

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞAN ANNE OLMANIN EV, İŞ VE SOSYAL YAŞAM
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sarenur BEYENAL

Enstitü Anabilim Dalı : Sosyal Hizmet

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi İsmail AKYÜZ

KASIM – 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞAN ANNE OLMANIN EV, İŞ VE SOSYAL YAŞAM
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sarenur BEYENAL

Enstitü Anabilim Dalı : Sosyal Hizmet

“Bu tez 14/11/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRI ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doc.Dr. Yusuf GENÇ	Başarılı	(Yusuf Genç)
Dr. Öğr. Üyesi Kerem GÖÇER	BAŞARILI	Kerem
Dr. Öğr. Üyesi İsmail AKYÜZ	BAŞARILI	Akyuz.



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN
FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı : Sarenur BEYENAL

Öğrenci Numarası : Y176059001

Enstitü Anabilim Dalı : Sosyal Hizmet

Enstitü Bilim Dalı : Sosyal Hizmet

Programı : YÜKSEK LİSANS DOKTORA

Tezin Başlığı : ÇALIŞAN ANNE OLMANIN EV, İŞ VE SOSYAL YAŞAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Benzerlik Oranı : %8

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

...../...../2019
Öğrenci İmza

Sakarya Üniversitesi Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../2019
Öğrenci İmza

Uygundur

Danışman :

Unvanı / Adı-Soyadı : Dr. Öğr. Üyesi İsmail AKYÜZ

Tarih: 14.11.2019

İmza: İsmail

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

“Çalışan Anne Olmanın Ev, İş ve Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkileri” adlı çalışmamda vaktini bana ayırarak her türlü desteği sağlayan, tezimin her aşamasında bilgisi, anlayışı ve yönlendirmesiyle maddi-manevi her yönden beni yönlendiren danışmanım Dr. Öğr. Üyesi İsmail AKYÜZ hocama şükranlarımı sunuyorum.

Ayrıca araştırmamın gerçekleşmesinde en büyük paya sahip olan Uzunköprü Devlet Hastanesi’nde çalışan ve araştırmama katılmayı kabul eden annelere sevgi dolu teşekkürlerimi iletiyorum.

Son olarak, çalışmamın başından sonuna kadar her zaman yanımda olan, sevgili annem Müjgan BEYENAL, babam Sacit BEYENAL, ağabeyim Burak BEYENAL ve kardeşim Halenur BEYENAL’a tüm anlayışları, katkıları ve üzerimdeki emekleri için teşekkür ediyorum, minnettar olduğumu belirtmek istiyorum.

Sarenur BEYENAL

14.11.2019

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
1.1. Çalışan Anneler.....	7
1.1.1. Çalışan Anne Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	7
1.1.2. Çalışan Annelere Toplumsal Bakış.....	10
1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Çalışan Anne Kimliği.....	14
1.2.1. İş Bölümünde Cinsiyetçilik.....	14
1.2.2. Cinsiyetçi Ayrımcılık ve Mobbing.....	19
1.2.3. İş-Aile Yaşamı Çatışması.....	23
1.3. Farklı Refah Devleti Modellerinde Çalışan Annelere Yönelik Uygulamalar.....	26
1.3.1. Avrupa’da Çalışan Annelere Yönelik Düzenlemeler.....	26
1.3.2. Türkiye’de Çalışan Annelere Yönelik Düzenlemeler.....	30
1.4. Çalışan Annelerin Sosyal Hizmet Bağlamında Değerlendirilmesi.....	34
1.4.1. Feminist Sosyal Hizmet Yaklaşımı.....	34
1.4.2. Güçlendirme Yaklaşımı.....	36
1.4.3. Sistem Yaklaşımı.....	39
BÖLÜM 2: ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	41
2.1. Araştırmanın Modeli.....	41
2.2. Araştırma Soruları.....	41
2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	43
2.4. Veri Toplama Araçları.....	45
2.5. Verilerin Analizi.....	48
2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	48
BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUM	49
3.1. Katılımcıların “Çalışan Anne” Olmaya İlişkin Algıları.....	49
3.1.1. Anneyi Çalışma Yaşamında Olmaya İten Sebepler.....	49
3.1.1.1. Ekonomik Sebepler.....	49

3.1.1.2. Eğitim Hayatının Doğal Bir Sonucu.....	50
3.1.1.3. Kendini Gerçekleştirme Arzusu	50
3.1.1.4. Aktif Bir Hayat	51
3.1.1.5. Diğer Sebepler	52
3.1.2. Çalışan Annelerin Karşılaştığı Zorluklar	52
3.1.2.1. Vakit Kısıtlılığı	53
3.1.2.2. Zorunlu Fedakârlık	53
3.1.2.3. Vicdanla İlgili Sorunlar	54
3.1.2.4. Çift Mesai Düşüncesi.....	56
3.1.2.5. Cinsiyetçi İş Bölümü	56
3.1.3. Anneliğe Yüklenen Anlamlar	57
3.2. Katılımcıların Aile Yaşamında Çalışan Anne Olmaya İlişkin Algıları	59
3.2.1. Eşlerin Yaklaşımı	59
3.2.1.1. Eş Desteği	59
3.2.1.2. Yeterli Eş Desteği Olmaması	60
3.2.2. Çocukla İlişki	61
3.2.2.1. Olumlu Etkileri	61
3.2.2.2. Olumsuz Etkileri.....	62
3.2.3. İş - Aile Yaşamı Dengesini Kurabilmede Etkili Olan Faktörler.....	62
3.2.3.1. Ev İşlerinde Yardımcı Desteği	63
3.2.3.2. Aile Yakınları Desteği	63
3.2.3.3. Zaman Yönetimi	64
3.2.3.4. İş Yerine Yakın Ev Tutma.....	64
3.2.4. İş- Aile Yaşamı Çatışması.....	65
3.3. Katılımcıların İş Yerinde “Çalışan Anne” Olmaya İlişkin Algıları	66
3.3.1. Ev Yaşamının İş Yaşamına Olan Etkisi	66
3.3.1.1. Motivasyon Kaynağı ve Kişisel Gelişime Katkı	66
3.3.1.2. Ağır Çalışma Koşulları ve Stres	67
3.3.1. İş Yerinde Ayrımcılık ve/veya Mobbing	69
3.3.2.1. Negatif Ayrımcılık/Mobbing.....	69
3.3.2.2. Pozitif Ayrımcılık	70
3.3.2. İdeal İş Gören Kavramı Hakkında Düşünceler	70
3.3.3. İş Yerindeki Uygulamalar ve Sosyal Politikalar.....	71

3.3.3.1. Yönetici İnisiatifi.....	72
3.3.3.2. Kreş Uygulaması	72
3.3.3.3. Ücretli İzin, Ücretsiz İzin ve Süt İzni Hakları	73
3.3.3.4. Çalışan Annelerin Politika Önerileri	74
3.4. Katılımcıların Sosyal Çevresinde “Çalışan Anne” Olmasına İlişkin Algıları	75
3.4.1. Sosyal Çevrenin Tutumu.....	75
3.4.2. Sosyal Destek Mekanizmaları.....	76
3.4.2.1. Minnettarlık Duygusu.....	77
3.4.2. Geniş ya da Kısıtlı Sosyal Çevre	78
3.4.3. Toplumsal Yargılar	79
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	81
KAYNAKÇA.....	89
EKLER.....	94
ÖZGEÇMİŞ.....	97

KISALTMALAR

BM	: Birleşmiş Milletler
CEEP	: Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi
ETUC	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
UNICE	: Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	: Ve benzeri

Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	X	Doktora	
Tezin Başlığı: Çalışan Anne Olmanın Ev, İş ve Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkileri			
Tezin Yazarı: Sarenur BEYENAL		Danışman: Dr. Öğr. Üyesi İsmail AKYÜZ	
Kabul Tarihi: Kasım 2019		Sayfa Sayısı: vi (ön kısım) + 94 (tez)+ 3 (ek)	
Anabilim Dalı: Sosyal Hizmet		Bilim Dalı: Sosyal Hizmet	
<p>Tarihsel süreç içerisinde kadınlar, pek çok farklı koşulda ekonominin içerisinde yer almışlardır. Bu anlamda kadınların ev dışındaki üretim faaliyetlerinde yer alması mikro düzeyde aileyi, makro düzeyde de toplumsal düzeni ilgilendiren bir konu olmuştur. Kadının çalışma yaşamında erkeklerden farklı olarak değerlendirilmesi ise çoğunlukla doğurgan olması ve annelik kavramı ile ilişkilendirilmiştir. Aile ve toplumu doğrudan ilgilendiren annelik ve çalışma yaşamı arasındaki ilişki; annenin kendisi için, aile yaşamı ve toplum düzeyinde oldukça önemlidir.</p> <p>Bu araştırmada nitel araştırma metodolojisinin olgu bilim (fenomenoloji) deseninden faydalanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Uzunköprü Devlet Hastanesi'nde çalışan 14 anne oluşturmuştur. Örneklemin seçiminde amaca göre tipik örnekleme metodundan yararlanılmıştır. Annelere uygulanan 21 soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formu ile katılımcıların deneyimleri ve çalışan annelere yönelik görüşleri belirlenmiştir. Elde edilen bulguların öncelikle kodlamaları oluşturulmuş, bu doğrultuda temalar belirlenmiş ve betimsel analizleri gerçekleştirilmiştir.</p> <p>Elde edilen veriler ışığında kamu sektöründe çalışan anne olmanın olumlu ve olumsuz etkileri belirlenirken katılımcıların çalışan anne olma yönündeki deneyimleri, algıları ve duyguları açığa çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu anlamda araştırmada; çalışan annelerin karşılaştıkları sorunlar belirlenerek iyileştirmeye yönelik olarak çözüm önerilerinin sosyal hizmet bakış açısıyla sunulması hedeflenmiştir. Araştırmanın sosyal hizmet literatürüne ve çalışan annelere yönelik politikaların belirlenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.</p>			
Anahtar Kelimeler: Çalışan anne, iş yaşamı, ev yaşamı, sosyal çevre, sosyal hizmet.			

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	X	Ph.D.	
Title of Thesis: The Effects of Being a Working Mother on Home, Work and Social Life			
Author of Thesis: Sarenur BEYENAL		Supervisor: Assist. Prof. İsmail AKYÜZ	
Accepted Date: November 2019		Number of Pages: vi (pre text) +94 (main body) + 3 (App.)	
Department: Social Work		Subfield: Social Work	
<p>Women have been involved in the economy in many different conditions in the historical process. In this sense, the involvement of women in manufacturing activities outside the home has been a matter of concern to the family at the micro level and social order at the macro level. The evaluation of women as different from men in working life is mostly associated with fertility and motherhood. The relationship between motherhood and working life that directly affects the family and society; it is very important at the level of the mother, family life and society.</p> <p>In this study, the phenomenological pattern of qualitative research methodology was utilized. Participants are composed of working mothers of 14 who work at the Uzunköprü State Hospital. Purposive sampling method is used in the study. Sampling techniques based on the criteria was considered for determining of working group. Semi-structure interview is used in this study which covered qualitative data collection techniques. The participants' experiences and opinions of working mothers were determined through a semi-structured interview form of 21 questions applied to mothers. The findings were primarily codified, themes were identified and descriptive analyses were carried out in this direction.</p> <p>In the light of the data obtained, the positive and negative effects of being a working mother in the public sector were determined and the experiences, perceptions and feelings of the participants. In this sense; it is aimed to identify the problems faced by working mothers and to present solutions for improvement with a social work perspective. It is thought that the research will contribute to the literature of social work and the determination of policies for working mothers.</p>			
Keywords: Working mother, work life, home life, social environment, social work.			

GİRİŞ

Kadınlar, her dönemde ve şekilde değişen konumlarda toplum içerisinde ekonomik faaliyetlerin yürütülmesinde belirli rollere sahip olmuştur. Gerçek anlamda “ücretli işçi statüsü” konumunda yer alması ise Sanayi Devriminin gerçekleşmesi ile başlamıştır. Bu sebeple çalışma yaşamında kadının konumu belirlenirken Sanayi Devrimi başlangıç olarak kabul edilmelidir. Sanayi Devrimi öncesinde göçebe yaşam tarzından yerleşik hayata geçilmesiyle birlikte mübadele ekonomisi hız kazanmış ve ticaret yaşamı başlamıştır. Bu değişim süresi boyunca tarımsal faaliyetler artmış, üretim araçları çeşitlenmiş ve yeni iş kolları meydana gelmiştir. Gerçekleşen olumlu değişikliklerin dışında; bu durum, insanlar arasında bir egemenlik mücadelesini başlatmış, fiziksel üstünlük ve güç ön plana çıkmıştır. Yaşanan değişimler kadın-erkek ilişkisini etkilemiş, erkeğin statüsünün yükselmesine karşın kadının pasifize edildiği ve ikinci planda tutulduğu ataerkil bir düzen oluşmuştur (Ertürk, 2008: 8-9).

Kadının çalışma hayatında yer alması ve hangi koşullarda yer alması gerektiği geçmişten günümüze kadar tartışılan bir konu olmuştur. Özellikle Sanayi Devriminden sonra çalışma şartlarında meydana gelen değişiklikler aynı zamanda toplumsal yapıda da değişimler meydana getirmiştir. Daha önceleri ev dışında çalışma yaşamında aktif yer almayan kadın, Sanayi Devrimiyle birlikte ev dışında çalışma yaşamında da kendine yer edinmiştir. Kadının toplumdaki farklılaşan algısı, kadının rol ve statüsü üzerinde de birçok etki ortaya çıkarmıştır. Zamanla kadının ‘anne’ rolüne ek olarak ekonomik özgürlüğe sahip ‘çalışan kadın’ kavramı oluşmaya başlamış ve günümüzde bu daha belirgin hale gelmiştir. Çalışan kadının yanı sıra çalışmayan kadınların da bulunması ikisi arasında kavram ayrılığı meydana getirmeye devam etmektedir. Çalışmayan kadının ev içerisinde emek gerektiren işlerin sorumluluğunu alması gerektiği anlayışı, cinsiyetçi iş bölümünün devam etmesine ve çalışan kadınlardan da aynı işlerin beklenmesine yol açmaktadır.

Kadınların evin içerisinde toplumun, ailelerinin ve kendilerinin yeniden üretimi için gösterdikleri emek, kullanım değeri olmasına rağmen piyasada değişim değeri olmayan ve maddi karşılığı olmayan işler (çocuk bakımı, ev işleri vs.) üretim faaliyetleri olarak değerlendirilmeyerek değersizleştirilmekte ve istatistiklerde belirtilmemektedir. Erkeklerden farklı olarak çalışma yaşamına katılan kadın, karşılıksız çalışma biçimlerinden sorumlu tutulmakta; bu sebeple kadınlar iş yaşamına daha az katılmakta,

eğitim ve ilerleme imkânlarına yeterince sahip olamamakta, belirli mesleklere yoğunlaşmakta, düşük ücretli ve düşük statülü işlerde çalışmaktadır. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda kadının çalışma yaşamında ikinci sınıf iş gücünü oluşturduğu ortaya çıkmaktadır (Özçatal, 2011: 22).

Kadının çalışma yaşamında yer almasıyla erkeğin çalışma yaşamında yer alması arasındaki fark, kadının anne olma durumunda ortaya çıkmaktadır. Çünkü geçmişten günümüze kadın; annelik, çocuk ve yaşlı bakımı, ev işlerini yürütme gibi birçok ev içi görevle sorumlu tutulmuştur. Anne, çalışma yaşamında olmaktan belirli noktalarda memnun gözükmekte ise bile aile içerisinde anne ve baba arasındaki görev dağılımında yaşanan adaletsizlik; kadının iş ve ev arasında sıkışıp kalmasına, gün içerisinde ‘çift mesai’ yapmasına, vakit yetersizliği gibi birçok sorun yaşamasına neden olmaktadır. Annenin çalışıyor olmaktan edineceği olumlu tecrübelerle bahsi geçen bu ve bunun gibi birçok olumsuz durum gölge düşürebilmektedir. Kadının, dolayısıyla annenin ev dışında ücretli bir işte çalışıyor olması ev içerisindeki görev paylaşımlarında bir değişime gidilmesini zorunlu kılmaktadır. Sosyal politikalarla da kısmen değiştirilebilecek bu anlayış toplumun yüklediği geleneksel rollerde kırılma yaşanmasını zorunlu kılmakta ancak bunun gerçekleştirilmesinde güçlük çekilmektedir.

Batılı devletler aileyi, mahremiyetin ve gizliliğin mabedi, otoritelerin dışarıdan müdahale etmemesi gereken bir sığınak olarak görmüşlerdir. Ancak günümüz dünyasında ailenin durumu refah göstergelerinde kötüleştiğinden beri, esaslı bir aile politikasının rolü ve amaçları yeniden değerlendirme aşamasından geçmektedir. Pederşahi yaklaşımların meşru bir zeminden yoksun olduğu görülmektedir. Önemli olan vatandaşların tercihleri doğrultusunda hareket edebilmelerini sağlamak ve engellerle karşılaşmalarını önlemektir. Doğum yanlısı ideolojilerin beslediği politikaların da büyük bir fark yaratması mümkün görülmemektedir. Aslında asıl sorun vatandaşların - özellikle kadınların çocuk sahibi olma arzularını kaybetmiş olmaları değil, hem özel isteklerini yerine getirebilecekleri hem de kamu yararına üretimde bulunabilecekleri politika üretmektir (Esping- Andersen, 2011: 104).

Özellikle son zamanlarda çalışan annelerin yaşadığı sorunlar daha fazla görünür hale gelmeye başlamıştır. Buna yönelik politika geliştirilebilmesi adına çalışan annelerin sorunları da çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Yapılan araştırmalarda genellikle annelik rolü ile çalışan kadın olma farklı iki durum olarak değerlendirilmiş, toplum

içinde kadının bu iki rol arasında bir seçim yapma zorunluluğu olduğu tespit edilmiştir. Ancak günümüzde teknolojinin gelişmesi, yaşanan toplumsal değişimler, ekonomik anlamda kadının da çalışmasına ihtiyaç duyulması gibi nedenler ‘çalışan anne’ kavramını daha olağan kılmıştır. Bu doğrultuda ülkemizin gelişmekte olan bir ülke konumunda olması, çalışan anne olmanın etkilerinin giderek daha da hissedilmesi bu konunun seçilmesine neden olmuştur.

Bu araştırma kamu sektöründe çalışan anne olmanın ev, iş ve sosyal yaşam üzerindeki etkilerini çalışan annelerin görüşleriyle değerlendirilme ve sosyal hizmet bakış açısıyla ele alınma amacını gütmektedir. Bu bağlamda araştırmanın odağını çalışan anneler oluşturmaktadır. Yapılan değerlendirmelerde ev, iş ve sosyal yaşamın çalışan anneler üzerindeki etkisi belirlenmiş ve elde edilen bulgular bütüncül bir tablo ile ortaya konmuştur. Nitel araştırma yönteminin benimsendiği bu çalışmada, görüşme tekniği ile katılımcıların çalışan anne olma yönündeki deneyimleri, algıları ve duyguları açığa çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede; olumlu deneyimlerin yanı sıra ortaya çıkan olumsuz yönlerin belirlenmesi ve tüm bunların sosyal hizmet bakış açısıyla sunulması amaçlanmıştır. Ortaya çıkan sorunların giderilmesine yönelik sosyal politika önerileri getirilmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın bu anlamda sosyal hizmet literatürüne ve sosyal politika geliştirilmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Konusu

Kadının çalışma yaşamına girmesi beraberinde birçok değişikliği meydana getirmiştir. Özellikle toplumsal değişim süreci içerisinde kadının konumu farklılaşmaya başlamış, uzun zamandır süregelen ‘kadın’ kavramı değişiklik göstermeye başlamıştır. Kadının çalışma yaşamı içerisinde aktif rol oynaması onun ev içerisindeki rollerini de etkilemeye başlamıştır. Bu yüzden de çalışan anne olmanın iş yerine ve ev yaşamına etkileri daha görünür hale gelmiştir. Bu doğrultuda Türkiye’de kadın çalışmasına ilişkin araştırmalarda, kadınların ev ve iş yeri arasında yaşadığı sorunlar, ev-iş dengesi kurmada yaşadığı zorluklar, iş ve aile yaşamına uygun bir meslek sahibi olma isteği, kadınların kendilerine ve diğer çalışan kadınlara yönelik algıları ayrı ayrı araştırmaların konusu olmuştur.

Konu ile ilgili yapılan literatür araştırmasında; çalışmalarda kullanılan ‘kadın’ kavramının içeriğinin aslında çoğu kez ‘anne’lerin çalışma yaşamında yer almasıyla

ilgili olarak kullanıldığı belirlenmiştir. Artan kadın istihdamıyla birlikte bekâr ve çocuksuz bir kadının çalışma yaşamında yer almasının ortaya çıkardığı etkiler ile annelerin iş yaşamında yer almasının getirdiği etkilerin farklı olacağı açıktır. Bu anlamda ‘kadın’ olgusu yerine ‘anne’ kavramının kullanılması gerekmektedir. Çalışan annelerle ilgili yapılan araştırmalarda ise annelerin sürekli ikilem yaşamakta olduğu, iş ve ev yaşamını dengede tutmaya çalışmak için çaba göstermek zorunda kalmasına odaklanıldığı görülmektedir. Bu çerçevede çalışan annenin iş yaşamında bilişsel, fiziksel ve duygusal olarak yoğunluk yaşaması ev içindeki yaşamını da büyük ölçüde etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Çocuk sahibi olan kadının ev içindeki rolleri daha fazla olduğundan çalışma süresince yaşadığı bu türden bir yoğunluk; çocuğunun bakımı, eğitimi, sağlığı, sevgi ve ilgi gösterilmesinde çeşitli etkilere sahip olmaktadır. Sorumlulukların çoğunun ev içinde kadına yüklenmesi, annenin mesaisinin hiçbir zaman bitmediği anlamına gelmektedir. Bu durum da çalışan annenin kendisini, ailesini ve çocuğunu ihmal etmesi gibi aşılması oldukça zor engellere neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu sorunlar kadının yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir. İş yaşamı ve ailesi arasında ikilemde kalan çalışan annelerin yaşamını olumsuz etkileyen bu tür durumların belirlenmesi ve sorunlara yönelik çözümlerin değerlendirilmesi bu anlamda oldukça önem taşımaktadır.

Ev yaşamı, çocuk bakımı, sosyal çevre ile ilgili ilişkiler, diğer bir deyişle anne olmanın getirdiği ve annenin ilişkili olmak zorunda olduğu beşerî etkileşimler ile çalışma yaşamı arasındaki bağlantının değerlendirilmesi bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada çalışan annelerin meslek yaşamları boyunca iş ve aile hayatlarında karşılaştığı olumlu ve olumsuz tecrübelerin tespiti belirlenmeye çalışılmış, konu sosyal hizmet bakış açısıyla ele alınmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, çalışan annelerin aktif iş yaşamını sürdürmelerine yönelik duygu, düşünce ve deneyimlerini keşfederek çalışan anne olmanın olumlu taraflarının yanı sıra zorluklarını ve olumsuz yönlerini de belirleyerek mevcut sorunları tespit etmek ve iyileştirmeye ilişkin önerileri ortaya koyarak konuyu sosyal hizmet bağlamında ele almaktır. Bu kapsamda alt amaçlar ve hedefler şu şekilde belirlenmiştir:

Çalışmanın ilk amacı çalışan annenin eşiyle, çocuklarıyla ve eviyle ilgili ortaya çıkan etkileri belirlemektir. Bu doğrultuda çalışan annenin eşiyle ve çocuklarıyla iletişimini belirlemek, ekonomik anlamda olumlu ya da olumsuz etkileri ortaya çıkarmak; evin temizlik ve bakımı ile ilgili sorunları tespit etmek, tüm bunları gerçekleştirirken bakıcı, yardımcı veya herhangi bir aile büyüğünden yardım alıp almadığını, alıyorsa bu yardımın kendisine ve iş yaşamına olan etkilerini belirlemektir.

Çalışmanın ikinci amacı; çalışan annelerin, iş yaşamında aktif olarak yer almalarının onlar üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaktır. Bu doğrultuda; iş yaşamında çocuk sahibi bir kadın olmanın, erkek çalışma arkadaşlarıyla, diğer çocuksuz veya bekâr kadın çalışma arkadaşlarıyla arasında iş yaşamı açısından ortaya çıkan farklılıkları belirlemek, çocuk sahibi bir kadın olmasından ötürü mobbinge ya da ayrımcılığa maruz kalabilme durumunu incelemek, iş yaşamında kendini huzursuz hissetme veya çocuğuyla yeterli ilgilenemediği düşüncesinden kaynaklı olarak vicdanla ilgili sorunları belirlemek, iş hayatının getirdiği stresle başa çıkabilme durumu ve ekonomik zorlukların anne üzerinde yarattığı stresi ortaya çıkarmak, anne olmasının işini iyi yapmasına engel teşkil edip etmediğini belirlemek gibi çeşitli faktörleri ele almaktır.

Çalışmanın üçüncü amacı; çalışan annenin kendi ebeveynleri, sosyal çevresi veya akrabaları ile olan ilişkilerini ne ölçüde etkilediğini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda çalışan annenin kendi ebeveynleriyle olan iletişimi, çocuğun bakımı konusunda kendi ailesinden aldığı destekleri belirleme, kendi ebeveynlerinin çalışan anne olmasına yönelik görüşlerini çalışan annenin bakış açısıyla değerlendirme, iş yaşamının kendi sosyal çevresine olan etkisini belirleme; arkadaşlarıyla iş çıkışı veya hafta sonu geçirdiği sürenin değişimini ortaya çıkarma, arkadaşlarının niteliği ve sayısına olan etkileri belirleme, sosyal çevresinin çalışan anne olması ile ilgili görüşlerini, aynı şekilde akrabalarıyla olan iletişimine olan etkisini belirlemek ve tüm bunları çalışan annenin bakış açısıyla detaylı incelemektir.

Araştırmanın Önemi

Araştırma, aile içerisindeki görev paylaşımının belirlenmesi, çalışan annenin ev yaşamıyla olan ilişkisinin algılanma biçimlerinin ortaya çıkarılması, ev-iş yaşamı dengesi ve/veya çatışmasının tespit edilmesi, iş yerinde karşılaşılan olumlu/olumsuz tecrübelerin değerlendirilmesi, sosyal çevre ve toplum düzeyinde meydana gelen

değişimlere ışık tutulabilmesi adına önemli bulunmuştur. Sosyal hizmet, insanı odak alan bir disiplin ve meslek dalıdır. Dolayısıyla birey, grup ve toplumu ilgilendiren birçok sosyal durum sosyal hizmet mesleğinin ilgi alanına girmektedir. Sosyal hizmet bakış açısıyla çalışan annelerin yaşadığı etkilerin değerlendirilmesi ortaya çıkan sorunların tespiti ve çözümü açısından değerlidir. Ayrıca araştırma, çalışan annelerin karşılaştığı problemlere de değindiği için bu doğrultuda düzenlenecek sosyal politikalara ve yasal düzenlemelere katkıda bulunulmasına yardımcı olmaktadır. İş yaşamını ve aileyi dolayısıyla da toplumu ilgilendiren bu araştırma pek çok farklı alanla ilgili olması açısından da oldukça önemlidir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve bu doğrultuda görüşme tekniği ile katılımcıların çalışan anne olmaya yönelik değerlendirmeleri ortaya çıkarılmıştır. Araştırmada nitel araştırma deseni olan olgu bilim (fenomenoloji) deseninden faydalanılmıştır. Hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formu, görüşme sürecinde kullanılmıştır. Yapılan görüşmelerde katılımcıların çalışan anne olmaya yönelik deneyimleri, algıları, sorunları ve beklentileri ortaya çıkarmak ve bunları özgürce derinlemesine ifade edebilmelerini sağlamak hedeflenmiştir. Nitel araştırma, bu süreçte çalışmaya esneklik ve açıklık katmış; özellikle çalışan anne olmanın ev ve iş yaşamına etkileri, sorunları, zorlukları, beklentileri ve önerileri derinlemesine incelenirken ortaya çıkan bulgularla konuya farklı boyutlar eklenmiştir.

Çalışan anne olmanın farklı yönleriyle ve bütünsel bir bakış açısıyla ele alınacağı bu çalışma, Edirne Uzunköprü Devlet Hastanesi'nde çalışan anneler olarak sınırlandırılmıştır. Bu kapsamda 14 çalışan anne ile görüşülmüştür. Elde edilen veriler üzerinden kodlar belirlenmiş, belirlenen kodlar doğrultusunda temalar ve alt temalar oluşturulmuş ve verilerin betimsel analizi gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM 1: KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Çalışan Anneler

Kadının ev dışında çalışma yaşamında yer alması görece yenidir. Esping-Andersen (2011); kadının ev dışında iş yaşamına girmesiyle oluşturduğu yeni rollerini ‘devrim’ olarak nitelendirmektedir (Esping-Andersen, 2011). Yeni bir değişim ve dönüşüm sürecinde olan kadının toplum içerisindeki konumunu ortaya çıkarmak adına ise bekâr çalışan kadınların yanı sıra evli ve çocuk sahibi olanlarının da değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda öncelikle çalışan anne kavramının tarihsel süreç içerisindeki değişimi ve toplum içerisinde çalışan annelerin konumu irdelenecektir.

1.1.1. Çalışan Anne Kavramının Tarihsel Gelişimi

Toplum içerisinde kadının görevleri sorgulandığında akla ilk gelen, annelik ve/veya ev kadınlığıdır. Hâlbuki insanlık tarihine bakıldığında kadının anne ve ev kadını olmak dışında ekonomik hayata da katkıda bulunduğu görülmektedir. Her dönemde kadın, evin içindeki ev işlerini yürütmek, ailenin giyecek ve yiyeceklerini hazırlamak gibi görevleri üstlenmektedir (Razon, 1983: 1). Kadının ev dışındaki rolleri ise toplumsal değişimlerden etkilenmektedir ve dönemin gerektirdiklerine göre şekillenmektedir. Kadının ev dışında çalışma yaşamına katılması yeni bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Bu yüzden tarım öncesi ve sanayi dönemlerinde kadının çalışma şartları oldukça farklılık göstermektedir.

Kronolojik olarak değerlendirildiğinde ilkel toplumlardan günümüze kadının ekonomik yapının içerisinde yer aldığı ve ekonomiye katkı sağladığı görülmektedir. İlk çağlarda kadının üretkenliği toplumsal statü kazanmasını sağlamıştır. Anaerki bir düzenin olduğu bu toplumlarda kadın ve erkeğin eşit statüde olduğu görülmektedir. Mülkiyetin özelleşmesi ile birlikte miras paylaşımı durumunun söz konusu olması soyun babaya göre düzenlenmesini gerektirmiştir. Özel mülkiyete geçiş bu anlamda ataerki düzene geçişe temel olmuştur. Erkek ve kadın arasındaki statü eşitliğinin bozulması tarla kültürünün gelişimi, metallerin bulunuşu, hayvanların yetiştirilmesi gibi artı değerlerin aile mülkiyetine geçmesiyle gerçekleşmiştir. Yeni oluşan koşullar içerisinde erkek; ürünlere, silahlara, sürülere ve tutsaklara sahip olunca kadının toplum içerisindeki statüsü de giderek azalmaya başlamıştır (Budak, Doğan ve Harlak, 1991).

İçinde bulunduğu toplumsal yapıya bağlı olarak kadının konumu sürekli değişkenlik göstermiştir. Değişim sürecinde kadınlar, kimi zaman özgür kimi zaman da hükmedilen konumda olmuşlardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). Kadının konumunu belirleyen faktörlerden birisi de ekonomik alana yaptığı katkı olarak değerlendirilmektedir. Kadın zaman içerisinde ev içi işlerinden ayrılarak giderek evin dışındaki işlerde daha fazla yer almaya başlamıştır. Bu doğrultuda XIX. yüzyıl, kadının ev dışında çalışma yaşamında yer almasının başlangıcı kabul edilebilir.

XIX. yüzyılda kadının ev dışında çalışma yaşamında yer almasına neden olan başlıca etken ekonomik ve toplumsal birçok değişime yol açan Sanayi Devrimidir. Endüstrileşme hareketi ile birlikte pek çok kadın ev dışında ücretli işlerde çalışmaya başlamıştır. Devam eden yıllarda erkekler toprak işlerinden büro işlerine kadınlar da ev işlerinden kamu hizmetlerine, sanayi kesimine ve büro işlerine geçme süreci içerisinde girmişlerdir. Ancak erkeklerin endüstri kesimine geçişi ile kadınların ev işlerinden ücretli işlere geçişi aynı süratte ve kolaylıkta ilerlememiştir (Razon: 1983: 1). O dönemde hâkim olan katı bir liberal iktisat ürünü “bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler” sloganı ile desteklenen anlayış, kadınların erkeklerden daha düşük ücretler almalarına ve ağır koşullarda çalışmalarına neden olmuştur. Bu sebeple kadınlar üretim sürecinde sömürüye maruz kalmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197).

Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarının her iki döneminde de kadınların yoğun biçimde iş alındıkları, cepheye giden erkeklerin yerini aldıkları görülmektedir. Ancak bu olağanüstü dönemlerde bile kadınlar erkeklerden daha az örgütlü bir iş gücü meydana getirmiş ve daha az ücretlerle daha ağır şartlarda çalışmak zorunda kalmışlardır. Dünya Savaşlarının her ikisinde de evli ve çocuklu kadınların yani annelerin iş yaşamına yoğun biçimde giriş yapmaları bir tür seferberlik anlamına gelmiştir. Devlet bu yüzden kadının görevi olarak görülen ev işlerini kısmen üstlenmiştir. Örneğin İngiltere’de 1941’de 118 tane çocuk yuvası var iken bu sayı 1495’de 1559’a kadar çıkmıştır (Adamson, Brown, Harrison, Price, 1976; akt. Tekeli, 2017: 13-14). Savaşların bitiminde ve ekonomik bunalımların ertesinde devletler, bireylerin toplumsal ve ekonomik yaşam alanlarına katılımını genişletmeye başlamıştır. Gelişen ve giderek yaygınlaşan endüstrileşme ile birlikte kadınlar aile ve toplumda yeni roller üstlenmişlerdir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

Tekeli (2017)'ye göre savaş sonrası kapitalin geliştiği dönemde kadınlar arasındaki işçileşme oranı hızlanma eğilimi göstermiştir. İş gücüne en hızlı katılan emek kategorisini ise evli kadınlar oluşturmuştur. Örneğin İngiltere'de evli kadınların tüm kadın emeği içerisindeki oranları, 1931'de %10 ve 1951'de %22 iken 1971'de bu oran %42'ye ulaşmıştır. Sermayenin geliştiği bu dönemlerde bile kadının erkekle eşit oranda iş gücüne katılabilmesi için gerekli olan koşulların –çocuk bakımı için kreş vb. uygulamalar oluşturulmadığı görülmektedir. Son dönemlerde kadının kalıcı bir biçimde ekonomiye girmesiyle sosyal üretim sürecindeki ikincil konumlandırılışları bu nedenle apaçık görünür hale gelmiştir. İlerleyen teknoloji ev işlerinde emek tasarrufu sağlamasına rağmen çocukların bakımı için gerekli önlemlerin alınmaması yüzünden kadının karşılıksız işleri niteliğinden eksilmemiştir (Tekeli, 2017: 13-14).

Özellikle evli kadınların iş yaşamına katılmalarının ilk dönemlerinde gelirlerinin eşlerine kıyasla daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Hakim'in (1996) deyişiyile kazandıkları para ancak onlar için “cep harçlığı” düzeyinde kalmıştır. Bu durum kadınların seçimlerinin eşlerinin gelirleri tarafından belirlendiğine işaret etmiştir (Esping-Andersen, 2011: 37).

Uzun vadede toplumsal refahı amaçlayan toplumsal dönüşüm ise XX. yüzyılın önemli bir bölümünde kendini göstermiştir. Özellikle 1945 sonrası için temel kalkınma modeli bu yönde şekillendirilmek istenmiştir. Bunun da korumacı yasalar, işçi hakları, diğer güvenlik biçimleri sayesinde gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Ancak 1980'lere geldiğinde ekonomik kriz neticesinde sistemin entelektüel hegemonyasını ve meşruiyetini kaybetmesiyle küresel ekonomi uluslararası rekabetçi ticarete açık hale gelmiş, düşük gelirli ülkeler de ihracatçı konuma gelmiştir. Uydu teknolojisi ve mikroelektronik gibi yeni teknolojiler geliştirilmiş, emek sakıngan teknolojiler kullanımda yerini almıştır. Ortaya çıkan bu değişiklikler arz yönlü ekonomik politikalara ideoloji ve meşruiyet kazandırmıştır (Standing, 1989; akt. Ulutaş, 2009: 29).

Dünyanın birçok yerinde ortaya konan istikrar ve yapısal uyum politikaları ile özelleştirmeler, ticari serbestleşme, kamu harcamalarının azaltılması, uluslararası alanda rekabet edebilmek için birim işgücü maliyetinin düşürülmesi ve işgücü piyasalarının kurlsız hale gelmesi yeni bir döneme girildiğinin en önemli göstergesi olmuştur (Ulutaş, 2009: 29). Son zamanlarda yaşanan dünya ekonomisindeki değişimlerle birlikte emek piyasası giderek esnekleşme eğilimi göstermiştir. Klasik güvenceli ve mavi yakalı

işler, yerini güvencesiz ve yarı zamanlı işlere bırakmıştır. Bu durum ise kadınların istihdamdaki konumunu önemli ölçüde etkilemiştir. Kadının çalışma yaşamındaki yerinin yeniden tanımlanması ve analiz edilmesi gerekliliği ortaya çıkmış ve yapılan çalışmalar bu doğrultuda gerçekleşmiştir (Karabıyık, 2018: 232). Bu yeni dönemin yeni özellikleri de kadınların işgücü piyasasındaki konumunu farklılaştırmıştır.

Küresel anlamda gerçekleşen yapısal değişim ve dönüşüm süreçleri Türkiye üzerinde de etkili olmuştur. 1980'lerden sonra daha belirginleşen küresel sermayeye eklemleme ve ekonomide gerçekleşen Dünya Bankası ve IMF temelli Uyum Programları ve liberal politika süreçleri sosyo-ekonomik yaşam üzerinde etkili olmuştur. Bu süreçte emek piyasalarında dengeler sermaye lehine bozulmuştur. Yaşanan krizler ve ekonomideki yapısal dönüşümler işgücünün çalışma yaşamındaki etkinliğinin yapısal azalmasına neden olmuştur. Uygulanan liberal politikaların bir etkisi olarak ekonomi, istihdamı olumsuz etkileyecek şekilde finansal büyüme aşamasına gelmiştir. Sonrasında işgücünü massedecek istihdam sağlanamadığından dolayı işsizlik artmış ve toplumsal refah düşme eğilimi göstermiştir. Dolayısıyla yoksulluk artmaya başlamış ve istihdam imkânları oldukça azalmıştır. Bütün bu gelişmelerden ise en fazla etkilenen kadınlar olmuştur. Sorunların giderilmesi için kadının iş yaşamına girmesi önem kazanmıştır (Karabıyık, 2012: 255). Ancak Türkiye'de kadınlar halen iş yaşamında istenilen düzeyde yer almamaktadır.

Türkiye'de kadının toplumsal konumu yakın tarihte gerçekleşen kırdan kente göç olgusu çerçevesinde değerlendirilmelidir. Tarımsal üretim sürecinde ücretsiz işçi konumundaki kadın kente göç edildiğinde kendisini "ev kadını" olarak bulmuştur. Bu nedenle yeterli istihdam alanı yaratamamakta ve ekonominin dışında tutulmaktadır. Ancak kadınların ücretli çalışmaları aktif maliyet, toplum ve aile açısından yüksektir. Yaşlı ve çocuk bakımı, ev işleri gibi toplum açısından önemli bu tür işler için yeterli kamusal destek bulunmamaktadır. Bu sebeple kadının ev dışında ücretli çalışması durumunda ailenin sağlayacağı gelir ücretsiz ev işi olarak adlandırılan işlerin maliyetini karşılayamamaktadır (Karabıyık, 2012: 255).

1.1.2. Çalışan Annelere Toplumsal Bakış

Uzun yıllardan beri süregelen kültür birikimiyle her toplumda belli başlı kalıp yargılar bulunmaktadır. Özellikle kadın, erkek, çocuk ve aile yaşamı kavramlarını toplum kendi

kültürü doğrultusunda değerlendirmektedir. Genel anlamda toplumun bireylerden beklentisi ve o beklentiler doğrultusunda gerçekleştirilmesini talep ettiği tutum ve davranışlar bulunmaktadır. Toplum içerisindeki bireyler de bu beklentileri karşılama güdüsüyle hareket etmektedirler. Kadınlar, toplum içerisinde kimi zaman dezavantajlı bireyler olarak da görülebilen bir topluluğu oluşturmaktadır. Bu sebeple kadınların çalışma yaşamında aktif yer almalarını içinde buldukları toplumun gözünden ele almak, onların kendi algılanış biçimlerini görünür kılmaya yardımcı olacaktır.

Toplum tarafından kadın ve erkeklere çeşitli rol ve statüler atfedilmektedir. Toplumlarda bazı statülerin diğerlerinden üstün kabul edildiği (erkeğin statüsünün kadının statüsünden üstün kabul edilmesi gibi) ve bu statüleri belirlemede 'öneri kaynağı olma', 'çekim merkezi olma', 'taklit edilme', 'saygı duyulma', 'takdir edilme' şeklinde ölçütler kullanıldığı ön planda tutulursa, erkeğin veya kadının toplumdaki yerini belirlemede statü ve rol kavramlarının her ikisine de ihtiyaç duyulacağı açıktır (Kasapoğlu, 1994: 221).

Opprang ve Apu kadının temel yedi rolünü; eşlik, annelik, ev kadınlığı, akrabalık, topluluk, bireylik ve mesleki rolleri olarak belirtmişlerdir (1985:7).

Kadının kocasına karşı oynadığı rol eşlik rolü olarak nitelendirilmektedir. Evlendiği erkeği mutlu etmesini ve ona sadık kalması gerektiğini toplumsallaşma süreci içinde öğrenmektedir. Kadın, evlenmediğinde veya bu rolü oynarken engellerle karşılaştığında kaygı yaşamaktadır. Annelik rolünde ise kadın, çocuğunu yetiştirmek ve topluma hazırlamakla ilgilenmektedir. Toplum, kadından annelik rolünü en iyi şekilde oynamasını beklemektedir. Çocuk sahibi olmaması, rolünü iyi oynayamaması veya rol çatışması yaşaması kadında kaygı yaratabilmektedir. Kadının evinde oynadığı rol, ev kadınlığı rolüne işaret etmektedir. Kadının evlenmiş veya evlenmemiş olması önemli değildir. Toplum, kadından ev kadınlığı rolünü en iyi şekilde oynamasını beklemektedir. Kadının akrabalık pozisyonu içerisinde oynadığı rol, akrabalık rolüdür. Özellikle akrabalık ilişkilerinin sıkı olduğu toplumlarda bu rol daha belirgin olmaktadır. Kadının temel rolleri arasına girmesi oldukça yeni olan mesleki rol, kadının ekonomik faaliyetlilerin içerisinde aktif yer almasıyla ortaya çıkmaktadır. Kadının evdeki rolü ve mesleki rolü arasında çatışma olması kaygı yaratmaktadır. Aile ve meslek rollerinin dışındaki rolü ise topluluk rolüdür. Kişinin birey olarak var olması, kişisel gelişimi, hayata katılım sürecinde sergilediği davranışlar bireylik rolü olarak nitelendirilmektedir.

Tüm bu rollerin uygulanması sürecinde uyum veya çatışma yaşanabilmektedir. Gelenekler, süregelen toplumsal değerler çatışma önleyici kurallarla düzenin devamını sağlarken toplumsal değişimler rol çatışmasına neden olabilmektedir (Opprang ve Abu, 1985; akt. Gönüllü ve İçli, 2001: 85-86).

21. yüzyılda yaşayan insanların uzun ve sağlıklı bir yaşama sahip olmalarının yanı sıra kaliteli yaşam standartlarına sahip olmaları da beklenmektedir. Günümüzde kadınlar erkeklerden daha uzun yaşamaktadırlar ancak yaşam kaliteleri açısından değerlendirme yapıldığında erkeklerin daha kaliteli bir yaşam sürdürdüğü görülmektedir. Kadınların yaşam kalitesinin düşük olması da toplum içerisindeki statülerinin düşük olmasına neden olmaktadır (Tutar ve Yetişen, 2009: 118).

Özkaplan (2009)'a göre piyasa dışı faaliyetler olarak değerlendirilen kadının ev içi iktisadi faaliyetleri ikincil addedilmektedir. Kadın, iktisatta görünmez kılınmaktadır. Bu anlamda değerlendirildiğinde evli ve bağımlı kadın iktisatta; kadınların evli ya da elbet bir gün evlenecek olmalarının sonucu olarak erkek yakınlarına iktisadi olarak bağımlıdır, böylece işgücü piyasasındaki varlığının ciddiye alınmadığı şeklinde görülmektedir. Anne-kadın kavramında ise; kadınların ev dışında çalışmalarının annelik rolünü olumsuz anlamda etkilediğini belirtilmektedir. Sanayideki kadın emeğinin verimsiz olduğu bu doğrultuda erkeklerle eşit ücretlerle çalıştırılmayacağı düşünülmektedir. Ayrıca kadınların rasyonalite kavramından uzak olduğu, geleneksel anne/eş rolleri gereği rasyonel hareket etmelerinin söz konusu olmadığı algısı bulunmaktadır (Özkaplan, 2009: 16).

Kadınlar tarihsel süreç içerisinde toplum hayatındaki asıl yerinin evi ve ailesi olduğu görüşüne maruz kalmıştır. Kadınlar ve erkekler arasında doğal bir iş bölümü gerçekleşmiştir. Kadınlar gelir getirici bireysel iktisadi faaliyetlerin dışında daha çok ev odaklı işlerle uğraşmıştır (Karabıyık, 2012: 232). Çocukluğun ilk yıllarından beri erkek ve kız çocuklarına verilen eğitim, birbirlerinin zıddı olan cinsel rollere hazırlama amacını gütmektedir. Okul ise ailenin bıraktığı yerden devam etmektedir. Meslek eğitimi için erkeklere teknik-sanat okulları, kızlar için biçki-dikiş okullarının açılması bu bilinçli seçişin en önemli göstergesidir (Tekeli, 2017: 35).

Her toplum kendi kültürü içerisinde değerlendirilmelidir. Toplumsal değerler, anlayışlar, önyargı ve kalıp yargılar kültürden kültüre farklılık göstermektedir. Bu

doğrultuda öncelikle ‘kadın’ın Türk toplumundaki yerini belirlemek, Türk toplumunda ‘çalışan anne’ olmayı anlama açısından önemlidir. Toplumdaki belli bir kesimin o toplum içerisindeki konumunu daha anlaşılır kılmak için de halk deyişlerinden faydalanmak gerekmektedir. Türk toplumunda kadın, çalışan kadın ve anne kavramları geçmişten günümüze birçok deyişin konusu olmuştur. Tüm bu kavramları içerisinde bulunduran “yuvayı yapan dişi kuştur” atasözü kadının ev içinde bulunması gerektiğine doğrudan işaret etmektedir. Aynı şekilde “evi ev eden kadındır” sözü de kadının ev içindeki konumunu güçlendirici niteliktedir. Kadının evle ilgilenmesi gerektiği ve sadece çocuk doğurmasını bekleyen diğer deyişlere örnek olarak ise “baba vergisi görümlük, koca vergisi doyumluktur”, “baba ekmeği zindan ekmeği, koca ekmeği meydan ekmeği” verilmektedir (Tekeli, 2017: 76). Uzun yıllardır halkın deyişlerine yansıyan kadını ev içinde konumlandırmak ve görevinin ev işleriyle ilgilenmek, çocuk bakımı vs. olarak değerlendirmek, süregelen kalıplaşmış yargıların bir ürünüdür.

Günümüzde çalışan kadın kavramı geçmişle kıyaslandığında toplum tarafından kabul edilmiş gibi görünse de kadının anne olması durumunda çalışmaya devam etmesi sorun olarak görülmeye devam etmektedir. Annenin çalışmaya karar vermesi toplumun çağdışı kalmış zihniyetiyle karşı karşıya gelmesi anlamını taşımaktadır. Çünkü toplum için evde oturmak, kocasına hizmet etmek ve çocuk bakmak halen kadının görevleri arasındadır (Kaldenberg, 1985: 46).

Çocuk sahibi kadının çalışmasına karşı çıkılmasının bir nedeni annenin gün içerisinde çocuğundan ayrı kalması ile anneden ayrılma (maternalseparation) ile anneden mahrumiyet (maternaldeprivation) kavramlarının birbirine karıştırılmasıdır. Zlotowicz (1973), Rossi (1965), Yarrow (1964), Bowlby (1960), Kramer (1959) ve Spitz (1960) in çalışmaları ile bu kavramlar detaylı açıklanmış “anneden mahrumiyet”in annenin, çocuğu temelli terk etmesi veya ölümü durumlarında çocuktan tamamen uzaklaşması ve çocuğun annesini bir daha görememesi anlamına geldiği netleştirilmiştir. “Annenen ayrılma” ise, çocuğun üç-altı ay veya daha uzun bir süre annesinden ayrılması anlamına geldiği anlaşılmıştır (Razon, 1983: 10). Dolayısıyla annenin çalışmasının çocuğuna karşı yararlı veya zararlı olduğuna yönelik bir genelleme yapabilmek doğru değildir. Çünkü annenin tutumu bu noktada ağır basmaktadır. Bir annenin gün boyu işte stresli veya mutsuz olduğu ve bunu çocuğuna yansıttığı bir durum ile daha ilgili, şefkatli ve iş yaşamında mutlu olan bir annenin çocuğuyla iletişimi, çocuğunun gelişimi aynı

olmayacaktır. Bu yüzden toplumun çalışan annelere yönelik bir genelleme veya stereotip oluşturmaması hiçbir zaman bir önyargıdan daha ileriye gidemeyecektir. Bunun giderilebilmesi için ise teker teker annelerin bilinçlenmesine benzer şekilde toplumsal bilinçte de arayış kapatma gereği hissedilmektedir. Çalışan annelerin devlet işlerinde ve toplum tarafından başarıları kısmen tanınmakta ise de yeteri kadar yardım görmemektedirler (Kaldenberg, 1985: 82).

Karabıyık (2012)'a göre; kadınların ekonomik bağımlılıklarının azaltılması çalışma yaşamında olmalarıyla sağlanmaktadır. Ayrıca kadınların çalışması karşı karşıya kaldıkları taciz, aile içi fiziksel, ekonomik ve psikolojik şiddet, erken evlenme gibi sosyal sorunların da önüne geçmeye yardımcı olmaktadır. Evin içindeki neredeyse her gün tekrarlanan rutin işleri yapmak onların mevcut potansiyellerinin kısıtlanmasına neden olmaktadır. İstihdama katılmalarıyla birlikte yetenek, ilgi ve yaratıcılıkları ortaya çıkacak ve bu fırsatları başkalarıyla paylaşabilme imkânı sunacaktır. Ek olarak kadının iş yaşamına katılması kadın-erkek arasındaki güç dengelerini kadın lehine dönüştürecek ve aile hayatında özgürlükçü ve demokratik birlikteliğe zemin oluşturacaktır. Birlikteliklerin maddi koşullara bağlı olmaması da insanı ve toplumu güçlendirecek bir durumdur (Karabıyık, 2012: 240).

1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Çalışan Anne Kimliği

Cinsiyet terimini sosyologlar genellikle beden dışı ya da erkek olarak tanımlanmasına neden olan fizyolojik ve anatomik farklılıkları belirtmek için kullanmaktadırlar. Tam tersi olarak toplumsal cinsiyet terimi ise dişiler ve erkekler arasındaki kültürel ve toplumsal farklılıklarla ilgilidir. Toplumun kurduğu dişilik ve erillik kavramlarıyla bağlantılı olan toplumsal cinsiyet kavramı bireyin biyolojik cinsiyetinin bir sonucu olmak zorunda değildir. Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet arasındaki ayrım esastır çünkü kadın ve erkek arasındaki farklılıkların birçoğu biyolojik kökenli olmaktan oldukça uzaktır (Giddens, 2012: 505). Araştırmanın bu bölümünde toplumun belirlediği cinsiyet kaynaklı farklılıklar iş bölümünde cinsiyetçilik, kadının iş yaşamında maruz kaldığı mobbing ve/veya ayrımcılık ve iş-aile çatışması üzerinden değerlendirilecektir.

1.2.1. İş Bölümünde Cinsiyetçilik

İnsanlığın yerleşik hayata geçişinden beri, hayatın her alanını kapsayan biyolojik farklılıklar güçlü ve güçsüz arasındaki rol dağılımının nedeni olmuştur. Kadın ve erkek

kategorizasyonu, erkekleri ve kadınları ikili karşıtlıklar güçlü/güçsüz, sert/yumuşak, rasyonel/duygusal üzerinden, birbirinden farklı ve eşit olmayan toplumsal gruplar olarak kurgulamaktadır (Topçuoğlu, 2016: 11).

Sosyologlar kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsiz görev dağılımının altında örtük bir anlayışın yattığını savunmaktadırlar. Kadınlardan ekmek kazanan kişi konumunda olsalar bile daha çok ailelerine eğilmeleri erkeklerin ise sağlayıcı olmaları beklenmektedir. Bu beklentiler bireylerin toplumsallaşma sürecinde öğrenilen geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini güçlendirmektedir. Kadınlar ve erkekler bu rolleri gündelik yaşamda ‘toplumsal cinsiyet yaparlar’ ve kadın-erkek arasındaki rol farklılığının sonucu olarak toplumsal cinsiyeti belirginleştirirler (Giddens, 2012: 260).

Engels klasik eserinde, modern toplumun karı-koca ailelerinden meydana geldiğini ve bu kurumun açık ya da gizli kadının evcil köleliği üzerine kurulduğuna değinmektedir. Erkeğin ailenin desteği olmak ve beslemek zorunda olmasının ona egemen bir otorite sağladığını; bu durumda da erkeğin burjuva, kadının da proletarya rolünde olduğunu ifade etmektedir. Kadının kurtuluşunun ise üretim ilişkilerinin değişmesiyle mümkün olacağını ortaya koymaktadır. Ancak bunu ilk şart ve başlangıç olarak nitelendiren Engels, asıl çelişkinin kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğunda ortaya çıkacağını belirtmektedir. Tüm bunlar gerçekleşikten sonra ise politik-ideolojik mücadele başlaması gerektiğini vurgulamaktadır (Tekeli, 2017: 8).

Pre-kapitalist toplumlarda aile, ekonomik anlamda üretim birimi olarak görülmekteydi. Kapitalizmle birlikte aile ekonomik üretim birimi olmaktan çıkarılmıştır. Yine kapitalizmin oluşturduğu çekirdek aile kavramı artık, “tüketim birimi” ya da “yeniden üretim birimi” olarak nitelendirilmiştir (Tekeli, 2017: 6). Kadın, kapitalizm altında ikili rol oynamak zorunda kalmaktadır. Birinci derece sorumlu olarak ekonomik bakımdan hem “ev içi emekçisi” hem de “yedek işçi ordusunu” beslemektedir. Savaş ve ekonominin gelişme dönemlerinde üretime katılan kadın, olağan durumlarda ise yedek orduya geri dönmekte ya da part-time olarak üretimde kalmaktadır. Kadınlar görünür ortamlarda çalıştıkları ölçüde “sosyal emeğin” parçasıdırlar. Sermaye birikiminin bütünlüycü bir unsuru olan evde harcadıkları emek çoğu kez görünmezdir. Son derece gerekli olan kadının emeği bu durumda hem özelleşmiş hem de süreç dışı bir emektir (Tekeli, 2017: 9).

Özkaplan (2009)'a göre piyasadaki metalaşmış emek yalnızca ürün/hizmet üretmekle kalmaz aynı zamanda cinsiyetlendirilmiş öznellik de üretmektedir. Bu öznellik tüm işlerde mevcuttur; böylece sadece maddi üretimi temel alan ana akım iktisadın işgücü piyasasındaki birey rasyonel ve çıkarıcı erkek işçidir. Duygusal emeği özel alanla sınırlandırmak doğru değildir. Hem kamuda hem özel sektörde çalışan kadın sayısının artmasıyla birlikte ücretli bakım emeği giderek yaygınlaşmaktadır. Bu süreç hizmet sektörünün feminizasyonu (ve informelleşmesi) olarak adlandırılmaktadır ve bu süreçteki yatay ve dikey katmanlaşma giderek katılaşmaktadır. Yatay katmanlaşmada; kadın işi kadın işi olarak kalmaya devam etmektedir: öğretmen, hemşire vb. mesleklerde hala kadın nüfus çoğunluktadır; yani iletişim becerisi gerektiren işler daha çok kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Diğer yandan montaj hattı üretimi, teknoloji ile ilgili işler erkek işleri olarak kalmaya devam etmektedir. Dikey katmanlaşmada ise, henüz çatlamayan cam duvarlar orta/üst düzey yöneticilerin erkek olmasından anlaşılmaktadır (Özkaplan, 2009: 18).

Kapitalist bakış açısıyla emekçiyi kadın olarak nitelendirmek gerekirse, emekçinin bireysel tüketimi (temizlik, çocuk bakımı vs.) bir emek zamanını gerektirir. Bu şekilde harcanan emek türü değer biçimi kazanmayan bir emektir. Bu emeği emekçinin kendisinin tahsis etmesi gerekmektedir. Kapitalistin kendini yeniden üretmesi ise bireysel tüketim için gereken emeğin harcanmasına bağlıdır. Bu durumda kapitalist toplumlarda ev-içi emek, bireysel, özel ve emekçinin emek gücünü yeniden kazanması için gerekli olan değerlerin üretiminden sorumludur. Yani üretim sürecinin dışında kalan ev içi emek ne değer ne de artık değer üreten somut bir emektir. Örneğin hizmetçinin sunduğu hizmet kapitalist tarafından tüketilir, meta üretiminde kullanılmaz. Hizmetçi de emeği karşılığında parasını alır. Ev işi ise, emekçinin hayatını idame ettirmesi için elzemdir, bu amaçla bir kullanım değeri üretir ve üretilen değer emekçi tarafından tüketilir. Dolayısıyla kadın emeği, kapitalist toplumca “bilabedel” kullanılır. Ne değer yatırımına girer ne de emeğin fiyatına dâhil olur (Tekeli, 2017: 11).

Karşılığı ödenmesi mümkün olmayan bütün işler, kadınlar için temizlik yapmak, yemek pişirmek, hasta ve/veya çocuk bakmak ev işlerinden sayılmaktadır. Toplumda genellikle bu işlerden kadınlar sorumludur. Her kadından bu işleri yapabilmesi beklenir ve kadınlar da kendilerinden bunları yapabilmeyi beklemektedir. Kadının çalışıp çalışmaması ev işleriyle ilgilenmesi açısından önemli değildir (Kaldenberg, 1985: 63).

Kadınlara ait olarak görülen, itaatkârlık, uysallık ve sabır gibi özelliklerinin atfedilmesi kadınların düşük ücretli, vasıfsız, rutin, sıkıcı, yoğun emek, dikkat ve hünere gerektiren işlerde yoğunlaşmalarına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu olarak cinsel cazibe, el becerisi, güler yüz gerektiren işler; sosyal konularla ilgili işler veya kadının ev içindeki sorumluluklarının benzeri olarak görülen bakım, temizlik, eğitim gibi işler genellikle “kadın işleri” olarak nitelendirilmektedir. İşgücü piyasasında ortaya çıkan bu ayrımcılık yüzünden yüksek vasıflı ve kazançlı işler kadınlara kapalıyken, kadınların eşit işe eşit ücret almamaları enformel, düşük statülü veya yarı zamanlı işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Bu durum da iş yaşamındaki ikincil konumlarını göz önüne sermektedir (Ulutaş, 2009: 27). Lisa Adkins (1995)’in turizm sektörü ile ilgili yaptığı araştırmada mesleklerin toplumsal cinsiyetli olarak yapılandırıldığı ve bu yapılandırmada cinselliğin ön planda tutulduğu ortaya çıkmaktadır. Örnek olarak sekreterlik işinin kadın işi olarak görülmesi erkek patronla olan ast ilişki olarak kurgulanmaktadır. Burada değinilmesi gereken nokta, kadının işinin değersizleştirilmesi ve iş becerilerinin ikincilleştirilmesidir. Kadının işini oluşturan cinsiyetleştirilmiş emek, kadının işe girişinden, işin getirdiği özellikler ve hatta kadını cinsel obje olarak nitelendiren her türlü kılık, kıyafet veya kadına özgü davranışlar (sabır, anlayış vs.) ve tüm bunların hepsi işin kendisini oluşturmaktadır. Böylece turizm sektöründe de gözlemlenen kadın ne iş yaparsa yapsın, görünüş ile ilgili birtakım kriterlere (güzel, bakımlı, seksi vs.) maruz kalmaktadır ve ancak bu kriterleri sağladığı zaman çalışan olarak kabul görmektedir (Özkaplan, 2009: 22).

Karabıyık, 2012 yılında yaptığı çalışmada Türkiye’de çalışma yaşamında kadın istihdamını irdelemiştir. Bu çalışmada Türkiye’de kadınların genel eğitim ve mesleki seviyelerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Köyden kente göç sonucunda kadın, ücretsiz aile işçisi konumundan “ev kadını” konumuna gelmiştir. Bu yüzden işgücünün dışında kalan kadına ekonomide yeterli istihdam yaratılamamaktadır. Ayrıca ekonomide kadın işgücüne uygun istihdam sağlayacak yatırımlar da yapılmamaktadır. Aile ve toplum açısından kadınların ücretli çalışmaları alternatif maliyet oluşturmaktadır. İşler kadın ve erkek olmak üzere ayrılmıştır. Yaşlı ve çocuk bakımından sorumlu tutulan kadına yeterli kamusal destek verilememektedir. Kadının ücretli çalıştığı zaman elde edeceği gelirle ev işlerinin maliyeti karşılanamamaktadır (Karabıyık, 2012: 255).

Türk toplumunda cinsiyetçi iş bölümü kadınları çocuk bakımından ve ev işlerinden sorumlu tutmaktadır. Kadının çalıştığı durumlarda, gelir ve statü yükselmesine bağlı olarak ücretli kadın emeğine başvurulmaktadır. Ülkemizde çalışan kadınların çocuk bakımı işini anne, kayınvalide, komşu gibi geleneksel aile ilişkileri içerisinde halletmeye çalıştığı görülmektedir. Bu durum geneli informel sektörde istihdam edilen kadınların çocuk bakımı konusunda yine informel sektörü desteklemelerine yol açmaktadır. Çocuk bakımı eğitim ile birlikte düşünüldüğünde ehliyetli kişilerin bu işi üstlenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Öte yandan bu türden bir bakım yetersiz ve düzensiz kalmaktadır (Gönüllü ve İçli, 2001: 94).

Ecevit'e göre (2003), kadınlar; toprak sahibi olma, mülk edinme, aile reisliği gibi konularda erkeklerle eşit konumda değildir. Toplumsal cinsiyet temelinde haklarda, kaynaklarda, sağlık ve bağlantılı hizmetlere erişebilmede, kamusal yaşam ve siyasal alanda ve tüm bunların yanı sıra ekonomik alanda da birçok eşitsizliğin olduğuna vurgu yapmaktadır. Ekonomik faaliyetler alanında eşitsizliklerde; kadınların düşük ücretli ve kötü koşullu işlerde çalışmak zorunda bırakıldığına değinmektedir. Kadınların genellikle kayıt dışı sektörlerde istihdam edildiğine, gündelik, geçici, yarı zamanlı veya evde çalıştığına, işe alınmada, yükseltmelerde ve ücretlerde ayrımcılığa maruz kaldığına, ücretsiz emeğin kullanımında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldığını belirtmektedir (Ecevit, 2003: 83-84).

İş bölümünde ortaya çıkan cinsiyet eşitsizliği neticesinde göz ardı edilmemesi gereken önemli bir konu olarak kadın yoksulluğu ortaya çıkmaktadır. İş bölümünün toplumsal cinsiyet çerçevesinde şekillenmesi sonucunda kadınların ücret karşılığı olmayan işlerde çalışmaları, kadınların erkeklerden daha fazla yoksul olmalarına neden olmaktadır. Ekonomik ve sosyal güvensizlik içerisindeki kadın kronik yoksul olma durumuyla karşı karşıya gelmektedir. Ayrıca kişisel, ekonomik ve sosyal krizlerden doğan 'geçici süreli' yoksulluğa karşı savunmasız kalmaktadır (Ecevit, 2003: 86). Özellikle Türkiye'de toplumsal hayat büyük ölçüde erkeğin gelir sağladığı tek kazananlı aile modeline dayanmaktadır. Buna karşın ekonomide krizlerin sık tekrarlanması erkeğin de uzun süreli işsiz kalabilmesine yol açabilmektedir. Sadece işsizlik değil; hastalık, iş kazaları veya iş görmezlik nedeniyle erkeğin eve gelir getirememesi durumunda hane yoksulluk içinde kalabilmektedir. Bu yüzden yoksullukla mücadelede çift kazananlı hane modeli stratejisi benimsenmektedir. Çift kazananlı hane modeline geçilmesiyle kadınlar, hem

ev içinde daha fazla söz hakkına sahip olmaktadırlar hem de yoksulluk riski büyük ölçüde azaltılmaktadır (Karabıyık, 2012: 240).

1.2.2. Cinsiyetçi Ayrımcılık ve Mobbing

Çalışma ortamında kadınların karşılaştıkları sorunların nedenlerine bakıldığında, farklı düzeylerde de olsa cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın en başta geldiği görülmektedir. Bu konuya 4857 sayılı İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi" başlıklı beşinci maddesinde değinilmektedir. İlgili maddede; hiçbir sebebe dayalı olarak ayrımcılık yapılamayacağı ve cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret verilemeyeceği detaylı olarak belirtilmektedir. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz ve halen cinsiyet eşitsizliğinin varlığından bahsedilmektedir (Gül, Yalçınoğlu ve Atlı, 2014: 171).

Kadınların çalışma hayatlarında maruz kaldıkları ayrımcılık çeşitlerini iktisat biliminin teorilerinden faydalanarak irdelemek multidisipliner bir bakış açısı sağlayacaktır. Bu doğrultuda ilk olarak neo-klasik teori çerçevesinde kadınların eğitim süreçlerinden iş yaşamlarına kadar ne tür ayrımcılıkla baş etmek durumunda kaldıkları değerlendirilecektir. Neo-klasik teori; işgücü piyasasının etkinliğini, işgücü talep ve arz edenlerin rasyonel olduklarını varsaymaktadır. Yani işgücü arz edenlerin tercihlerini, (kendisi için en iyi koşulu sağlayan iş) kendi kişisel özelliklerini (eğitim, tecrübe) ve kısıtlarını (ev işleri, çocuk bakımı) dikkate alarak yaptığını savunmaktadır. Neo-klasik ayrımcılık teorilerinin altında birçok model bulunmaktadır. En yaygın kabul edileni arz yönlü beşerî sermaye modelidir. Model, kadınların daha düşük statülü işlerde çalışmasını beşerî sermaye donanımının düşük olmasına bağlamaktadır (Parlaktuna, 2010: 1218). Kurumsal iktisat teorisinde ise, piyasaların ayrıştırılması bireylerin kendi yeteneklerinden ziyade ait oldukları toplumsal grubun karakterine göre yapılmaktadır. Ayrıştırma bu şekilde gerçekleştiğinde piyasalardan biri "erkek meslekleri" diğeri "kadın meslekleri" olarak bölünmektedir. Teoriye göre çok sayıda kadın, az sayıda kadının mesleğinde çalışılmak istenmesinden dolayı rekabet ortamının arttığını ve ücretlerin düştüğünü savunmaktadır. Diğer yandan erkekler daha geniş meslek arasından daha az rekabet ortamıyla karşılaşılırlar böylece ücretleri kadınlara göre daha yüksek olmaktadır (Palaz, 2003; akt. Parlaktuna, 2010: 1219).

Neo-klasik ve kurumsal iktisat teorilerini sadece iş gücü piyasalarına odaklanmakla eleştiren feminist iktisat teorisi ise, kadının toplum içindeki ikincil konumlandırılışının iş yaşamında da kendini gösterdiğini belirtmektedir. Kadınların iş gücü piyasası içindeki dezavantajlı konumlarını “patriarkal (erkek egemen)” sisteme bağlamaktadır. Ev işleri ve çocuk bakımı genelde kadının sorumluluğu olarak kabul edilmekte, erkek için evin geçimini sağlaması yeterli görülmektedir (Anker, 1997; akt. Parlaktuna, 2010, s. 1220).

Organizasyon şemasındaki işlerin ‘erkek işi’ veya ‘kadın işi’ olarak ayrılması (yatay ayrışma) kadınların kariyer ilerlemesinde büyük engel teşkil etmektedir. Bununla ilgili olarak üst düzey yönetim kademesinde erkeklerin daha fazla yer alması örgütlerde eril bir yapıya sebebiyet vermektedir. Bu şekildeki bir örgüt yapısında kadınlar, kariyer ilerlemesinde önemi olan unsurdan, biçimsellikten uzak ilişkilerden ya da diğer bir ifadeyle mentorluk (hamilik) ilişkisinden yeteri kadar faydalanamamaktadır. Biçimsel olmayan ilişkilerden faydalanabilmek organizasyon içindeki kariyer ilerlemesi için oldukça gereklidir. Buna bağlı olarak örgüt içinde biçimsel olmayan ilişkilerin gelişmesi organizasyon içindeki merkezi konumda bulunup bulunmamakla ilgilidir. Çünkü egemen üst yönetim kadroyla ilişki kurulması, onların desteğini alarak organizasyonla ilgili daha fazla bilgiye sahip olunması anlamına gelmektedir. Buna karşın kadın çalışanların biçimsel olmayan ilişki kurmaktan kaçındığı ve bu şekilde elde edilen avantajlardan yararlanamadığı görülmektedir (Kutaniş, 2008: 120).

Kadının sahip olduğu biyolojik özellikler, yüksek eğitime sahip çalışan kadınların kariyer ilerlemesinde önemli bir neden olarak görülmekte; anne olması kariyerini olumsuz anlamda etkilemektedir. Yapılan birçok araştırma, kadınların kariyer ilerlemesinin bir noktada durduğuna ve en fazla orta düzey yönetici pozisyonuna gelebildiklerini ortaya çıkarmıştır. Kadınların en üst pozisyona gelememelerinin önünde birtakım engeller bulunmaktadır. Bu engellerden birisi erkeklerin kadınlara karşı önyargılı olmasıdır. Kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağını içeren önyargılar kadınları; azim, kararlılık ve kişilik açısından yetersiz olarak değerlendirmektedir. Diğer taraftan örgütlerde erkekler gücü elinde tutmak istemekte ve kadınlarla iletişim kurma konusunda zorluk çektikleri görüşünü benimsemektedirler. Kırılması zor bu cam tavanı kadınların az bir kısmı çetin bir mücadele sonucu aşarak üst düzey kademelere gelebilmiştir. Bu şekilde toplumsal cinsiyet ayrımcılığını yoğun

yaşayan toplumlarda kadının yöneticilik kariyeri başlamadan bitmiş olmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1229).

Çalışma yaşamında rekabet kendini cinsiyet anlamında da göstermektedir. Kadınlar dezavantajlı konumunu erkeklerle eşit hale getirmek istedikleri için ekstra özelliklere sahip olmaları gerektiğine inanmaktadırlar. İyi bir derece ile okuldan mezun olmak, fazladan dil bilmek, eğitimlere katılmak ve sertifikalar almak vb. Daha işe kabul sürecinde bu türden çeşitli zorluklarla karşılaşan kadınlar, iş hayatında da istedikleri konumu elde etmekte güçlük çekmektedirler. Örgüt içinde yeni işe başlayan kadın ile yaşanan gerginlikler yönetim kademesinin işe alımda yanlış kişiyi seçtiği düşüncesini doğurmaktadır. Aslında yaşanan gerginliklerin altında yatan temel neden çoğu kez kadın çalışandan kaynaklı yetersizlikler değil, onu grup dışında bırakmak isteyen iş arkadaşları veya yöneticilerin mobbing ya da yıldırımalarına maruz kalmasıdır (Yılmaz, 2008: 182-183).

Finley (1986), kadın ve erkeğin ayrı dünyalara ait olmasından ötürü çalışan annelere yönelik ayrımcı uygulamaların varlığından söz etmektedir. Kadının çocuk doğurması iş yeriyle tam bir bütünleşme sağlayamamasına neden olmaktadır. Sadece kadının çocuk doğurması ve getirdiği zorluklar “başkalarının ihtiyaçları için kaygılanma” ve “birbirine bağlantılık” gibi değerler konusunda iş dünyasının duyarsızlaşmasını ortaya çıkarmıştır. Bu duyarsızlaşma kadının çalışma hayatına daha aktif katılmasına engel oluşturmaktadır. Anne olmanın duygusal ve fiziksel etkileri, kadının toplum içerisindeki doğum yapabilmesinden kaynaklı algısı ve kadının doğum sonrası verdiği tepki hakkındaki stereotipler, iş yerinde karşılaştığı ayrımcı uygulamalarda çoğu faktörden daha fazla etki yaratmaktadır (Finley, 1986:1119; akt. Seçer, 2015: 52).

İşverenler çalışan annelerin aile ve iş yaşamları arasında seçim yapmak zorunda kaldıklarının bilincindedir. Birçok işveren kadınların eğitimleri ne düzeyde olursa olsun evlilik ve/veya doğum gibi durumlar yüzünden en azından geçici olarak ayrılmalarını beklemektedir ve kariyer gelişim sürecinde daha az kararlı olduklarını düşünmektedir. Bu durum sonucunda da işverenler daha az kadın çalışan istihdam etmeye eğilimli olabilmektedir. Kariyer ilerlemesinde erkeklerle karşılaştırıldığında daha sınırlı olanaklara sahip olduklarını düşündüklerinde kadınlar, kısır bir döngünün içerisinde kendilerini bulmaktadırlar. Bu yüzden çalışan annelerin çoğu işlerini terk etmektedir (Kapucugil, 2015: 170).

1987 yılında Homans'ın Britanya'da yapmış olduğu bir araştırmada sağlık sektöründe teknik personel kadrosuna başvuruda bulunan kadınlara sorulan soruları incelemiştir. Araştırmacılar, görüşmeleri gerçekleştiren yöneticilerin kadınlara çocuklarının olup olmadığını sorguladığını fark etmişlerdir. (Şu an ABD ve Britanya'da böyle bir soru yasadışı olarak kabul edilmektedir.) Bunun nedeni irdelendiğinde ise, kadınların çocukları okul tatilindeyken veya hastalandıklarında fazladan izin kullanma ihtiyacı ortaya çıkabilmesi ihtimali ortaya çıkmıştır. Yani çocuk bakımı anne ve babanın ortak sorumluluğundan çok annenin sorumluluğu olarak görülmüştür. Aynı araştırmada kadınların yükselmesi durumu da incelenmiştir. Kadınlar ne denli üst pozisyonda bulunursa bulunsunlar yöneticiler tarafından çocuklarına bakmak için meslek yaşamlarına ara verecekleri düşünüldüğü belirlenmiştir. Araştırmada üst düzey pozisyona sahip az sayıda kadının tümü çocuksuzdu ancak ileride çocuk sahibi olmayı tasarlayanların ise işlerine ara vereceklerini yahut yeni bir pozisyon için eğitim göreceğini düşünülmekte olduğu ortaya çıkmıştır (Giddens, 2012: 258).

Çalışan annelerin olumsuz çalışma şartlarına yönelik açıklamaları; anlayışsızlık, mobbing, ayrımcı davranışlar, çalıştığı kurumdan yeterli destek görememe, fiziksel koşulların yetersizliği, imalar ve ön yargılar başlıkları altında toplanmaktadır. Çalışan annelerin özellikle önemi olan, çocuğunun sağlık sorunu gibi konularda çalıştıkları kurumlarından yeterli destek görememeleri durumunda çalışma vicdani rahatsızlık yaşadıkları ve kararları sorguladıkları görülebilmektedir (Dalkılıç, 2015: 444). Kaldenberg (1985)'e göre ise anne olarak ikinci sınıf işçi sayılma korkusu kadınların küçülmesine ve çekingen olmasına neden olmaktadır (Kaldenberg, 1985: 68).

Mobbing Türkçeye yeni giren bir kavram olduğu için tam karşılığı henüz bulunmamaktadır. Türkçede “yıldırma”, “duygusal şiddet”, “iş yerinde manevi taciz”, “iş yerinde psikolojik saldırı”, “iş yerinde psikolojik şiddet” şeklinde kullanıldığı görülmektedir. Türk Dil Kurumu mobbing kavramına “bezdiri” kelimesini önermektedir. Ancak Türkçede “bezdiri” kelimesinin kullanımı yaygınlaşmamıştır. Bu yüzden kavram, genellikle orijinal hali olan “mobbing” şeklinde ifade edilmektedir (Özkoç, 2015: 375). Mobbing içinde cinsiyet, ırk, yaş gibi ayrımcılık türleri gözetilmeden salt taciz, rahatsız etme, aşağılama, dışlama yoluyla yönelen saldırganlık anlamına gelmektedir. Bu davranışlar sadece sözlü olmanın dışında ima, bakış ve beden dili şeklinde olup da söz kadar etkinlikte olabilmektedir (Özkoç, 2015: 377).

Ülkemizde mobbing ile ilgili Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2012 senesinde Sağlık Araştırması kapsamında gerçekleştirilen araştırmada; 37.980 hane halkı birey ile görüşülmüştür. Katılımcılara kısıtlı olmasına rağmen mobbinge dair sorular yöneltilmiştir. Katılımcılara taciz, kaba davranış, ayrımcılık, şiddet ya da tehdit, zaman baskısı ya da ağır iş yükü, kimyasal maddeler, toz, duman, tütün, gaz, gürültü ya da titreşim, zor çalışma koşulları (ağır yük kaldırma, bedeni zorlayıcı pozisyonda çalışma, tek düze iş yapma), kaza riski yüksek yerlerde çalışma/bulunma davranışlarıyla karşılaşma dereceleri sorulmuştur. Ankete katılan 15 yaş üstündeki 15.130 kadından 2.689'ü aktif olarak çalışma yaşamının içerisinde yer almaktadır. Bu sayının azlığı ülkemizde kadınların halen ücretsiz aile işçisi olarak görüldüğünün kanıtı olmaktadır. Mobbing ile ilgili soruya verilen yanıtlar ise oldukça ilgi çekicidir. Kadınların 51 tanesi işyerinde tacize maruz kaldığını, 224'ü kaba davranışa maruz kaldığını ifade etmiştir. 202 kadın iş yerinde ayrımcılığa uğradığını belirtmiş, 85 kadın ise şiddet ve tehdit ile karşılaştığını ifade etmiştir (Özkoç, 2015: 387-388).

Ülkemizde kanunlar tarafından çalışan annelerin ücretli ve ücretsiz izin hakkı belirlenmiş ve her ne kadar korunuyor olsa da örgütün annenin izin sürecinde nasıl bir tutum sergileyeceği önem arz etmektedir. Bu durumda da anne, ücretsiz izin hakkını kullanmak istediğinde, örgütü tarafından işe daha az bağlı olduğu düşüncesi ile karşılaşacağından, kariyer ilerlemesinde ve performans değerlendirme ölçütlerinde olumsuz algıya sahip olacağı düşüncesinden endişe edebilmektedir. Bu durumda aile dostu iş yeri kültürünün oluşmadığı ileri sürülebilir (Otluoğlu, 2015: 83).

1.2.3. İş-Aile Yaşamı Çatışması

E.Bott (1957) evlilik ilişkilerini “ayrılmış evlilik ilişkisi” ve “birleşik evlilik ilişkisi” olarak nitelendirmektedir. Birleşik evlilik ilişkisini, aile içindeki etkinliklerin eşler tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlamaktadır. Birleşik evlilik ilişkisinde eşler, tüm etkinlikleri birbirleriyle paylaşmakta ve bir etkinlik birlikte veya farklı eşler tarafından farklı zamanlarda gerçekleştirilmektedir. Örnek olarak kadın ve erkeğin her ikisinin de para kazanması ve ev işlerini ortaklaşa yapmaları verilmektedir. Ayrılmış evlilik rolü ilişkisindeki eşler ise birbirlerinden ayrı ama tamamlayıcı etkinliklerde bulunmaktadır. Örnek olarak, erkeğin para kazanırken kadının ev işlerini yapması gösterilmektedir (Gönüllü ve İçli, 2001: 84).

Dalkılıç (2015) yaptığı çalışmada; çalışma yaşamı içerisinde yer alan annelerin yaşadıkları olumlu-olumsuz olayları değerlendirmiştir. Çalışmaya katılan kadınların, çalışan anne olmaya ilişkin görüşleri; bireyin kendisine duyduğu öz güvenin ve öz saygının artması, çocuklarının geleceğine katkıda bulunduğu düşüncesi, kendi parasını kazanması ve çocuklarına iyi rol model olduğuna dair inanç olarak sıralanmıştır. Bunlara ek olarak kadınlar çalıştığı zaman zihinlerinin tazelendiğini, yaşamlarının normalleştiğini, kendilerini tamamlanmış hissettiğini, daha mutlu olduğunu, çevrelerinin ve bakış açılarının genişlediğini belirtmişlerdir. Buna karşın olumsuz olarak; yeterli zaman bulamadıklarından, sürekli bir yere yetişme kaygısında olduklarından, çocuklarının yanında olamamaktan ve değerli anları kaçırdıklarından dolayı vicdan azabı çektiklerini ifade etmişlerdir (Dalkılıç, 2015: 461). Çalışan anneler ön yargılarla savaşmak zorunda kalırlar, vicdan azabı çekerler, ev işi, çocuk ve meslekleri arasında bunalmaktadır. Buna karşılık çoğu kez çalışmayan annelerden daha neşeli ve memnunnardır (Kaldenberg, 1985, s.69).

Aile içinde bulunan geleneksel iş bölümünde kadın genellikle ev işlerinden erkek ise geçimi sağlamakla yükümlü tutulmaktadır. Teknolojinin ve ekonominin gelişmesiyle kadının ev içindeki yükünün azaltılması hedeflenmektedir. Çalışan annenin ev işlerini yapmasında elektrikli ev aletleri ve hazır yemekler gibi ürünler kolaylık sağlamaktadır. Ancak yapılan araştırmalar, bütün bunların işe ayrılan zamanı azaltmadığı yönündedir. Ev işlerini paylaşmada sınırlanan kadınlar, aşırı sorumluluk ve rol çatışmalarından dolayı gerginlik ve yorgunluk yaşamakta, bu durum aile ve çalışma hayatının her ikisini de olumsuz etkilemektedir (Kutaniş, 2008: 121).

Terri Apter, Çalışan Kadınların Karıları Yoktur (Working Women Don't Have Wives-1994) isimli kitabında kadınların çelişkili iki kuvvetle savaş içerisinde olduğunu öne sürmektedir. Kadınlar hem ekonomik anlamda bağımsızlık kazanmak istemekte hem de çocuklarına iyi birer anne olma arzusunda bulunmaktadır. Her iki amaç da akla uygundur ancak ev işi yükünü sırtlanan karıları olan erkekler tüm bunlara sahip olurken, kadınlar bunları yapacak karıları olmadığı için aynı hedefleri gerçekleştirememektedir. Parçasal çözüm olarak esnek çalışma koşulları önerilmektedir. Erkeklerin tutum değişikliği sağlaması ise oldukça güç gözükmektedir (Giddens, 2012: 258).

Çalışan kadınların hem iş hem de evdeki sorumluluklarını dengeleyebilmesi durumuna “Süper Kadın Sendromu” denilmektedir. Özellikle çalışan anneler bir yandan toplumun

kendilerine yüklediği geleneksel rolleri sürdürmek için çaba göstermektedirler. Kadınlar, toplantılarını, seyahatlerini, çalışma saatlerini ev ve çocuklarına uygun olarak düzenlemek zorunda kalmaktadırlar. 1970’li yıllarda kadınlar hem iyi bir çalışan hem de iyi bir anne olmaya çalışmışlardır. Bir taraftan toplumun kendilerine yüklediği geleneksel rolleri en iyi şekilde gerçekleştirmek için çaba göstermişler, bir taraftan da kariyer ilerlemesinde üst düzeylere çıkmak istemişler, yani “süper kadın” olamaya çalışmışlardır. Ancak her iki rolde de başarılı olma konusunda güçlük çekmektedirler (Eyuboğlu, Şemsa, Tanrıöver, 2000; akt. Kutaniş, 2008: 110).

Kariyerle anneliği uyumlaştırmadaki başarısızlık, kadınları istihdama katılmak, özerkleşmek, aile gelirini arttırmakla çocuk sahibi olmak arasında seçim yapmaya itmektedir. Toplumsal düzeyde bakıldığında ise iki vasat senaryo ortaya çıkmaktadır: “düşük gelir-düşük istihdam dengesi” ve çocuksuz bir “düşük doğum dengesi” (Esping-Andersen, 2011: 108).

Çalışan annelerin bazıları, artan beklentiler karşısında kendilerini “süper veya mükemmel anne(!)” olmak zorunda hissetmekte, bazıları ise kendine göre geliştirdiği stratejiler doğrultusunda özel hayat ile iş hayatını birbirinden tamamen(!) ayırmak için çabalamakta bazıları da bu iki alanı bütünleştirme uğraşı göstermektedir. Kimileri kendi yaşamı ve çalışma yaşamı arasındaki bazı sorunları tespit edip onları değiştirmeye, kimileri ise değişimden umudu kesip ellerindekiyle yetinmeye çalışmaktadır (Dalkılıç, 2015: 463). Galinsky’nin 90’lı yıllarda yayınlanan “Çocuklara Sorun (Ask Children)” isimli kitabında çalışan ebeveynlere sahip yaşları 8-18 arasındaki temsili bir grup çocuğa uygulanan ankette; çocuklara ebeveynlerinin işlerinde onları etkileyen unsurlardan neleri değiştirmek istedikleri sorulmuştur. Ebeveynlerin beklentisi çocuklarının onların daha az çalışmasını isteyecekleri şeklinde olurken çocukların istekleri şaşırtıcı bir sonuç vermiştir. Birinci sırada çocuklar, ebeveynlerinin stressiz ve daha az yorgun olmalarını ikinci sırada ise daha fazla para kazanarak onlarla daha fazla vakit geçirmelerini istemek olmuştur. Aynı zamanda çocuklar anneleri ile daha fazla zaman geçirmek istediklerini belirtmişlerdir. Ortaya çıkan sonuç zaman kullanımı araştırmalarında elde edilen bulgularla tutarlılık oluşturmaktadır (Kapucugil, 2015: 168).

Sonuç olarak çalışma hayatı ve anneliğin kesişmesinden doğan olası birçok sorun bulunmaktadır. Buna karşılık çalışan kadınların bu sorunların çözümüne yönelik çeşitli kimlik yönetimine başvurdukları görülmektedir. Kadın kimlik yönetimini, kimi zaman

iş yerinde sergilediği tutum ve davranışlarda kimi zaman da kendi kimlik algılamasında anneliğinin rolünü değerlendirmesi biçiminde sağlamaktadır. Yani çalışma hayatı ve anneliği uyumlaştırmada birincil aktör çalışan kadının kendisi olmaktadır (Seçer, 2015: s. 48). Çalışan annelerin iş ve ev arasındaki dengeyi sağlayabilmelerindeki diğer önemli faktör ise çalıştıkları örgütler/kurumlar tarafından desteklenme durumlarıdır. Bu amaçla çalışan annelere aile ve iş hayatlarını uyumlaştırmalarına imkân sağlayan aile dostu iş yeri uygulamalarından bahsetmek yararlı olacaktır. Aile dostu iş yeri uygulamaları, çocuk bakımı konusunda destek ve çalışma biçimlerinin esnekleştirilmesi olarak sıralanmaktadır. Örgütlerin bu uygulamaları sağlamalarındaki amaç çalışma hayatının kalitesini artırmak ve çalışan annelerin iş yaşamlarını kolaylaştırmaktır. Aile dostu iş yeri uygulamalarıyla örgütler, çalışan annelerin iş performanslarının artmasını, devamsızlıklarının azalmasını ve iş gücü devrinin düşmesini amaçlamaktadırlar (Otluoğlu, 2015: 99). Bu doğrultuda çalışan annelerin ev ve iş yeri arasındaki dengeyi sağlayabilmeleri kendi kimliklerine olduğu kadar örgüt kültüründeki aile dostu uygulamalara da bağlıdır.

1.3.Farklı Refah Devleti Modellerinde Çalışan Annelere Yönelik Uygulamalar

Araştırmanın bu bölümünde farklı refah modellerinde çalışan annelere yönelik mevcut politikalar değerlendirilecektir. İster toplum açısından ister vatandaşlık açısından bakılsın refah sistemi kaçınılmaz bir şekilde devlet, piyasa ve aile bileşenlerinden oluşmaktadır. İnsanların çoğunun refahını aile ve piyasa belirlemektedir. Gelirin çoğu piyasadan, toplumsal desteğin çoğu da aileden elde edilmektedir. Kadınların iş yaşamına girmesiyle çocuk ve yaşlı bakımı talebinde kaçınılmaz bir artış meydana gelmektedir. Geçmişteki gibi aile içinde bakım seçeneği git gide gerçekliğini yitirmekte çünkü bakım emeğini sağlayabilecek potansiyel kişilerin sayısında düşüş yaşanmaktadır. Geleneksel bakım rezervinin ortadan kalktığı böyle durumlarda tek alternatif refah devleti olarak görülmektedir (Esping- Andersen, 2011: 105-106). Bu yüzden farklı refah devletlerinin geleneksel rollerden uzaklaşılmasıyla ortaya çıkan problemlerin giderilmesine yönelik politikaları incelenmelidir.

1.3.1. Avrupa’da Çalışan Annelere Yönelik Düzenlemeler

Refah devletlerinin aile ile ilgili politikaları ilk olarak kadınların erkeklerle eşit statüde olmasını gerekli kılan uluslararası belgelerdeki yansımalarında ortaya çıkmaktadır. 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nda kabul edilen İnsan Hakları

Evrensel Bildirgesinin kadın erkek eşitliği açısından önemli hükümleri şu şekildedir: “*Bütün insanların özgür ve eşit doğduklarını ilan eden (m.1); “Herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ve diğer herhangi bir inanç, ulusal veya toplumsal köken, servet, doğuş veya herhangi bir diğer fark gözetilmeksizin, Bildirgede ilan olunan tüm hak ve özgürlüklerden yararlanabilecekleri ve bu sebeple ayırım gözetilemeyeceği; kanun önünde herkesin eşit olduğu ve ayırım yapılmadan kanunun eşit korunmasından yararlanma hakkına haiz bulunduğu, herkesin işbu Bildirgeye aykırı her türlü ayırt edici işleme karşı ve böyle ayırt edici işlem için yapılacak her türlü kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkı olduğunu (m.7); her kişinin işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya, hiçbir ayırım gözetilmeksizin eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hak kazanacağını (m.23)” düzenleyen hükümlerdir (Ertürk, 2008: 66).*

Birleşmiş Milletler düzeyinde 9 temel insan hakları sözleşmesi bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini odağına alan sözleşme ise Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’dir. Bu sözleşmenin 4. maddesi “*1. Kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak için taraf devletlerce alınacak geçici ve özel önlemler, işbu Sözleşmede belirtilen cinsten bir ayırım olarak mütalaa edilmeyecek ve hiçbir şekilde eşitsizlik veya farklı standartların muhafazası sonucunu doğurmayacaktır. Fırsat ve uygulama eşitliği hedeflerine ulaşıldığı zaman bu tedbirlere son verilecektir. 2. Anneliğin himayesi maksadıyla işbu Sözleşmede belirtilenler dâhil, Taraf Devletlerce alınacak özel önlemler, ayrımcı olarak nitelendirilmeyecektir.*” şeklindedir (Ayata, Dilek ve Oder, 2010: 139).

Avrupa Konseyi üyesi devletler, kanun önünde herkesin eşit olduğu ve eşit koruma hakkına sahip olduğu ilkesini benimseyerek 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanan İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına Dair Sözleşme aracılığıyla ayrımcılığın yasaklanması konusunda, herkesin eşit haklara sahip olması yönünde yeni tedbirler almak için, ayırım gözetmeme ilkesinin, eğer haklı ve makul gerekçeler geçerliyse, etkili ve tam eşitliği sağlama doğrultusunda önlemler alınmasını engellemediğini teyit etmiştir (Ayata vd., 2010: 172). Avrupa Birliği’ne üye tüm devletlerin Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) de üye olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde cinsiyet eşitliği üzerine maddeler bulunmaktadır. 100 sayılı ILO Sözleşmesi’nde buna istinaden “*Her üye devlet, ücret*

düzeylerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ilkesini destekleyecek ve bu ilkenin bütün işçilere uygulanmasını sağlayacak; bunu da ulusal mevzuat, mevzuatla kurulmuş ya da tanınmış herhangi bir ücret tespit düzeni, işverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler ya da bu çeşitli usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabilecektir. (md 2.) maddesi bulunmaktadır (Kaya, 2012: 39).

ILO'nun Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 156 Sayılı Sözleşmesi'nde aile sorumluluğuna sahip çalışanların problemlerinin, toplum ve aile yaşamına ilişkin konuların parçası olduğu ve uluslararası politikalarda bunun düzenlenmesinin gerekliliği belirtilmiştir. Ayrıca ilgili Sözleşme'de aile sorumluluğuna sahip kadın ve erkek çalışanlara eşit fırsatlar sunulması ve eşit davranılması gerektiği belirtilmiştir (Kaya, 2012: 45).

Çalışma (İş) ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkındaki 1958 tarihli 11 Sayılı ILO sözleşmesinde ise üye devletlerin, ulusal uygulamalara uygun şekilde meslek ve çalışma yaşamında her tür ayrımcılığa son verilmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanması üzere ulusal bir politika belirlemeyi ve bunu takip etmeyi taahhüt etmeyi düzenlenmiştir (Kaya, 2012: 40).

Kadın erkek arasındaki eşitlik vurgulamasının yanı sıra birçok refah devletinde ve uluslararası belgede aile kavramı da yasal olarak düzenlenmiştir. Modern refah devletleri öncelikle ailecilik temeline dayanmaktaydı. Savaş sonrasındaki sosyal politikalar, kadının ev kadını olduğu ve erkeğin ailenin geçimini sağladığı aile modelini kabul etmekteydi. Bu durum, refah devletlerinin kısa bir zaman dilimi öncesine kadar neden gelir desteklemesinde (incomeintenance) yanlı ve sosyal hizmet tedarikinde az gelişmiş olduğunu açıklamaktadır. İskandinav ülkeleri çok yeni bir tarih olarak nitelendirilebilecek 1970'lerden itibaren aile hizmetlerine öncelik vermeye başlamıştır. İngiltere ve Kuzey Amerika'da ise hükümetler, piyasa alternatiflerini kısmen vergi kesintileri yoluyla gerçekleştirmiştir. Avrupa'da ailecilik ilkesi, Fransa ve Belçika'daki çocuk bakım hizmetleri dışarıda tutularak kabul edilmiştir (Esping- Andersen, 2011: 107). Avrupa'da da kadınların iş yaşamında olması ve aile ile ilgili politikalar anlamında karşılığını çok fazla bulamıyorsa da Türkiye ile kıyaslama yapıldığında daha destekleyici politikalar olduğu bilinmektedir.

UÇÖ'nün Analığın Korunmasına İlişkin Yeniden Gözden Geçirilmiş 103 Sayılı Sözleşme ve Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşmeleri hamilelik ve analık izinlerini düzenlemektedir. 103 Sayılı Sözleşme'de kadının doğum izni süresi asgari on iki hafta olarak belirlenmiş, 183 Sayılı Sözleşme ile bu süre on dört haftaya çıkarılmıştır (Kaya, 2012: 43).

Avrupa Birliği Direktiflerinde ise kadın çalışanın hamileliği ve doğum sonrası durumundaki düzenlemeler Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Geliştirilmesine İlişkin 92/85/EEC Sayılı Direktif ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre üye devletler, hamile, loğusa veya emzikli çalışanların doğum öncesi ve sonrası en çok on dört haftalık izin süresinden yararlanmaları sağlanmalıdır. Doğum izninin ise doğum öncesi ve/veya sonrası olmak üzere iki haftalık kısmı zorunlu olmalıdır. Ayrıca üye devletler hamile çalışanların iş saatleri içerisinde muayene olmaları gerektiği durumlarda mevzuata uygun olarak gerekli izni almalarını sağlamalıdır (Ertürk, 2008: 115).

UNICE, CEEP ve ETUC tarafından Akdolan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine İlişkin 96/34EC Sayılı Direktif ve UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Akdolan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine İlişkin 96/34/EC Sayılı Direktifin Değiştirilmesine ve Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'ya Teşmiline İlişkin 97/75/EC Sayılı Direktif'in son hali ebeveyn iznini düzenlemektedir. Sözleşmeye göre kadın ve erkek çalışanların doğum veya evlat edinme sebebiyle çocuklarına bakabilmeleri amacıyla üye devletler veya sosyal taraflarca belirlenecek sekiz yaşa kadarki bir yaş dönemi için en az üç ay ebeveyn izni tanınmaktadır (m.2/1). Ayrıca üye devletler ve/veya sosyal taraflar, çalışanın acil ailevi zorunluluğu sebebiyle işe gelememesi durumunda gerekli önlemleri toplu sözleşmeye ve ulusal mevzuata uygun olarak almakla yükümlüdür (m.3/1) (Ertürk, 2008: 118).

Türkiye ile karşılaştırıldığında özellikle Avrupa ülkelerinde analık izni sürelerinin oldukça ileride olduğu görülmektedir. Almanya ve İsveç 47 haftalık ücretli doğum izni süresiyle analık izni hakkı konusunda ilk sıralarda yer almaktadır. Norveç 44, Yunanistan 34, Finlandiya 32, Kanada 29 hafta çalışan annelere ücretsiz izin hakkı sağlamaktadır. ABD ise 14 haftalık analık izni ile son sıralarda yer alırken daha önce belirtildiği gibi ülkemizde ise çalışan annelere 16 haftalık ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır (Tuaç, 2015: 125).

Fransa’da çocuk bakımı üç yaş altı çocukların %40’ını kapsamaktadır. Bu çocukların sadece yarısı merkezlere kayıtlıyken geri kalanlarına bireysel bakıcılar hizmet vermektedir. İskandinavya’da ise bütün çocuklara yüksek nitelikli, tam gün bakım hizmeti verilmektedir. Ciddi bir devlet yardımını gerektiren bu uygulamayla ebeveynler maliyetin %33’ünü karşılamakta ve düşük gelirli ebeveynler herhangi bir ücret ödememektedir (Esping- Andersen, 2011: 181).

Kuzey Avrupa ülkelerinde ücretli ebeveyn izninin olması ve yalnızca babaların kullanması için “baba ayları”nın bulunmasının teşvik edilmesi babaların izin kullanmasını büyük ölçüde arttırdığını göstermektedir (Nyberg, 2010; akt. İlkaracan, 2018: 48). Hollanda da ise ebeveynlik izninin kısmi zamanlı çalışma şeklinde kullanılabilmesi seçeneği erkekler için teşvik edici bir uygulama olduğu görülmektedir. Çünkü toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle bazı erkekler tamamen iş gücünden uzaklaştıklarını düşünebilmekte ve ev içinde tam zamanlı bakım hizmetini benimsemekte güçlük çekebilmektedir (Plantenga, 2010; akt. İlkaracan, 2018: 48).

Danimarka’daki politika, ev-iş uyumlaştırmasının en iyi ölçütlerinden biridir. Söz konusu politikalar küçük çocuğu olan bütün annelerin çalışma yaşamına devam etmesini sağlama almaktadır. Danimarkalı standart bir anne çocuğun doğumundan sonraki ilk yıl izin hakkını kullanıp ardından kısa bir süre yarı zamanlı çalıştıktan sonra tam zamanlı işine geri dönebilmektedir (Esping- Andersen, 2011: 126).

1.3.2. Türkiye’de Çalışan Annelere Yönelik Düzenlemeler

Türk kadını çalışma yaşamında yerini ilk olarak 1843’te aldığı ebelik eğitimiyle almıştır. 1897’de aktif olarak ücretli işçi olarak çalışmaya başlayan kadınlar 1913 yılında devlet memuru olma hakkını elde etmişlerdir. Devam eden yıllarda esnaf ve tüccar olarak kadınlar kendilerine ekonominin içerisinde yer edinmişlerdir. Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte gerçekleştirilen reformlar kadının toplum içerisindeki konumunu değişime uğratmıştır. Süreç içerisinde kadınlarla ilgili birçok yasa gündemde olmuş ve tekrar gözden geçirilmiştir. Kadınlarla ilgili politikaları sistemli yürütebilmek adına 1987 yılında Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu oluşturulmuştur. 1990 yılında ise Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü kurulmuş ve 2004 yılında tekrar yapılandırılmıştır (Gül vd., 2014: 170). 2011 yılında kurulan Aile ve

Sosyal Politikalar Bakanlığı ise 2018 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adını alarak kadın alanındaki çalışmalarına devam etmektedir.

Normlar hiyerarşisinin en üstünde yer alan Türkiye Cumhuriyeti Anayasası maddeleri kadın-erkek eşitliği doğrultusunda düzenlenmiştir. Anayasanın 10. Maddesinde geçen *“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”* ifadesi bu durumu güçlendirici niteliktedir. 2010 yılında ise aynı kanuna *“Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”* ifadesinin getirilmesi kadının toplum içindeki konumunun devlet güvencesi altına alınması olarak yorumlanmaktadır. Kadının aile içerisinde ikincil konumda olmasını önleme amaçlı olarak da Anayasa'nın 41'inci maddesinde; *“Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.”* ifadesi yer almaktadır (Metin ve Karıman, 2013).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinin kenar başlığı *“Eşit Davranma İlkesidir”*. Bu maddenin 1. fıkrasında *“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”* ifadesi yer almaktadır. 3. fıkrada *“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.”* hükmü bulunmaktadır. 5. maddenin 4. fıkrasında *“Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz”* ve 5.fıkrasında ise, *“İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”* hükümleri yer almaktadır. 4857 Sayılı Kanun'un 5. maddesinde ayrımcılığın *“iş ilişkisi”* ile sınırlandırılması işe girişte yaşanabilecek ayrımcılık durumlarına engel oluşturmadığı yönünde eleştirilmektedir. Ayrıca cinsiyet nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması ifadesinin çok genel olduğu bu hallerin neleri içerdiğinin detaylandırılması gerektiği belirtilmektedir. Aynı kanunun 18. maddesinde *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”* Ancak d bendinde *“İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri*

nedenler” in fesih için geçerli bir sebep oluşturmadığı belirtilmiştir (Ertürk, 2009: 343-344).

Kadınların iş yerlerinde karşılaşılabilecekleri ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve özellikle cinsel taciz gibi durumlara karşı İş Kanunu’nda kadınları güvence altına alan maddeler bulunmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 24. madde II. bendi d fıkrasında *“İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.”* (www.tbmm.gov.tr) işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı oluşmakta olduğu belirtilmektedir. Aynı kanunun 25. Madde II. bendi c fıkrasında *“İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.”* (www.tbmm.gov.tr) durumunda işverenin haklı nedenlerle derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Böylece iş yerindeki özelliklere kadınlara karşı oluşabilecek cinsel tacizin önüne geçilmesi hedeflenmiştir.

Annelik durumunda çalışan kadınların hakları 4857 İş Kanunu’nun 74. maddesinin *“Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni”* kenar başlığında düzenlenmiştir. Bu maddede *“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 işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.”* (www.tbmm.gov.tr) hükmü yer almaktadır. Ayrıca bu *“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.”* şeklinde belirtilerek hamile kadınların çalışma şartları iyileştirilmiştir. Aynı maddede *“İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.”* hükmüyle çalışan annelere doğum sonrasında belirli haklar tanınmıştır. Ek olarak emzirme konusunda düzenlemeler yapılmıştır. Bu durum da *“Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler*

arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Ayrıca 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 88. maddesinde “Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.” ifadesi yer almaktadır. Bu doğrultuda “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” oluşturulmuştur. Yönetmelikte herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile gebeliği hakkında işverenini bilgilendiren çalışan “gebe çalışan”, “yeni doğum yapmış ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren çalışan” “yeni doğum yapmış çalışan”, tabii olduğu mevzuat hükümleri uyarınca süt izni kullanmakta olan ve işverenini durum hakkında bilgilendiren çalışan ise “emziren çalışan” olarak belirtilmiştir. (GEKÇY mad.4)

4857 sayılı İş Kanunu yürürlükte olmasına rağmen eski 1475 Sayılı Kanun'un 14. Maddesi halen varlığını sürdürmektedir. Kıdem tazminatına hak kazandıran haller bu maddede düzenlenmiştir. Bunlar arasında “Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi” yer almaktadır. Yasal düzenlemede her ne kadar kendi arzusu ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesinden bahsedilse de bunun eş ve toplumdaki kaynaklı bir baskı unsuru olduğu düşünülmektedir. Bu düzenleme ise kadının çalışma yaşamının dışında tutulmasına zemin oluşturmaktadır. Kadına çizilen rol açısından bu maddede kadın geçici kazanç sağlamış gibi gözükse de zihniyet anlamında kadının evde oturmasına ve annelik görevini yerine getirmesi teşvik edilmiş olmaktadır (Ertürk, 2009: 347).

Refah politikalarının etkinliği noktasında istatistikler maalesef Türkiye’de halen yeterli görülmemektedir. Ülkemizde ebeveynlerinin her ikisinin çalıştığı çocukların oranı %20,9, tek ebeveyninin çalıştığı çocukların oranı %68,2, her iki ebeveyninin çalışmadığı çocukların oranı ise %11’dir. Oranlardan anlaşıldığı üzere çocukların çoğu anne veya babasından sadece birinin aktif istihdamda yer aldığı ailelerde büyümektedir (Durmaz, 2018: 70). Erkeklerin daha fazla istihdamda yer alması göz önünde bulundurulursa ailelerde çalışan ebeveynin baba olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda da

kadının halen toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde değerlendirildiği ve bakım hizmetinden sorumlu tutulması nedeniyle işgücü piyasasında yer almadığı ortaya çıkmaktadır.

1.4. Çalışan Annelerin Sosyal Hizmet Bağlamında Değerlendirilmesi

Ataerkil bir toplum yapısının varlığı, gelişmeyi ve ilerlemeyi engelleyen bazı kalıplaşmış yargılar kadınların toplum içerisindeki statülerinin erkeklerinkinden daha düşük olmasına neden olmaktadır. Kadınların içerisinde buldukları bu durum da sosyal hizmet disiplini ve mesleği ile yakından ilişkilidir. Sosyal hizmetin ana hedefi sosyal adaleti gerçekleştirmektir. Sosyal adalet ideali doğrultusunda ise kadınların her alanda erkeklerle eşit hale gelmesi amacı güdülmektedir. Sosyal hizmetin her alanda eşitlik ilkesi de bu kapsamda ele alınmalıdır. Bu yüzden de kadınların iş yerlerinde karşılaştığı sorunların giderilmesine yönelik toplumsal düzenlemeler gerçekleştirilmelidir.

1.4.1. Feminist Sosyal Hizmet Yaklaşımı

Feminizm 1970'lerde Batı'da çeşitli disiplinler ve kadın çalışmaları aracılığıyla akademik dünyaya giriş yapmıştır. Bu tarih kavramsal biçimde "farklılık", "eşitlik" ve "üçüncü dönem" olarak üç farklı biçimde ortaya çıkmaktadır. Ana hatlarıyla ifade edilecek olursa farklılık feminizminde "cinsiyet farklılığı," eşitlik feminizminde "toplumsal cinsiyet" önemli rol oynamaktadır. Aslında "toplumsal cinsiyet" cinsiyet farklılığı sorusuna odaklanmakta, tarihsel ve toplumsal açıdan cinsiyet farklılığını açıklamayı hedeflemektedir. Diğer bir ifadeyle "toplumsal cinsiyet" tarihsel, siyasi, toplumsal iktidarın ya da tahakküm biçimlerinin insanı bedeni içerisinde nasıl cinsiyetli bir varlık olarak ürettiği sorusuna evrilmektedir (Direk, 2016: 11-12).

Sosyal hizmetin iki mesleki odağını oluşturan sosyal adaletin sağlanması ve insan haklarına yönelik düşüncelerin gelişmesinde kadın hareketlerinin getirdiği ideolojik birikim, dayanışma pratikleri ve hak kazanımlarının önemli bir yeri vardır (Topçuoğlu, 2016: 11). Sosyal adalet ve insan hakları değerlerinin gerçekleştirilmesinde daha özgürleştirici ve eşitlikçi ilişkilerle çerçevelenmiş sağlıklı bir toplumun kurulmasında sosyal hizmet çeşitli bilgi birikimlerinden faydalanmaktadır. Farklı ortamlarda baskı oluşturabilen ataerkillik, iktidar ilişkisinde oluşturulan eşitsizliği, yöneten/yönetilen gibi ikili karşıtlıkları toplumun bilinçaltına sızdırdığı erkek olmanın verdiği erk ve

kadınlığın yumuşaklığı algısıyla meşrulaştırmakta ve baskı unsuru olmaktadır. Ataerkilliğin aşındırılmasında feminist kuram düşüncesi gereklidir (Topçuoğlu, 2016: 23).

Kadınlar ev içi işleri küçüklüklerinden beri gördükleri şekilde doğal olarak kendi üstlerine almaktadırlar. Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların sorumluluğu olarak görülen bu işler, günümüzde kadın tarafından “eşim bana çok yardımcı olur” ya da bazı eşlerin “karıma yardımcı olurum” şeklinde söylemlerden anlaşılacağı gibi kadının asli görevi olarak görülmektedir. Dolayısıyla erkek aslında kendisinin de sorumluluğunda olması gereken ev içi işleri yaptığında toplum tarafından “iyi bir eş, baba” olarak değerlendirilmektedir. Hâlbuki ev içi işler, ev dışında yapıldığı zaman ücretlendirilmektedir. Aşçılık, temizlik elemanlığı gibi işler dışarıda erkekler tarafından belli bir ücret karşılığı yapılmaktadır. Benzer işler ev içinde olduğunda erkek söz konusu işleri üstlenmemektedir. Bunun en önemli sebebi bu türden işlerin ücretlendirilmemesidir (Erdost, 2016: 72). Kadınlar üstlerine yüklenen toplumsal rolleri benimsediğinde, kendilerine duydukları güvensizlikten veya ailesini ihmal ettiği endişesi taşımakta ve böylece kendi içlerinde sıkışıp kalmaktadır. Dolayısıyla iş yaşamına ya da mesleğine gereken özeni gösterememektedir. İş yaşamında eril kültürün baskınlığı, kadınların ister istemez bu kültür dışında bırakılmaları, aile ve iş yaşamı arasındaki çatışmaları, kadınların kariyer ilerlemesinde olumsuz etki yaratmaktadır. Oluşan bu manzarada birçok işveren kadın çalışanlarına geçici gözle bakmakta yahut önlerine engel koymaktadır (Kutanış, 2008: 115).

Sosyal hizmet uzmanı mikro düzeyde kadını güçlendirici faaliyet yürütmek, makro düzeyde cinsiyetçi toplum sistemini dönüştürmek amacı taşımaktadır (Kaylı, 2016: 51). Feminist sosyal hizmet uzmanları makro düzeyde kadınların hizmet alımında problem oluşturan sağlık, istihdam, güvencesizlik, bakım, şiddet gibi konularda uluslararası ve ulusal lobicilik faaliyetleri gerçekleştirerek kadın örgütleri sosyal hizmet uzmanları ve müracaatçıları örgütlenme konusunda rol üstlenmektedir. Sosyal hizmet uzmanları kadınların güçlendirilmesi yönünde, kadınların sahip oldukları hak ve kurumsal olanaklar noktasında farkındalık artırma çalışmaları yürütme, sürekli ve sistemli eğitimler gerçekleştirilmede önemli konuma sahiptir. Ek olarak sosyal hizmet uzmanlarının özgürleştirici yaklaşım sergileyerek eşitsizliği bireysellikten çıkararak

bireyi, grup ve toplum içinde ele alan feminist sosyal politika çerçevesinde dönüşme ve değişimde zorlayıcı işlevleri bulunmaktadır (Kaylı, 2016: 49-50).

Var olan toplumsal eşitsizliklerin giderilmesinde, cinsiyete dayalı rollerin dönüştürülmesi, ev içi işlerin kadında olduğu beklentisinin değiştirilmesi ayrıca ev ve bakım hizmetlerinin toplumsal sorumluluk bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Dönüşüm süreçlerinin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle bakıma yönelik hizmetlerin erişilebilir olması ve kadınların güçlendirilmesi gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek de 1970'ler boyunca dönüştürücü ve yoğun tartışmaları oluşturan, kadının toplum içindeki ikincil konumunu görünür kılan, liberal ve Marksist kuramların üretim ilişkileri, değer, emek süreci ve sömürü kavramlarını dönüştürerek, ataerkillik, üretim, yeniden üretim ve ev içi emek kavramlarını ekleyen feminist politika önerileri oldukça önemlidir (Kaylı, 2016: 36). Yaşlı, çocuk, engelli ya da hastalara yönelik ücretli ve profesyonel hizmetlerin sağlanması amacıyla ulusal ölçekte bakım kurum ve kuruluşları sosyal bakım hizmetlerinin alt yapısını oluşturmaktadır. Bunlar hastalar ve engelliler için evde bakım ve destek hizmetleri, engelliler ve yaşlılar için gündüzlü ya da yatılı bakım ve destek merkezleri, çocuklar için kreşler, okul sonrası programlarını içeren; farklı grupların değişen ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmış inovasyon ve çeşitlilik arz eden hizmetlerdir. Bu hizmetler kamu tarafından doğrudan sağlanan veya piyasa hizmetleri sınıfına dâhil olsa bile kamunun desteklediği ve denetlediği yani dolaylı sağlanan hizmetler sınıfında olmasını gerektirmektedir. Bunun için de toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek kamu yatırımları ve harcamalar stratejilerinin geliştirilmesi gerekmektedir (İlkkaracan, 2018: 43-44).

Kadınların kendi tercihleriyle iş piyasalarındaki yerlerinin belirlenmesine karşı Alison, Karen Sontag, Heidi Hartman gibi sosyalist feministler ev içi emek konusunda tartışmalar yürütmektedirler. Bakım hizmetlerinin ve ev işlerinin ortak mekânlarda karşılanması dolayısıyla kamulaştırılması önerilmektedir. Diğer bir öneri ise ev içi emeğin ücretli hale getirilmesidir (Kaylı, 2016: 40).

1.4.2. Güçlendirme Yaklaşımı

TDK; güç kelimesini “Fizik, düşünce ve ahlak yönünden bir etki yapabilme veya bir etkiye direnebilme yeteneği, kuvvet, efor” şeklinde tanımlamaktadır.

(http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=g%C3%BC%C3%A7, et: 07.01.2019).

Barker (2003) ise güç kavramını “bireylerin bir şeyi bağımsız olarak yapabilmesi veya başkaları üzerinde kontrol ve etkilemeye olanak sağlayan kaynaklara sahip olmak” biçiminde tanımlamaktadır (Barker, 2003; akt., Yolcuoğlu, 2014: 36). Güçlendirme ise bireylerin, grupların, toplumların kendi güçlerini fark etmeleri ve bu gücü kullanmalarına yardımcı olmayı amaçlayan bir mesleki müdahale sürecidir (Yolcuoğlu, 2014: 36).

1970’li yıllardan itibaren bireylerin stres faktörlerinin azalmasında sosyal bağların önemi vurgulanmakta ve geliştirilen sosyal destek mekanizmalarıyla bireyin bedensel ve ruhsal sağlığıyla ilişkisine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Sosyal destek, genel olarak bireyin çevresindeki insanlar tarafından sağlanan yardım olarak tanımlanabilir. Duygusal gerginlik veya kriz dönemlerinde bireyler doğal yardımcı olan aileleri ve arkadaşlarına dayanma gereksinimi duymaktadırlar (Yolcuoğlu, 2014: 36).

Sosyal hizmet literatüründe güçlendirme yaklaşımı; müracaatçının zayıf yönleri yerine güçlü yönlerine vurgu yapılması gerektiği görüşünü savunmaktadır. Tüm bireyler bir güce sahiptir anlayışı ve müdahale süreçlerinde bu gücü etkin olarak kullanabilmek odak noktasını oluşturmaktadır. Bu güçler müracaatçının; değerleri, inançları, yetenekleri, kaynakları, başarıları, maneviyatı olabilmektedir (Apak, 2018: 409).

Güçler yaklaşımı belirli görüşler üzerine inşa edilmiştir. Bu görüşleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

1. Her birey ortaya koymamış olsa bile yeterlilik, kaynak ve kapasiteye sahiptir. Bu sosyal ve bireysel kaynaklar geliştirilebilir ve bu gelişme sürdürülebilir.
2. Kişilerin ortaya koyduğu olumlu nitelikli kapasite takdir edilmelidir. Bireylerin var olan olumlu kapasitelerine vurgu yapılarak bireyin gelişmesi bu çizgi doğrultusunda gerçekleştirilmelidir. İnsanların eksikleri olduğu düşüncesi kabul edilebilir ve onları desteklemenin en iyi yolu onların mevcut başarılarına inanmaktan geçmektedir (Weick, Rapp, Kisthardt 1989; Weick, 1987; akt. Şahin, 2001).
3. Müracaatçı ile iş birliği içerisinde çalışma bu noktada önemlidir.

4. Bir başkasının yaşamında neyin daha iyi olacağını o kişi dışındaki kimse – en iyi eğitimi almış meslek elemanları da dâhil bilemez (Weick vd., 1989; akt. Şahin, 2001). Bu sebeple müracaatçının kendi yaşamı üzerinde söz sahibi olması sağlanmalıdır.
5. Yetersizlikleri düzeltmekle uğraşmaktan ziyade yeterlilikler üzerinde odaklanmak bu modelin temelini oluşturmaktadır (Şahin, 2001).

Güçlendirme yaklaşımı, sosyal hizmet mesleği ve disiplini içerisinde birey için değil birey ile birlikte hedefe ulaşmayı kabul etmektedir. Yaklaşım, bireyi çözüm sürecinin içerisine dâhil etmeyen ve bireyi özne konumundan ziyade nesne olarak konumlandıran yaklaşımlara alternatif olarak geliştirilmiştir. Güçlendirme yaklaşımı problemleri olan bireyi, kendi çözümünü bulmak açısından güçlendirmek, çözümün baş mimarı olarak müracaatçıya odaklanmak ve baş etme kapasitesi gelişmiş bireyler oluşturmayı amaç edinmektedir (Tuncay ve Erbay, 2010: 157).

Teorik olarak güçlendirme kavramının temelleri genellikle dezavantajlı sosyal gruplarla çalışan topluluk psikologları ve eğitimcileriyle atılmıştır. Güçlendirme, eğitimci Paulo Freire'nin (2003) eğitim felsefesinden oldukça etkilenen bir kavram olmuştur. Freire'nin 1972 yılında yayımladığı "Ezilenlerin Pedogojisi" isimli kitabında kendi eleştirel düşüncelerini ve eşzamanlı eylemlerini geliştirmek suretiyle, ezilen insanların insanlıktan uzaklaştırılmasını ve nesneleştirilmesini ters yüz eden özgürleştirici bir anlatımdan söz etmektedir. Freire'nin önceliği sınıfsal baskı olarak görülse de fikirleri güçlendirme çalışmalarında oldukça etkili olmuştur. Barbara Solomon da "Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities" (1976) isimli kitabıyla sosyal hizmet ve güçlendirme arasındaki ilişkiye yeni ufuklar kazandırmıştır. Güçlendirme kavramını Solomon özellikle ezilen nüfus gruplarıyla etkili yeni nesil ve geleneksel sosyal hizmet müdahale planlarının uygulanmasında kullanmıştır (Tuncay ve Erbay, 2006: 61-62).

Bireysel veya toplumsal boyutta gerçekleştirilen sosyal hizmet uygulamaları; güçsüz yapılardan gelen bireylere, gruplara, toplumlara yaşamlarına dair kontrolün onların elinde olduğuna dair inanç edinmelerinde ve ortaya çıkan problemlerin sorumlusu olarak sömürü, önyargı ve ayrımcılık olduğunu anlamalarında yardımcı olmayı hedeflemektedir. Yardım ilişkisinde güçlendirme modelleri "müracaatçının patolojilerine değil güçlü yönlerine vurgu yapmak" amacı taşınmalı ve sosyal hizmet

uzmanının müracaatçı üzerindeki kontrolü minimum düzeyde tutulmalıdır (Tuncay ve Erbay, 2006: 66).

Ailelerle çalışan sosyal hizmet uzmanları güçlendirme yaklaşımı ekseninde yürütebilecek mesleki çalışmalara ağırlık vermelidir. Ailenin ve bireyin sosyal, kişisel, ekonomik, eğitsel ve politik boyutlarda güçlendirilmesi ve olası ikincil kriz zamanlarında sosyal sorunlara karşı kendi ayaklarının üzerinde durabilen birey potansiyeli geliştirmek sosyal hizmet bilimi ve disiplini açısından oldukça önem arz etmektedir. Ailelerle çalışılan sosyal hizmet müdahalesindeki ana amaç; ekonomik, endüstriyel, teknolojik alanda meydana gelen değişim ve dönüşüm sürecinde aileyi güçlü kılmaktır. Bunu yaparken de değişimin pasif nesnesi konumundaki aileyi, özne konumuna getirmek hedeflenmelidir (Danış ve Sülü, 2016: 228).

1.4.3. Sistem Yaklaşımı

Sistem kuramı olaylara ve olgulara holistik bir bakış açısı getirebilmeye yardımcı olacak esasları ve ilkeleri içermektedir. Kuram, bireyi ve çevresini birbirinden bağımsız düşünerek ayrı ayrı ele almak yerine hepsini bir bütün ve bütünün parçaları olarak görerek olaylar ve olgular arasındaki bağlantıların gücüne vurgu yapmaktadır.

Sistem teorisini 1950’li yıllarda sosyal bilimlere Ludwig Von Bertalanffy uyarlamıştır. Ona göre insanlar, hayvanlar ve bitkiler birbirlerinden farklı yapıda olmalarına rağmen bazı benzer özelliklere sahiptirler diğer bir ifadeyle “izomorf”turlar. Bertalanffy de bu gerçekten hareketle farklı bilim dallarının ortak özelliklerini belirleyerek hepsi için geçerli olacak ortak ilke ve kavramlara ulaşmayı hedeflemiştir. Sonraları görüşleri insan davranışına ve ilişkilerine, sosyal sorunlara açıklık getirdiği ve bunlar arasındaki etkileşimi anlamada kolaylık sağladığının fark edilmesi üzerine kabul görmüştür (Turan, 2012: 284).

Sosyal hizmet uzmanları sistem yaklaşımını bütüncül olarak ele almaktadırlar. Sistemler işlevlerini bir bütün olarak gösterirler. Sistemin bir parçasının bile çıkarılıp eklenmesi durumunda sistem değişikliğe uğrar ve yapısı bozulabilir. Sistemin unsurlarının diziliş biçimleri ve yerleri oldukça önemlidir ve sistemdeki parçalar birbirleriyle bağlantılı olarak birlikte iş görmektedir. Bu açıdan insanlar, kurumlar, aileler, toplumlar ve devletler her biri bir sistemi oluşturur ve bunlar arasında dinamik bir karmaşıklık bulunmaktadır. Sistem kuramcılarını olaylardan sorumlu tutulacak bireyi aramak yerine

sorunları “sistematik işlemlerin” bir sonucu olarak görmektedirler. Bu anlamda sosyal hizmet açısından kuramın “her sistem, bir diğerini etkiler” ilkesi bireyler, gruplar, toplumlar ve kurumlar arasındaki ilişkinin anlamlandırılabilmesi noktasında değerlidir (Yolcuoğlu, 2014: 24-25).

Sistem yaklaşımını aile üzerinden değerlendirmek annenin çalışıyor olmasının aile üzerinde oluşturabileceği etkileri anlamak açısından önemlidir. Bu noktada aileyi açık bir sistem olarak değerlendirmek gerekecektir. Çevresinden çeşitli kaynaklardan girdi alan aile, çevresinden kendisine gönderilenleri kabul etmektedir. Daha sonra aile kendisine aktarılanları benimsemekte ve çevreye çeşitli yollardan (sosyal ilişkiler, kültürel faaliyetler) çıktı göndermektedir. Yani aile, hem kendi içerisindeki sahip olduğu üyelerle hem de içinde bulunduğu toplumun üyeleriyle etkileşim halindedir. Bu etkileşimle birlikte kurulan bağlar onu bir bütün olarak ayakta tutmaktadır. Ailenin açık bir sistem olarak değerlendirilmesinin temelinde içinde yaşadığı dönemin getirdiği teknolojik gelişmeler ve haberleşme sistemlerindeki yenilikler etkili olmaktadır. Kültürlerin birbirleriyle girdikleri etkileşimler geçişlere ve benzerliklere neden olmaktadır (Aktaş, 2004).

Aile üyelerinin birbiriyle ve çevresiyle bu denli ilişki içerisinde bulunduğu düşünüldüğünde aile üyelerinin bir ferдинin yaşayacağı bir durum bütün sistemi etkilemektedir. Bu noktada annenin çalışıp çalışmama durumu hem aileyi hem de aileyle ilişkili tüm sistemleri etkileyen bir faktör olmaktadır. Annenin çalışıyor olması durumu ise çalışmasının getirdiği birtakım yeni etkileşimlerle birlikte aileye girdi ve çıktı anlamında etki oluşturmaktadır. Annenin başka sistemler olan iş yeri ve iş yerindeki ortamı ile olan etkileşimi hem aile üyeleriyle hem de çevresiyle olan ilişkilerinde yeni ilişki ağları meydana getirmektedir. Bu yüzden çalışan annelerin sistem yaklaşımı çerçevesinde değerlendirilmesi ve sorunlarına sosyal hizmet perspektifinden bakılması oldukça önemlidir. Sosyal hizmet müdahale sürecinde çalışan annelerin problemleri üzerine odaklanıldığında sistem yaklaşımından faydalanılması, planlı değişim sürecini yönetebilmede holistik ve çok boyutlu bir bakış açısı anlamına gelmektedir. Bu doğrultuda sistem yaklaşımını gözeterek müdahale sürecini planlamak çalışan annenin çeşitli sistemler içerisindeki konumunu ortaya çıkarabilmede etkili olmayı sağlayacaktır.

BÖLÜM 2: ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırma soruları, katılımcıları ve araştırmacının konumu, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, sınırlılıkları, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, çalışan annelerden derinlemesine bilgi edilebilmesi amacıyla, nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiş ve araştırmada olgu bilim (fenomenoloji) deseninden yararlanılmıştır. Nitel araştırma doküman analizi, görüşme ve gözlem gibi nitel veri toplama yöntemlerinden faydalanılarak olayların ve algıların doğal ortamlarında bütüncül ve gerçekçi bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin takip edildiği araştırma olarak tanımlanabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 40). Niteliksel ya da gözleme dayalı da denilen bu yönteme, özellikle keşfetme, tasvir veya olayların doğal akışları içerisinde anlaşılması gerektiğinde başvurulmaktadır. Saha tekniğini kullanmanın sebebi gerçeklerin o kişiler tarafından nasıl algılandığını belirlemektir (Özcan ve Özbay, 2002: 62). Nitel araştırma deseni ise araştırmanın yaklaşımını belirleyen ve çeşitli aşamaların bu yaklaşım çerçevesinde tutarlı olmasına rehberlik eden bir strateji olarak tanımlanabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 67). Olgu bilim (fenomenoloji) deseni günlük yaşamda bilinen ve farkında olunan ancak derinlemesine bir anlayışa sahip olunamayan olgulara odaklanmaktadır. Olgulardan kasıt yaşanan dünyada olaylar, algılar, yönelimler, deneyimler, kavramlar, durumlar gibi çeşitli biçimlerdir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 69).

Bu araştırmayla kamu sektöründe çalışan anne olmanın ev, iş ve sosyal yaşamı üzerindeki etkilerinin kamu sektöründe çalışan annelerin bakış açısıyla ortaya çıkarılması amaçlanmış olup araştırmanın olgu bilim (fenomenoloji) deseni ile yürütülmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir. Olgu bilim (fenomenoloji) deseni yaşanan dünyada farkında olunmayan olguların derinlemesine incelenmesini gerektirdiğinden çalışma alanının bu araştırma ile uygun olduğu düşünülmüştür.

2.2. Araştırma Soruları

Bu araştırma en temelde üç soru etrafında şekillenmiştir: “Kamu sektöründe çalışan anne olmanın ev yaşamı üzerindeki etkileri nelerdir?”, “Kamu sektöründe çalışan anne olmanın iş yaşamı üzerindeki etkileri nelerdir?” ve “Kamu sektöründe çalışan anne

olmanın sosyal yaşam üzerindeki etkileri nelerdir?”. Belirlenen bu üç soru çerçevesinde alt sorular oluşturularak konunun detaylı irdelenmesi sağlanmıştır. Bu doğrultuda çalışan anne olmanın getirdiği olumlu veya olumsuz etkiler tespit edilmiştir. Oluşturulan sorular şu şekildedir:

1- Kamu sektöründe çalışan anne olmanın ev yaşamı üzerindeki etkileri nelerdir?

- Çalışan anne olma nedenleri nelerdir?
- Çalışan annelerin karşılaştığı zorluklar nelerdir?
- Cinsiyetçi bir iş bölümü varlığından söz edilebilir mi?
- Anneliğe yüklenen değerler çalışan kadını nasıl etkiliyor?
- Çalışan anne olmaya eşlerin tutum ve yaklaşımları nasıl olmaktadır?
- Çalışan anne olmanın çocuklarla olan ilişkisine etkileri nelerdir?
- İş- ev yaşamı dengesini kurabilmek için neler yapılıyor?
- İş-aile yaşamı çatışmasından söz edilebilir mi?

2- Kamu sektöründe çalışan anne olmanın iş yaşamı üzerindeki etkileri nelerdir?

- Ev yaşamının iş yaşamına olan etkileri nelerdir?
- Çalışan anneler iş yerinde ayrımcılık/mobbinge maruz kalmakta mı?
- Çalışan anneler ‘ideal iş gören’ olabilirler mi?
- İş yerindeki uygulamalar ve sosyal politikalar çalışan anneler için yeterli mi?

3- Kamu sektöründe çalışan anne olmanın sosyal yaşam üzerindeki etkileri nelerdir?

- Çalışan anne olmak nasıl bir sosyal çevreyle muhatap olmayı gerekli kılıyor?
- Çalışan anneler daha kısıtlı mı yoksa daha geniş bir sosyal çevre ile iletişim halindedir?
- Çalışan anneler sosyal çevrelerinden destek görüyorlar mı?
- Çalışan annelerin sosyal çevrelerince algılanma biçimleri nasıl?
- İçinde yaşanılan toplum, kültür ve toplumsal yargılar hakkında çalışan anneler ne gibi düşüncelere sahipler?

Araştırma sürecinin en başında temel alınarak belirlenen bu sorular etrafında görüşme formu oluşturulmuştur. Araştırmaya başlamadan önce çalışan annelerin ev ve iş

yaşamlarında birçok sorunla baş etmek zorunda kaldıkları araştırmacı tarafından gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda çalışan anne olmanın olumsuz etkilerinin yanı sıra olumlu etkilerinin de olabileceği düşüncesinden hareketle araştırma soruları şekillendirilmiştir.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Olgu bilim (fenomenoloji) araştırmalarında veri kaynakları, araştırmanın konusunu oluşturan olguyu bizzat yaşayan ve bu olguyu dışı vurabilme ve yansıtabilme potansiyeli olan birey ya da gruplardır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 71). Bu tanıma uygun şekilde araştırmanın katılımcıları kamu sektöründe en az 5 yıllık tecrübeye sahip, evli ve çocuk sahibi, çalışmaya gönüllü katılan, ön lisans ve üzeri mezunu, 14 sağlık personeli çalışanından oluşmaktadır.

Araştırmaya dâhil edilecek katılımcılar amaca göre tipik örnekleme metodundan yararlanılarak oluşturulmuştur. Amaca göre “tipik” örnekleme; araştırmacının uzmanlığıyla alakalı yaptığı araştırmada yanıt aradığı soruyu derinlemesine ve ayrıntılı bir biçimde incelemek amacıyla, temsili olarak belirlediği bir grubu “tipik” ya da “özel” olarak seçmesidir. Örneğin aile içi şiddeti araştıran bir araştırmacı kadın sığınma evlerinde şiddet mağduru kadınlarla derinlemesine bir görüşme yaparak konuyu araştırabilir. Kadın sığınma evindeki kadınlar bütün şiddet mağduru kadınları temsil etmez ancak konu hakkında çok değerli bilgiler edinilebilir (Sümer, Demirutku ve Özkan, 2007: 44). Bu araştırmada kullanılan ölçütler araştırmanın amacı ve belirlenen araştırma soruları doğrultusunda belirlenmiştir. İlgili ölçütler şu şekildedir:

- Kamu sektöründe aktif çalışıyor olmak,
- Evli ve çocuk sahibi kadın olmak.

Kamu sektöründe çalışan anne olmanın getirdiği etkilerin incelenbilmesi adına katılımcıların kamu sektöründe çalışmış ve halen çalışıyor olmaları göz önünde bulundurulmuştur. Katılımcıların anne olmasının yanı sıra evli olmalarına da dikkat edilmiştir. Çünkü tek ebeveynli aileler başka bir araştırma konusu kapsamına girmektedir. Bu kapsamda olabildiğince benzer aile yapısında sahip ve aynı sektörde çalışan anneler katılımcı olarak tercih edilmiştir.

Katılımcıların seçimi için belirlenen ölçütler doğrultusunda bu ölçütleri karşılayan 14 kişiyle doğrudan bağlantı kurulmuştur. Tüm katılımcılarla öncesinde araştırmanın konusu, önemi ve içeriği hakkında bilgi verildikten sonra randevu talep edilmiştir. Randevu talebini geri çeviren katılımcı olmamıştır. Sonrasında bazı katılımcılarla yüz yüze tanışma görüşmesi yapılmıştır. Araştırmaya dâhil olan 14 katılımcıya ait özgeçmiş bilgileri aşağıda sunulmuş olup kişilerin deşifre olmamaları adına belirlenen kod numaralarıyla birlikte verilmiştir:

A1 kodlu katılımcı 39 yaşında, evli, hemşire, 22 yıldır çalışıyor, 1 çocuk sahibi, yüksek lisans mezunu.

A2 kodlu katılımcı 39 yaşında, evli, hemşire, 21 yıldır çalışıyor, 3 çocuk sahibi, ön lisans mezunu.

A3 kodlu katılımcı 46 yaşında, evli, hemşire, 24 yıldır çalışıyor, 1 çocuk sahibi, lisans mezunu.

A4 kodlu katılımcı 40 yaşında, evli, sağlık bakım hizmetleri müdiresi, 18 yıldır çalışıyor, 2 çocuk sahibi, yüksek lisans mezunu.

A5 kodlu katılımcı, 55 yaşında, evli, hemşire, 38 yıldır çalışıyor, 2 çocuk sahibi, ön lisans mezunu.

A6 kodlu katılımcı, 47 yaşında, evli, otelcilik birimi hemşiresi, 30 yıldır çalışıyor, 2 çocuk sahibi, ön lisans mezunu.

A7 kodlu katılımcı, 42 yaşında, evli, hemşire, 18 yıldır çalışıyor, 2 çocuk sahibi, lisans mezunu.

A8 kodlu katılımcı, 32 yaşında, evli, hemşire, 10 yıldır çalışıyor, 1 çocuk sahibi, lisans mezunu.

A9 kodlu katılımcı, 45 yaşında, evli, hemşire, 24 yıldır çalışıyor, 2 çocuk sahibi, ön lisans mezunu.

A10 kodlu katılımcı, 41 yaşında, evli, hemşire, 22 yıldır çalışıyor, 2 çocuk sahibi, lisans mezunu.

A11 kodlu katılımcı, 44 yaşında, evli, tıbbi sekreter, 10 yıldır çalışıyor, 1 çocuk sahibi, ön lisans mezunu.

A12 kodlu katılımcı, 42 yaşında, evli, hemşire, 22 yıldır çalışıyor, 1 çocuk sahibi, ön lisans mezunu.

A13 kodlu katılımcı, 39 yaşında, evli, hemşire, 21 yıldır çalışıyor, 2 çocuk sahibi, ön lisans mezunu.

A14 kodlu katılımcı, 40 yaşında, evli, kalite birimi hemşiresi, 21 yıldır çalışıyor, 2 çocuk sahibi, ön lisans mezunu.

2.4. Veri Toplama Araçları

Nitel araştırmalarda üç tür veri toplama aracı bulunmaktadır: görüşme, gözlem ve doküman incelemesi. Kamu sektöründe çalışan anne olmanın ev, iş ve sosyal yaşam üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla taşıyan bu olgu bilim (fenomenoloji) araştırmasının verileri görüşme tekniği ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Birincil veri kaynağı olarak mülakatlardan alınan cevaplar belirlenmiştir. İkincil veri kaynağı olarak ise gözlem tekniğinden faydalanılmıştır. Tercih edilen yarı yapılandırılmış görüşme formu, karşılaştırmalı sonuçlar elde etmek amacıyla, araştırma soruları ve alanyazındaki bilgiler doğrultusunda çalışan anneler için geliştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular kamu sektöründe çalışan anne olmanın ev, iş ve sosyal yaşam üzerindeki etkilerini belirleme amaçlı üç temel boyut çerçevesinde oluşturulmuştur. Görüşme formunda yer alan 8 soru ev yaşamı, 6 soru iş yaşamı ve 6 soru da sosyal yaşamı üzerindeki etkileri belirleme amaçlı olmak üzere toplam 21 soru belirlenmiştir (Ek 1).

Görüşme soruları şu şekildedir:

- Aktif olarak çalışma yaşamında yer almanıza neden olan unsurlar nelerdir?
- Çalışmıyor olma fikri sizde neler düşündürüyor?
- Anneliğe yüklenen değer çalışma ve ev yaşamınızı nasıl etkiliyor?
- Çalışan bir anne için ideal yaşam nasıl olmalı?
- Çalışan anne olmanıza eşinizin yaklaşımı nedir?

- Geçmişten günümüze kadınlar daha çok özel alanla (ev işleri) erkekler ise kamusal alanla (iş yaşamı) ilişkilendirilmiştir. Siz bu konu hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Çalışan anne olmanızın çocuğunuzla olan ilişkinize etkileri nelerdir?
- Çalışan anne olarak çocuklarınızla daha fazla vakit geçirebilmek için nelerden fedakârlık yapıyorsunuz?
- Ev ve iş yaşamını daha uyumlu hale getirmek için neler yapıyorsunuz?
- Çalışan anne olmanızın iş yerindeki etkilerinden bahsedebilir misiniz?
- İş yerinizdeki uygulamaların, anneleri destekleyici yeterlilikte olup olmadığına dair bir değerlendirme yapabilir misiniz?
- Hamileliğinizle başlayan annelik serüveni içerisinde pozitif veya negatif ayrımcılıkla karşılaştığınızı destekleyici tutum veya davranışlara örnek verebilir misiniz?
- İş yerinde “ideal iş gören” (İdeal iş gören; “tam zamanlı çalışan, aile hayatının iş hayatının önüne geçmesine izin vermeyen ve eğitimini tamamlamasından itibaren emekli olana kadar kariyerine ara vermeden devam eden iş gören” olarak tanımlanmaktadır (Lewis, 1997:13; 2001:23; akt. Otluoğlu, 2015: 76). Bu tanımlamada kendinizi nasıl konumlandırırsınız?
- Ailenize karşı sorumluluklarınız işinize odaklanma durumunu ne ölçüde etkiliyor? Motivasyon ve iş tatmini durumunuzu açıklar mısınız?
- Teknolojinin gelişmesiyle birlikte her an ulaşılabilir olma, işleri ev yaşamında da sürdürebilme, tatillerin yarıda kesilmesi gibi durumlar sizi nasıl etkiliyor?
- Çalışan anne olmanızın sosyal çevreniz açısından etkileri nelerdir? Arkadaş, akraba veya komşular çalışmanız ile ilgili ne gibi düşüncelere sahipler?
- Çalışma yaşamında aktif yer almanız nasıl bir sosyal çevreyle ilişki halinde olmanızı gerektiriyor? Çalışmayan annelere göre bir kıyas yapabilir misiniz?
- Bir dönem çalışan anneleri “çocuklarını ihmal eden” veya “bencil” olarak damgalayan zihniyet, başka bir zaman diliminde; çalışmak istemeyip çocuğuyla ilgilenmeyi tercih eden anneleri de “evde oturmakla” damgalayabilmektedir. Bu konu hakkındaki düşüncelerinizi paylaşabilir misiniz?
- Çalışan annelere yönelik mevcut sosyal politikalar hakkında bir değerlendirme yapabilir misiniz?

- Değişen yaşam tarzları, kadının iş yaşamına daha fazla katkı sağlaması ve kadının gücüne vurgu yapan söylemler hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
- İlave etmek istediğiniz bir düşünceniz varsa paylaşabilir misiniz?

Oluşturulan görüşme formu neticesinde amacına ne derece uygun olduğu, anlaşılabilirliği ve uygulanabilirliğini kontrol etmek amacıyla alan uzmanların görüşlerine sunulmuştur. İlk aşamada görüşme formu uzmanların önerileri doğrultusunda düzenlenmiştir. İkinci aşamada ise çalışan bir anne ile ön görüşme gerçekleştirilmiş, görüşme formunun eksik ve anlaşılmayan yönleri tekrar düzeltilmiştir. Ayrıca kullanılan görüşme formunun kuramsal çerçeve ile uyumluluğu dikkate alınmıştır. Görüşmelerde tek araştırmacı görev olarak görüşmeyi yönetmiş, süreci gözlemleyerek gerektiğinde ek sorular ilave etmiş ve açıklamalar yapılmasını talep etmiştir. Bu şekilde veri kayıplarının önüne geçilmesi amaçlanmış ve verilerin araştırma sorularına uyumlaştırılması sağlanmıştır. Ayrıca katılımcılardan doğrudan alıntılar yapılarak araştırmanın inandırıcılık seviyesi yükseltilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın verileri katılımcıların gönüllülük esasına bağlı alınarak, kendilerini rahat ifade edebilecekleri ve uygun ses kaydı yapılabilecek ortamda gerçekleştirilmiştir. Her bir katılımcıyla yapılan görüşmede görüşme formunda yer alan sorular aynı sözcüklerle ve aynı anlamı ifade edecek tonlamalarla sorulmaya çalışılmıştır. Çalışan annelerle yapılan görüşmede not alma tekniği ile birlikte ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Katılımcıların görüşme formunda yer alan sorulara istedikleri şekilde yanıt vermeleri sağlanmış konu dışına çıkılması gibi durumlarda herhangi bir müdahalede bulunulmamıştır. Görüşmelerin sohbet tarzında gerçekleştirilmesi nedeniyle bazı durumlarda katılımcılar kendilerine sorulmayan soruları da yanıtlamışlardır. Bu tür durumlarda ilgili sorular atlanarak eksik kalan kısımlar görüşme sonunda ilave edilen ek sorularla giderilmiştir. Görüşme esnasında bütünlüğü bozmamak adına katılımcıların gerçek isimleri gizlenmemiş sonraki süreçte kullanılmak üzere her bir katılımcıya kod numarası verilmiştir. Süre açısından ise en uzun görüşme A4 kodlu katılımcıyla (57 dk.) gerçekleştirilirken en kısa görüşme A5 kodlu katılımcıyla (26 dk.) gerçekleştirilmiş, ortalama görüşme süresi ise 38 dk. olarak hesaplanmıştır. Sonrasında yapılan görüşmeler çözümlenmiştir. Görüşmelerin çözümlenmesinden 125 sayfalık veri elde edilmiştir. Kayıtlar ile ilgili oluşan eksiklikler çözümlene işlemi sırasında giderilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre edinilen veriler daha önceden belirli olan temalar üzerinden özetlenmekte ve yorumlanmaktadır. Bu veriler hem araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara uygun düzenlenebilir hem de gözlem ve görüşme süreçlerinde kullanılan sorular ya da boyutlar dikkate alınarak sunulabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 239). Betimsel analizin amacı ham verilerin okuyucuların anlayabileceği ve istenildiği takdirde kullanılabilir bir sıraya konulmasıdır. Bu amaçla ilk olarak elde edilen veriler mantıki sıraya konulmaktadır. Daha sonra yapılan betimlemeler ya da sınıflandırmalar yorumlanmakta ve sonuçlara ulaşılmaktadır. Son aşama ise araştırmacının yorumları doğrultusunda gelecekle ilgili tahminlerde bulunulması ve yeni açılımlara ulaşılmasını içermektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, Yıldırım, 2005: 258). Bu araştırmada da veri analizleri belirlenen aşamalar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Görüşme formlarından elde edilen veriler ilk olarak Office programına aktarılmıştır. Sonrasında birkaç defa okunarak kodlamalar oluşturulmuştur. Belirlenen kodlar doğrultusunda araştırma bulgularının genel hatlarını oluşturacak temalar ortaya çıkarılarak betimsel analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda oluşturulan kodlar ve temalar doktor öğretim üyesi tarafından incelenmiş ve yapılan birkaç değişiklik sonucu üzerinde uzlaşmıştır.

2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

- Uzunköprü Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık personeli annelerle,
- Söz konusu personel arasından ölçüt örnekleme yöntemiyle ulaşılmış 14 katılımcıyla,
- Bu katılımcılarla olgu bilim (fenomenoloji) deseni doğrultusunda yapılan görüşmeler sonucu elde edilen nitel verilerle,
- Verilerin betimsel analiziyle ve
- Katılımcıların algıları ile sınırlıdır.

BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUM

3.1. Katılımcıların “Çalışan Anne” Olmaya İlişkin Algıları

Araştırmanın bu bölümünde anneliği ve iş yaşamını bir arada sürdürmeye çalışan kadınların kendilerini algılayış biçimleri, çalışma yaşamında yer alma nedenleri, iş ve aile yaşamlarında karşılaştıkları zorluklar, cinsiyetçi bir iş bölümünün varlığı ve anneliğe yüklenen anlamlar irdelenmiştir. Bu doğrultuda katılımcı annelerin görüşlerinden ortaya çıkan ortak temalar belirlenmiş ve bu temalar üzerinden alt temalar oluşturulmuştur.

3.1.1. Anneyi Çalışma Yaşamında Olmaya İten Sebepler

Katılımcılara çalışma yaşamında yer almalarına neden olan faktörleri belirlemek amacıyla görüşme formunda yer alan “Aktif olarak çalışma yaşamında yer almanıza neden olan unsurlar nelerdir?” ve “Çalışmıyor olmak (ev hanımı olma fikri) size neler düşündürüyor?” soruları sorulmuştur. Bu sorulardan hareketle annelerin çalışma nedenleri belirlenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların neredeyse hepsi çalışma yaşamında yer almalarının birincil nedeni olarak ekonomik unsurların etkili olduğu görüşünde birleşmiştir. Ailesine ekonomik anlamda katkı sağlamanın haricinde eğitim hayatları boyunca bir meslek sahibi olma amacı taşıdıkları ve ekonomik anlamda bağımsız olmayı hedefledikleri konusunda da benzer düşüncelere sahip oldukları belirlenmiştir. İkincil neden olarak; meslek sahibi olmalarının veya çalışmalarının bilinçli bir seçim olmadığı görüşünde fikir birliği oluşturmuşlardır. Ailelerinden gördükleri destek, yaşam koşulları ve eğitim süreçlerinin onları bir bakıma çalışma hayatına sürüklediği verilen cevaplardaki genel anlayışı oluşturmaktadır. Çalışma yaşamında yer almalarına neden olan bir diğer faktör ise kendi kişisel gelişimlerine katkı sağladığı düşüncesi olmuştur. Katılımcılar, iş yaşamının kendilerini sürekli aktif ve verimli hissetmelerine neden olduğu ve kendini gerçekleştirme sürecine katkı yaptığı görüşünü benimsemişlerdir. Katılımcıların bir kısmı da geçmişte ailelerinde yaşadıkları sıkıntıları ve yetersizlikleri kendilerinin yaşamamasını istediği için çalıştığı düşüncesini benimsemiştir.

3.1.1.1. Ekonomik Sebepler

Katılımcıların neredeyse hepsi çalışma nedeni olarak ekonomik unsurların etkili olduğu görüşünü benimsemiştir. Katılımcı A1; “*Maddi kazançtan dolayı çalışıyorum.*”, A3; “*Temel ihtiyaçları karşılamak ve hayatımı devam ettirmek için.*”, A4; “*İmkânlarım*

daha rahat olsun, kendi hayatımı daha rahat kurabileyim diye çalışıyorum.”, A6; *“Maddiyat için çalışıyoruz.”* A7; *“Eve maddi katkıda bulunmak için”* A8; *“Daha iyi şartlarda yaşayabilmek için.”*, A9; *“Birincisi maddi unsurlar.”*, A10; *“Çalışıyorum çünkü maddi imkânlarımızın daha iyi olması için.”* A11; *“Aile bütçesine katkı olsun diye çalışıyorum.”* A12; *“Maddiyat aslında çalışmamın nedeni.”* A14; *“Maddiyat, her şey maddiyat üzerine sonuçta.”* şeklinde çalışma yaşamında yer almalarındaki birincil faktörün ekonomik unsurlar olduğu konusunda ortak görüş bildirmişlerdir.

3.1.1.2. Eğitim Hayatının Doğal Bir Sonucu

Katılımcıların görüş birliğinde oldukları diğer bir neden ise çalışıyor olmalarının eğitim hayatlarının doğal bir sonucu olduğu yönündedir. Şöyle ki katılımcılar eğitim hayatlarının başından beri bir meslek sahibi olabilmek için eğitimlerine devam etmişler ve sonrasında aldıkları eğitim doğrultusunda meslek yaşamlarına başlamışlardır. Dolayısıyla ailelerinin onları eğitim almaları konusunda desteklemeleri ve yönlendirmeleri şu an çalışma yaşamında yer almalarının bir diğer nedeni olmuştur. Bununla ilgili olarak katılımcı A3; *“Çocukluğumdan beri o şekilde yetiştirildim. Dolayısıyla da direkt meslek amaçlı, eğitime de o şekilde yönlendirildim.”* diye görüş bildirmiştir. A8 kodlu katılımcı görüşünü; *“Küçüklüğümüzde üniversite okusun, meslek sahibi olsun diye bir baskı vardı. Şimdi de bu kadar emeğin boşa gitmemesi gerekiyor.”* şeklinde belirterek çalışma yaşamında yer almaya devam etmesini açıklamıştır. Katılımcı A12 de benzer şekilde; *“Aldığımız eğitim o şekilde gelişti yani o yüzden çalışıyorum.”* diye ifade ederek çalışıyor olmasının eğitim sürecinin sonucu olarak geliştiğini belirtmiştir.

3.1.1.3. Kendini Gerçekleştirme Arzusu

Katılımcıların bir kısmı çalışma yaşamında yer almalarının nedeni olarak kendini gerçekleştirme arzusu olduğu konusunda ortak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışıyor oldukları için kendilerini daha özgüvenli, verimli ve sosyal hissettiklerini belirtmişlerdir. Katılımcı A6; *“Aynı zamanda hayatta da bir yer alabilmek için kendi kişisel gelişimimiz için çalışıyoruz. Annelik güzel ama bence insanlar kendi başlarına da bir şeyler başarabilmeli. Atıyorum şu kişinin eşi yerine, toplum içinde Ayşe Hanım, Fatma Hanım olmalı.”* şeklinde görüş bildirmiştir. Katılımcı A6'nın ifadelerinden çalışıyor olmasının kendisine bir kimlik oluşturmada yardımcı olduğu ve toplum içerisinde birey olarak var olmasını sağladığı görüşünü benimsediği anlaşılmaktadır. A7

kodlu katılımcı da görüşünü; *“Çalışmak daha özgüvenli olmanızı sağlıyor. Çalıştığım zaman kendimi daha rahat ifade edebiliyorum. İnsanın özgüveni daha yerinde oluyor. İletişim becerilerin geliyor kesinlikle.”* diye ifade etmiştir. Katılımcı A8 ise çalışma nedenlerinden birinin insanlara yardım etmek olduğunu; *“İnsanlara faydalı bir iş yapıyoruz. Biz bir makineyle ya da toprakla uğraşmıyoruz, insanlara yardımcı oluyoruz. Bu işi seviyorum, severken de yapayım bari diyorum.”* diyerek belirtmiştir. Katılımcı A9; *“Kadının toplumdaki yeri birazcık daha farklı oluyor. Çalışınca daha farklı bakıyorsun ve ben çalışmak istediğim için çalışıyorum mesela.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Katılımcı A10 ise; *“Çalışmak sosyalleşmeyi de sağlıyor.”* diyerek çalışmanın sosyalleşmeye katkı yaptığı görüşünü benimsemiştir. A3 kodlu katılımcı ise çalışmama fikrini hiç düşünmediğini bu doğrultuda belli bir zamanı evde geçirdiği zaman kısa süreli deneyimlediği ev hanımlığında verimli olamadığını şu şekilde ifade etmiştir; *“Bazen ev hanımı olsaydım nasıl olurdu diye düşünüyorum. O zaman da çok boşluğa düştüğümü görüyorum. Yıllık iznimi evde geçirdiğim zaman bile verimli olamadığımı görüyorum.”*

3.1.1.4. Aktif Bir Hayat

Katılımcıların bazıları ev hanımı olma fikrini sıkıcı ve pasif bir hayat tarzı olarak nitelendirmektedir. Çalışma yaşamında yer almalarının altında yatan sebeplerden biri de ev hanımlığının belli bir kısıt oluşturduğu düşüncesidir. Bu doğrultuda katılımcı A9; *“Ev daha rutin, kısır döngü ve üretici olamıyorsunuz. Evde dört duvarın içinde kısıtlısınız.”* şeklinde görüş bildirmiştir. A10 kodlu katılımcı ise; *“Günlük yapman gereken şeyler var evet ama onları yaptıktan sonra boş kalıyor, sıkıcı olmuştur yani benim için.”* diyerek kısa süreli deneyimleme şansı bulduğu ev hanımlığını bu şekilde ifade etmiştir. A12 kodlu katılımcı da; *“Çocuğum 9 aylıkken işe başladım. O dönemde Uzunköprü’de çevrem olmadığı için evde durmaktan çok sıkılmıştım.”* diyerek bu görüşe katkı sağlamıştır. Katılımcı A8 ise çalışma yaşamının daha düzenli bir hayat oluşturduğu görüşünü benimsemektedir. Bu doğrultuda görüşünü; *“Bu düzene alışmışız. Sabah kalkıp işine geliyorsun akşam evine gidiyorsun. Hem de yapacağın şeyler belli bir düzen çerçevesinde olduğu için her şey bana daha sağlıklı geliyor. Böyle daha iyi hissediyorum kendimi. O yüzden ev hanımı olmak bana itici geliyor. Çok sıkıcı olur.”* şeklinde ifade etmiştir. Benzer şekilde A11 kodlu katılımcı *“Çalışınca hayatım düzene giriyor. Her şey programlı; yemeğin, çamaşırın... Ev hanımı olunca bugün*

yapamadığını yarın yaparım diyorsun daha düzensiz oluyor.” diye görüşünü bildirmiştir.

3.1.1.5. Diğer Sebepler

Katılımcıların çalışma yaşamında yer alma sebeplerinde görüş çeşitliliği de bulunmaktadır. Katılımcı A4 ve A5 kendi ailelerinde deneyimledikleri sorunları - özellikle kadının görünmeyen emeği noktasında yaşamamak için çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı A4 bu durumu; *“Ailemizin yaşam koşulları ve şartları çok iyi olmadığı için sınırlı imkânlar çerçevesinde yaşıyorduk. Kendi hayatımızın daha iyi bir çerçevede olmasını sağlamak için sürekli çalışmayı hedef aldık. Benim annem resmi bir işte çalışmıyordu mesela. Eve katkı sağlamak için evdeki trikotaj makinesi ile işler yapıyordu. Ben o yüzden resmi bir işimin olmasını çok istedim.”* diye ifade etmiştir. A5 kodlu katılımcı ise; *“Zaten okumasaydım hayatıma tarlada işçi olarak çalışmaya devam edecekken okuyup daha iyi şartlarda çalışmayı tercih ettim.”* şeklinde görüş bildirmiştir. Her iki katılımcının verdiği yanıtta aslında kendi annelerinin de bir şekilde çalıştığı ancak bu çalışma kayıt dışı gerçekleştiği için kadının sosyal güvence anlamında korunamadığı anlamı çıkarılmaktadır. Kendi annelerinin bu şekilde çalıştığını gözlemleyen katılımcılar kendileri için aktif istihdamın içerisinde yer alabilecekleri bir meslek seçimi gerçekleştirmişlerdir.

3.1.2. Çalışan Annelerin Karşılaştığı Zorluklar

Katılımcıların çalışma yaşamında yer almayı isteyip istemedikleri irdelenmiş ve bu doğrultuda annelerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sıkıntıların ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Katılımcılar arasında ev hanımı olma düşüncesi ile ilgili görüş çeşitliliği bulunmaktadır. Katılımcıların bir kısmı çalışmama fikrini hiç düşünmediğini bir kısmı ise yeterli imkâna sahip olsaydı çalışmamayı tercih edeceğini belirtmiştir. Katılımcıların bir kısmı da çalışmasının çocuğuyla olan ilişkisine etki ettiği düşüncesini benimsemiştir. Bu doğrultuda çalışan annelerin karşılaştığı birtakım sıkıntılar ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çalışan anne olmaktan kaynaklı sıkıntılarının en başında zaman kısıtlılığı gelmektedir. Katılımcı annelerin birçoğu vaktin yeterli gelmediği konusunda ortak görüş bildirmiştir. Diğer bir sıkıntı ise annelerin çalışmalarından kaynaklı olarak hissettikleri pişmanlık ve eksiklik duygusu olmuştur. Katılımcılar özellikle çocukları küçükken çalışıyor olmalarının kendi üzerlerinde vicdan azabı oluşturduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Katılımcıların bu tür olumsuz hislerinin oluşmasını engellemek

adına kendilerinden fedakârlık yaptıkları düşüncesine sahip oldukları belirlenmiştir. Bu doğrultuda katılımcı anneler en çok uykularından sonrasında ise kendi özel vakitlerinden fedakârlık yaptıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların başka bir sıkıntısı ise hem evde hem iş yerinde çalışmalarından kaynaklı çift mesai yaptıkları düşüncesi şeklinde olmuştur.

3.1.2.1. Vakit Kısıtlılığı

Katılımcı anneler çalışıyor olmalarının getirdiği en büyük sıkıntının vakit konusunda yaşadıkları kısıtlılık olduğu görüşünü belirtmiştir. Katılımcı A6 vakit kısıtlılığı yüzünden çalışmamayı isteyebileceğini; *“Evde olsaydık hem çocuklarımıza daha fazla vakit ayırabilirdik, onların dersleriyle daha fazla ilgilenebilirdik. Onlarla daha fazla gezebilirdik. En önemlisi kendimize vakit ayırabilirdik.”* diyerek belirtmiştir. Benzer şekilde katılımcı A7 görüşünü; *“Ev hanımı olmayı her izinde düşünüyorum. Çocuklarımla daha fazla vakit geçirdiğimde. Onlarla kaliteli vakit geçirmenin ne demek olduğunu anladığımda.”* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı A12 ise çalışan bir annenin yeterli vakti hiçbir zaman bulamayacağını; *“Bence denge kurabilmek çok zor. Ya hiç çalışmayacaksın ya da çalışacaksın. Hem çalışıp hem vakit anlamında yeterli olabilmek bence mümkün değil.”* diye belirtmiştir. Verilen cevaplar doğrultusunda çalışan annelerin zaman konusunda sıkıntı yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

3.1.2.2. Zorunlu Fedakârlık

Katılımcıların birçoğu ailelerine daha fazla vakit ayırabilmek için birtakım şeylerden fedakârlık yaptıklarını belirtmişlerdir. Katılımcı A7 bununla ilgili olarak; *“Her şey tam yerine getirilmeli bence. Hiçbir kaçak olmamalı. Böyle olunca da kişisel anlamda kendimizi geri plana atıyoruz. Herkesin ihtiyaçları derken kendi ihtiyaçlarımı unutuyorum. Bazen acaba bugün hiç aynaya baktım mı diye düşünüyorum. Ya da kendimle ilgili yapmak istediklerimi yapabilmemiş miyim diye düşünüyorum.”* ifadelerine yer vermiştir. Katılımcıların en çok fedakârlık yaptıklarını düşündükleri iki şey ise uyku ve kendi kişisel zamanları olmuştur.

Katılımcılar ev yaşamına daha fazla vakit ayırabilmek için kendi uykularından fedakârlık yapmak zorunda kaldıkları konusunda ortak görüş bildirmişlerdir. Katılımcı A1; *“Uykudan feragat ediyorum. Herkesin yatma saati geliyor ama anne hala uyanık kalıyor. Kitap okuyacaksam kitap okuyorum ama hep kendi uykumdan çalarak.”*

şeklinde fikir belirtmiştir. Benzer şekilde diğer katılımcı görüşleri şu şekilde sıralanabilir: Katılımcı A2; *“Daha az uyuyorum kesinlikle.”*, katılımcı A6; *“Uyumuyorsunuz, en büyük fedakârlık.”* Katılımcı A8; *“Uykumdan. Sabah uykusundan. Çocuğum okula tok gitsin diye fedakârlık yapıyorum. Akşam da onu uyuttuktan sonra ev işlerini yapıyorum, geç yatıyorum.”*, katılımcı A9; *“Uykunuzdan fedakârlık yapıyorsunuz. Özellikle hastalanırsa hiç uyuyamıyorsunuz, oyun oynamak filan isterse gecenin bir vaktinde mecbur oynuyorsunuz. Aslında onunla oyun oynayacak enerjiniz olmuyor ama o onu hissetsin istemiyorsunuz.”*, katılımcı A12; *“Uykudan feragat ediyorum. Özellikle nöbetten çıktığım zamanlarda hiç uyumadığımı çok bilirim.”* Görüldüğü üzere verilen yanıtlar çalışan annelerin uyku konusunda bir fedakârlıkta buldukları görüşünü destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların fedakârlık yaptığını düşündüğü diğer bir nokta ise kendi kişisel vakitlerinden kısip ailelerine vakit ayırdıkları düşüncesidir. Bu doğrultuda A1 kodlu katılımcı; *“Kendimden, direkt kendimden fedakârlık yapıyorum. Mesela sinemada bir film var gitmek istediğim. Ama çocuk için uygun değil. Eşimle gidemiyorum çünkü bu sefer çocuk evde yalnız kalacak veya anneanne yanına gidecek. Zaten çocuğumla geçirebileceğim vakit sınırlı. O yüzden ben de sinemaya gitmekten vazgeçiyorum.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Benzer bir görüşü paylaşan A6 kodlu katılımcı ise; *“Kendinize ait vaktiniz yok. Televizyon izleyeyim de çocuk da bir köşede ödevini yapsın diye bir şey yok. Zaten bütün gün ayrısınız. Zaten çocuk da ödevi sizinle yapmak istiyor. Kendisi yapabilir ama sizinle paylaşmak istiyor. Arkadaşlarla bir kafede buluşalım filan hiç yok zaten.”* diyerek kişisel vaktinin kısıtlı olduğunu ifade etmiştir. Katılımcı A7 de; *“Çocuklarla vakit geçirebilmek için kendi kişisel vaktimden alıyorum bir defa. Mesela duşa gireceksem bile çocukların yatmasını bekliyorum. Eşime yeterli ilgiyi gösteremiyorum.”* şeklinde benzer görüş belirtmiştir. Katılımcı A9 ise çalışmıyor olma durumunda daha fazla vakte sahip olacağını; *“Sinemaya gitmek mümkün mü? Asla değil. Ama çalışmıyor olsaydım vakit fazlalığından dolayı bunların hepsini yapabiliirdim.”* diyerek ifade etmiştir.

3.1.2.3. Vicdanla İlgili Sorunlar

Katılımcıların çalışmalarından ötürü kendilerini eksik hissetme ve bu doğrultuda bazı pişmanlıklarının bulunması konusunda ortak görüşlerinin olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı A1 bu konuyla ilgili; *“Yetemediğimi düşünüyorum. Çünkü bazen hem*

çalışmak hem ev işleri zor geliyor. Annelik de üzerine eklenince çok zor geçiyor.” şeklinde görüş bildirirken A3 kodlu katılımcı; *“Tabii çalışırken veya evde olduğun zaman hep bir sorgulamayla devam ediyorsun. Çalıştığın zaman çocuğun yanında olamamak gibi bir şeyi sorguladığın zamanlar oluyor. Evde de ev işlerine yetişirken belki çocuğa zaman ayıramadığını düşünüyorsun. Dolayısıyla ikisinin arasında hep bir çelişki var.”* diye görüşünü belirtmiştir. Benzer şekilde A7 kodlu katılımcı; *“Benim anneci ruhum daha baskın. Kendimi sürekli ev hanımlarıyla kıyaslıyorum. Çalışıyorum diye hep suçluluk duygusuyla hareket ediyorum. Acaba yeterince yerine getirebiliyor muyum kaygısıyla. Daha iyi ne yapabilirim diye sorguluyorum kendimi. Çalışma hayatım buna sekte vuruyor, fark edemediğim noktalar var mı diye sürekli bir arayış içerisinde oluyorum çocuklarla ya da eşimle ilgili.”* diyerek eksik kaldığı noktada diğer katılımcı annelerle ortak bir görüş oluşturmuştur. A12 kodlu katılımcı da eksik hissettiğini; *“Sabahları çocuğu okula koştur koştur ben bırakıyorum. Ev hanımları çocuğunu bırakıp okulun bahçesinde sohbet edebiliyorlar. Bu şekilde bir eksiklik hissediyorum.”* ifadeleriyle belirtmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların çocukları küçükken onlarla daha fazla vakit geçiremedikleri için vicdan azabı ve pişmanlık hislerine sahip oldukları belirlenmiştir. Konuyla ilgili olarak katılımcı A4 çocukları küçükken veli toplantısına gidemediği bir günün onun için ifade ettiklerini şu şekilde belirtmiştir; *“Hiç unutmuyorum... Oğlum ilkokula giderken okulda veli toplantısı olmuştu. Ve ben geç kalmıştım toplantıya gidememişim. Toplantıdan sonra o gece bana ‘Keşke daha çok okusaydın da ev annesi olsaydın.’ demişti. Üzerinden yıllar geçmesine rağmen bu benim içimde asla unutamayacağım bir yaradır.”* A6 kodlu katılımcı ise yaşadığı pişmanlık hissini; *“Ben çocuklarımla sorumluluklarını almak istiyorum ki keşke daha fazla alabilseydik. İşte biz bu sorumlulukların bazılarını alamadık. Çünkü biz işe geldik, onlar anneanneyle dedeyle kaldılar. Bu bende pişmanlık ve vicdan azabı oluşturdu. Oğlum 13 aylıkken işe başlamak zorunda kaldım ben. Oğlum da annemlerin yanına köye gönderdim ve bir süre onlar baktılar. Kızım da 11 aylıkken aynı süreci yaşadı. Şimdiki aklım olsa asla böyle bir şey yapmam. Bir şekilde gitmelerine engel olurdu. O zaman bunu düşünemiyorsun...”* şeklinde ifade etmiştir. Benzer şekilde katılımcı A5 de hissettiklerini; *“Ben çocuklarımla yeterince sevedim. Pişmanlık ve vicdan azabı duyduğum oldu. Keşke onlarla daha çok ilgilenbilseydim. Zaman ayırabilseydim diye*

her zaman içimde bir ukde kalmıştır.” diyerek belirtmiştir. Verilen cevaplardan elde edilen ortak düşünce ise çalışan annelerin kendilerini eksik kaldıkları yönünde sorguladıkları, geçmişte çocuklarıyla daha fazla vakit geçiremedikleri için pişmanlık ve vicdan azabı hissettikleri yönünde olmuştur.

3.1.2.4. Çift Mesai Düşüncesi

Araştırmaya katılan çalışan annelerin birçoğunun gün içerisinde çift mesai yaptıkları düşüncesine sahip oldukları belirlenmiştir. Bu doğrultuda anneler hem mesai saatlerinde iş yerlerinde hem de akşam eve gittikleri zaman çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcı A6 bu konuyla ilgili olarak; *“İşten çıkıyoruz ondan sonra çarşıda yapmamız gereken işleri yapıyoruz eve gidiyoruz. Bu sefer ne yiyeceğiz? Ondan sonra da bu sefer evdeki mesai başlıyor. Yemek yapma faslı ondan sonra çamaşır bulaşık ev süpürülecek...”* şeklinde ifade etmiştir. A12 kodlu katılımcı anne de benzer şekilde; *“Çalışan kadın evde de çalışıyor. İki kere çalışıyor. Hem ev hanımlığı yapıyor hem de normal gidiyor işte çalışıyor. Hem işe gidiyorum hem de eve geldiğimde yemek, çamaşır, bulaşık hepsi bende.”* diyerek görüşünü belirtmiştir. Ev işlerini ‘evdeki mesai’ olarak nitelendiren A4 kodlu katılımcı da annelerin evde de mesai yaptığını görüşünü destekler nitelikte ifade etmiştir; *“Bu sefer kadın iki kere yorulmuş oluyor. Evde yoruluyor işte yoruluyor. Zaten evin sorumlulukları, duygusal yükü, ağırlığı var. İş de eklenince çok ağır oluyor. Evdeki mesai daha kısa ama yapılması gereken iş çok daha fazla.”* Katılımcı A14 de benzer şekilde görüşünü *“Ev işi de ayrı. Aslında o da bir meslek sayılır. Nasıl benim hastanedeki işim bitmiyor evdeki işler de hiçbir zaman bitmiyor.”* şeklinde belirtmiştir. Katılımcı A7 ve A9 ev yaşamında kadın ve erkeğin rollerinin eşitsizliğine vurgu yaparak kadının üzerinde daha fazla yük olduğu yönünde fikir birliği oluşturmuşlardır. A9 kodlu katılımcı bunu; *“Mesela ne oluyor eşim işten gelince ben yoruldum deyip uzanabiliyor. Ama benim aynı lüksüm yok. Çünkü neden? Yemek yapılacak, sofrta hazırlanacak, sofrta toplanacak bunların hepsini tek başına yapmak zorundasın.”* diye belirtmiştir. A7 kodlu katılımcı ise; *“Çalışsın para getirsin ama çalışsın kadınlığını da bilsin. İki yükü birden taşıyın.”* ifadelerine yer vermiştir.

3.1.2.5. Cinsiyetçi İş Bölümü

Toplum içerisinde gerçekten cinsiyetçi bir iş bölümünün olup olmadığıyla ilgili katılımcıların kendi tecrübeleri doğrultusundaki düşünceleri irdelenmiştir. Bu anlamda araştırmaya katılan annelerin bir kısmı cinsiyetçi bir iş bölümünün varlığını destekler

nitelikte söylemlere yer vermiştir. A2 kodlu katılımcı; “*Ev hanımı olunca sanki bayanın yapması gerekiyormuş gibi geliyor. Ama çalışıyorsa bizim gibi görev paylaşımı olsa iyi olur.*” şeklinde görüş bildirirken A3 kodlu katılımcı; “*Cinsiyetçi bir iş bölümü var evet. Her ne kadar eğitimle değişse de toplumun yapısı değişse de bunu görebiliyoruz ama ben böyle olmasına katılmıyorum.*” ifadelerinde bulunmuştur. Katılımcı A4 de benzer şekilde görüşünü; “*Ev işleri aslında erkeğin de görevi ama erkekler bunu bir lütf olarak görüyorlar. Ben sana şunu yapıyorum, ediyorum. Destek oluyorum ya sana diyor sadece.*” diyerek belirtmiştir. A9 kodlu katılımcı; “*Bu bizim aslında kesin, kapalı ve katı bir kuralımız. Erkek dışarıda çalışır. Kadın dışarıda çalışsa da yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. Benim oğlum da kızım da var mesela ama evle ilgili bir şey olunca ben kızıma söylüyorum yardım etmesi için.*” şeklinde diğer katılımcıları destekleyici nitelikte söylemde bulunmuştur. A12 kodlu katılımcı da kendi tecrübesini; “*Çalışan kadın evde de çalışıyor. İki kere çalışıyor. Hem ev hanımlığı yapıyor hem de normal gidiyor işte çalışıyor. Hem işe gidiyorum hem de eve geldiğimde yemek, çamaşır, bulaşık hepsi bende. Erkek geliyor işten. Ne yapıyor? Hemen yatıyor. Ben söyleyince de dırđırcı oluyorum.*” diyerek ifade etmiştir. A4 ve A10 kodlu katılımcılar toplumun kültürel yapısı hakkında ipuçları veren atasözlerinden faydalanarak Türk toplumundaki cinsiyetçi iş bölümüne vurgu yapmışlardır. Katılımcı A4 bunu; “*Bir söz vardır yuvayı kuran dişi kuştur diye. Her türlü sorumluluk, toplayıcılık şeyleri tamamen anneye verilmiş ve hep öyle yetiştirilmişiz. Hep şey var Allah korusun bir cenaze olduğunda bile baba ölürse yuva dağılmaz ama anne ölürse yuva dağılır diye de bir laf var.*” şeklinde, katılımcı A10 ise; “*Annelerin yükü babaya göre daha fazla. Evi çekip çevirmek, çocuklarla ilgilenilmesi gereken hep annemiş gibi bir imaj yaratılıyor. Özellikle bizim toplumumuzda böyle bir şey var. Yuvayı dişi kuş yapar. Benim eşim mesela şu an emekli oldu evde çalışmıyor. Ama hep bugüne kadar bir alışkanlık olduğu için hala eve gittiğimde yemeği, çamaşırını, bulaşığı ben hallediyorum.*” diyerek ifade etmiştir.

3.1.3. Anneliğe Yüklenen Anlamlar

Katılımcı annelere ev, sosyal ve iş yaşamlarında çalışan anne olmalarından kaynaklı olarak bir baskı hissedip hissetmedikleri ve ‘çift görevi’ gerçekleştirmede ne tür tecrübelerle sahip oldukları belirlenmek istenmiştir. Anneliğe yüklenen aşırı değer varlığının sorgulanması ve annelik miti doğrultusunda oluşturulan baskıyı irdelemek

üzere annelere “Anneliğe yüklenen aşırı değer çalışma ve ev yaşamınızı nasıl etkiliyor?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların verdiği yanıtlar değişiklik göstermiştir. Kimi katılımcı üzerinde baskı hissettiğini düşünürken kimisi de herhangi bir baskının olmadığı görüşünü benimsemiştir. Katılımcı A1 üzerinde hissettiği baskıyı; “*Ev halkı uyuyor ondan sonra ben yatıyorum. Ev halkı kalkmadan ben kalkıyorum. O yüzden evet biraz sıkıntılı oluyor. Bu anlamda baskı hissettiğimi söyleyebilirim. Ben anneyim yapmalıyım!*” şeklinde ifade etmiştir. A4 kodlu katılımcı da benzer şekilde; “*Annelik zaten toplumda sadece o çocukların fizyolojik anlamda annesi olmak değil. Anne; bütün evin yükünü taşıyan, evin tüm düzenini sağlayan bunun yanında eşine destek olan çocukların tüm sorumluluğunu her şekilde elinde tutan kişi demektir. Annenin evde ben yorgunum bugün başınızın çaresine bakın deme gibi bir lüksü yoktur mesela. Çok ağır bir şey aslında... İnsan olmanın önüne geçiyor çoğu kez. İnsan yorulabilir ama anne yorulamaz.*” diyerek görüşünü belirtmiştir. Katılımcı A5 ve A14 anne olmanın kendilerini yorduğu konusunda görüş birliği oluşturmuştur. Katılımcı A5 bunu; “*Bizi biraz yoruyor anne olmak. Yani biraz değil, epey bir zorluyor. Anne olunca bizim mesleğimiz de nöbetli bir meslek olduğu için bir kat daha yük binmiş oluyor.*” şeklinde belirtirken A14 kodlu katılımcı; “*Çok yorucu oluyor. Hayat müşterek ama biz bütün gün çalışıyoruz eve gidiyoruz evde de çalışmaya devam ediyoruz. Çok adil değil bence.*” şeklinde belirtmiştir. Katılımcı A12 de diğer katılımcıların görüşünü destekler nitelikte; “*Benim üzerimde kesinlikle bir sorumluluk oluşturuyor. Akşamdan yemek yapmak, ertesi gün yesin diye kek yapmak mesela iki yaşına gelene kadar çamaşırlarını ayrı yıkamak bunların hepsi baskı.*” ifadelerinde bulunmuştur.

Katılımcıların diğer bir kısmı ise anne olmanın üzerlerinde hiçbir baskı oluşturmadığı konusunda fikir birliği oluşturmuşlardır. A6 kodlu katılımcı; “*Anne olmak evet bir sorumluluk ama ben baskı olarak nitelendiremem. Bu sorumluluğu çocuklarıma karşı zevkle yapıyorum çünkü.*” diyerek herhangi bir baskı hissetmediğini belirtmiştir. Katılımcı A9 da benzer şekilde görüşünü; “*Ben bunu toplumsal bir baskı olarak algılamıyorum. Benim önceliğim vatana millete hayırlı evlat yetiştirebilmek.*” şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı A13 de diğer katılımcıları destekler nitelikte “*Anne hem çalışabilir hem çocuğuna bakabilir hem de eviyle ilgilenebilir. Yeterli doyumunu verebildiğin zaman bunların hepsi birden yürüyebiliyor. Çalışmayı çok seviyorum. Bu yüzden üzerimde baskı hissetmedim hiç.*” görüşlerine yer vermiştir. A8 kodlu katılımcı

da anneliğin kutsallığına vurgu yaparak bunun bir baskı unsuru olamayacağını; *“Annelik gerçekten çok kutsal. Ben çocuğumu sezaryen doğum ile doğurdum. O süreçte bir sürü sıkıntı yaşadık. Ama bu çok içgüdüsel onun için her şeyi zorlanmadan yapabilirim.”* diyerek belirtmiştir. A11 de benzer şekilde; *“O kişiden kişiye göre değişir bence. Çünkü ben çocuk sahibi olmak istiyorum. Benim çocuğum dünyaya geliyor ve onu hayata hazırlamak zaten benim sorumluluğum. Bana bu yük gibi gelmiyor hatta daha çok zevk veriyor diyebilirim.”* ifadelerinde bulunmuştur.

3.2. Katılımcıların Aile Yaşamında Çalışan Anne Olmaya İlişkin Algıları

Annelik sürekliliği olan, statü gerektirmeyen ve her koşulda karşılığı bulunan bir kavramdır. Bu sebeple ev hayatında anne olmak ile iş yaşamında anne olmak arasında birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Ev yaşamının işe, iş yaşamının da eve etki ettiği dönemler her çalışan insan için söz konusu olmaktadır. Bu durumda annelerin öncelikle iş yaşamlarının eve olan etkileri, sonrasında anne olmalarının iş yaşamlarına etkileri irdelenmiştir. Annenin çalışmasının eşi ve çocukları açısından ne tür etkilerinin bulunduğu, bu etkilerin annelere neler düşündürdüğü ve hissettirdiği belirlenen tema üzerinden incelenmiştir. Ayrıca annelerin ev ve iş yaşamı arasındaki dengeyi nasıl kurdukları ve ikisi arasında bir çatışmanın söz konusu olup olmadığı anlaşılmasına çalışılmıştır.

3.2.1. Eşlerin Yaklaşımı

Annenin çalışıyor olmasına eşinin yaklaşımı; aile içerisindeki iletişim biçimlerinin belirlenmesi, annenin ev yaşamında ve iş yaşamında karşılaşılabileceği olumlu veya olumsuz durumlara karşı desteklenip desteklenmemesi bakımından oldukça önemlidir. Annenin eşinden olumlu anlamda destek görmesi ev-iş yaşamını dengeleme konusunda kendisine yardımcı olmaktadır. Katılımcıların neredeyse hepsi eşlerinin kendilerini çalışmaları konusunda desteklediği şeklinde görüş bildirmiştir. Ancak ev yaşamında eşlerin desteklemesi konusunda görüş çeşitliliği bulunmaktadır.

3.2.1.1. Eş Desteği

Katılımcıların bir kısmı eşlerinin ev işleri ve çocuk bakımı konusunda kendilerine yardımcı olduğunu ve bu anlamda destek gördüklerini belirtmişlerdir. A6 kodlu katılımcı bununla ilgili olarak; *“Eşim destekleyici. Çalışan bir anne olduğumun farkında. Hafta içi çok ağır yemekler yapmamı beklemez mesela. Ütüyü eşim kendisi*

yapıyor o konuda hiç sorumluluğum yok.” ifadelerinde bulunmuştur. A7 kodlu katılımcı da eşinin ev işlerinde kendisine yardımcı olduğunu; “İş yükünü paylaşmaya çalışıyoruz biz evde. Mesela eşim gider yemek yapar, çocukla ilgilenir, çamaşır yıkar, ütü yapar. Ben evlendiğimden beri çok nadirdir ütü yaptığım.” şeklinde belirtmiştir. Benzer desteği gördüğünü A1 kodlu katılımcı; “Eşim çalışmamı destekliyor. Aynı iş yerinde çalıştığımız için iş yerimin yoğun olduğu günleri zamanları da biliyor. Hangi günler yoğunsak o biraz daha takviye ediyor. Bazen eve gittiğim zaman çorbayı yaptığını ya da yemek hazırlıklarına başlamış olduğunu görmüş oluyorum. Bazen hafta sonları da çalıştığım zaman bir bakıyorum eve gittiğimde süpürge yapılmış oluyor.” diyerek ifade etmiştir. Katılımcı A13 eşinin desteğini; “17 yıllık evliyim bu zamana kadar hiç kahvaltı hazırlamadım. Çok sıkıştığım zaman yemekte yardımcı olur. Temizlikte mutlaka yardım eder.” şeklinde belirtmiştir. Diğer katılımcıları destekler nitelikte A5 kodlu katılımcı da tecrübelerini kendini şanslı gördüğünü belirterek ifade etmiştir; “En azından bana ev işlerinde çok yardımcı oldu eşim. Ben dış çevre ile çok muhatap olmadım. Benim işim işe gidip geldikten sonra sadece çocuklara bakmaktı. O yüzden şanslı olduğumu düşünüyorum.”

3.2.1.2. Yeterli Eş Desteği Olmaması

Katılımcılardan bazısı ev yaşamında eşlerinden yeterli desteği göremediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcı A10 eşinin kendisine yardımcı olmamasını; “Ben de isterdim eşim bana yardımcı olabilsin. Aile yaşantısına katkıda bulunabilsin. Ama mesleği gereği çok fazla imkânı olmadı. Ben de çocuklarıma diyorum şimdi daha ev işlerine yakın size katkı bir sağlayabilecek bir eş seçin diye. Çünkü en azından bir şeyleri paylaşmak, günün altına tek kişi değil de iki kişi birden omuz atmak sizin de yükünüzü azaltır.” şeklinde belirtmiştir. A12 kodlu katılımcı da benzer şekilde eşinin kendisine destekte bulunmamasını; “Benim eşimin yaklaşımı eski usul. Yapabileceğinin belki çok azını yardımcı olur. Nasıl alıştırırsan öyle mi gider bilmiyorum. Belki her şeyi ben yaparım ederim olunca o da kendisini geri çekti. Çok fazla benim hayalini kurduğum gibi yüzde elli iş yükümü azaltsın diye bir şey yok. Yemeği ben yapayım, sofrayı o kursun gibi bir şey yok bizim evde.” sözleriyle ifade etmiştir. Katılımcı A3 de eşinin kendisine yardımcı olmamasını şu şekilde belirtmiştir; “Benim eşim evde çok sorumluluk alan birisi değil. Çalışsa da çalışmasa da evin sorumluluklarını evin hanımının yaptığı düşünün birisi. Dolayısıyla bütün işler bana kalıyor.” Katılımcı A11 ise ev içerisinde sorumlulukların

eşit paylaşılması gerektiği düşüncesini; “Eğer bir evde baba, anneye yardımcı olmuyorsa bütün yük annenin üzerinde kalıyor.” ifadeleriyle belirtmiştir. A8 kodlu katılımcı ise diğer katılımcılardan farklı olarak eşinin kendisinin çalışmamasını istediğini şu şekilde belirtmiştir; “Açıkçası çok da çalışmamı istemiyor. Bazen ben işle ilgili çok stres oluyorum. Madem bu kadar stres oluyorsun istersen çalışmayabilirsin diyor bana. Ama onun dışında temizliğe, yemeğe yardım eder. Sadece ben işteki stresi eve getirdiğim zaman bundan rahatsız olur.”

3.2.2. Çocukla İlişki

Araştırmada çalışan kadın yerine çalışan anne kavramının kullanılması, çalışan annelerin çocuklarıyla olan ilişkilerini belirlemek açısından tercih edilmiştir. Bekâr veya çocuk sahibi olmayan bir kadınla anne olan veya çocuk sayısı fazla olan anneler arasında iş yaşamında yer alma bakımından çeşitli farklılıklar olacağı görüşü benimsenmiştir. Bu anlamda katılımcıların çocuklarıyla olan ilişkisi irdelenmiştir. Katılımcıların bir kısmı çalışıyor olmalarının çocuklarına olumsuz etki ettiği görüşünü belirtirken bir kısmı da olumlu etkisi olduğu görüşünde olmuştur.

3.2.2.1. Olumlu Etkileri

Katılımcıların bir kısmı çalışan anne olmalarının çocuklarına olumlu yönde bir etki yaptığı konusunda ortak görüş bildirmişlerdir. A2 kodlu katılımcı bununla ilgili olarak; “İlk iki oğlum üç yaşlarında kreşe başladıkları için üç yaşına kadar küçüktüler, anlamıyorlardı. Zaten üç yaşında kreşe başlayınca onlar da benimle birlikte evden çıkınca demediler hiç anne gitme çalışma diye. Evde kalmadıkları için herhalde. Benim çalıştığımı anlamadılar. Hasta olduklarında ancak anne bugün işe gitmesen dediler. Ama bir problem yokken demediler. Küçük oğlumla da bence çalışırken daha kaliteli vakit geçirebiliyorum gibi geliyor bana. Benim çalışıyor olmam onlara pozitif bir etki yapıyor mesela.” ifadelerinde bulunmuştur. A4 kodlu katılımcı ise annenin evde sürekli olarak çocukla birlikte vakit geçirememesinin bir taraftan olumlu bir etkisi olduğu düşüncesinde olduğunu; “Çocuklar için aslında bir yandan da başka konularda etkili oldu çalışıyor olmam. Bugün annem nöbetçi mesela biz babaannelerde kalalım diye düşünüyorlar. Kendi planlarını kendileri yapıyorlar. Bu şekilde daha özgüvenli oluyorlar.” diyerek belirtmiştir. Benzer şekilde katılımcı A5 çalışan annelerin çocuklarının daha şanslı olduğunu; “Bence çalışan annelerin çocukları daha şanslı.

Daha düzenli bir hayatları var. Hem de çalıştığım için onlara rol model olduğumu düşünüyorum.” şeklinde ifade etmiştir.

3.2.2.2. Olumsuz Etkileri

Araştırmaya katılan katılımcıların büyük bir çoğunluğu çalışan anne olmalarının çocuklarıyla olan ilişkilerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Katılımcı A1 çocuğunun özellikle küçüklük dönemlerinde çalışmasını istemediğini; *“Küçükken özellikle sabah işe giderken ‘anne gitme işe bırak, beni bırakma.’ diyordu. O zaman tabii anlamıyordu. Süreç çok yıpratıcıydı. Sabah evden çıkıyorsun ağlayan bir çocuğu evde bırakarak. Şu an herkesin bir işi olduğunu, kendisinin okula gitmesi gerektiğini idrak edebiliyor. Ama başlarda çok sıkıntılıydı.”* şeklinde ifade etmiştir. A3 kodlu katılımcı da benzer şekilde *“Şimdi tabi kızımın yaşı 17. Belki küçükken bunun sıkıntılarını yaşıyorduk. ‘Anne işe gitme, anne evde kalsana’ diyordu bakıcıyla kaldığı dönemlerde. Ama sonrasında o da tabi ergenlikle birlikte sağlıklı düşünmeye başlayıp sorgulamaya başlayınca düşünce tarzı çok değişti.”* ifadeleriyle çocuğunun küçükken çalışmasını istemediğini ifade etmiştir. A6 kodlu katılımcı kızıyla olan ilişkisini; *“Mesela kızım yeri geldiği zaman diyor ki ‘Sen bana annelik mi yaptın, bana anneannem baktı.’ diyor. Bakıcısı vardı mesela. Bana Melahat teyzem baktı diyor.”* şeklinde belirtmiştir. Katılımcı A12; *“Çocuğum her gün ‘Anne işe gitme!’ diye bana söylüyordu. Bakıcıyı da evden, kapıdan kovuyordu. Bakıcı istemiyordu.”* diyerek çocuğu üzerindeki olumsuz etkisini belirtmiştir. Katılımcı A4’ün de çocuğuyla ilişkisini olumsuz etkilemesine verdiği örnek diğer katılımcıları destekler niteliktedir; *“Oğlumun dediği ‘anne çok daha fazla okusaydın da ev annesi olsaydın’ sözü her şeyi özetliyor aslında. Keşke daha çok okusaydın da ev annesi olsaydın... O, ev hanımı olmayı daha fazla okunarak elde edilen bir şey olarak görüyor. Eğitimle kazanabilen bir unvan olarak.”* A11 kodlu katılımcı da çalışma hayatına geri döndüğünde çocuğunun verdiği tepkiyi şu şekilde belirtmiştir; *“Ben çocuğum 7 yaşına gelene kadar ev hanımıydım. Ama işe geri döndüğümde ‘Neden çalışıyorsun?’, ‘Bizim paramız mı yok?’ gibi tepkiler verdiğini hatırlıyorum.”*

3.2.3. İş - Aile Yaşamı Dengesini Kurabilmede Etkili Olan Faktörler

Katılımcıların ev ve iş yaşamı dengesini nasıl kurabildiklerini belirlemek amacıyla kendilerine *“Ev ve iş yaşamını uyumlu hale getirmek için neler yapıyorsunuz?”* sorusu yöneltilmiştir. Bu soru haricinde diğer sorulara verilen yanıtlardan da elde edilen

bilgiler doğrultusunda katılımcı annelerin dengeyi sağlayabilmek için belli başlı destek mekanizmalarından faydalandıkları belirlenmiştir. Belirlenen bu faktörlere göre alt temalar; ev işlerinde yardımcıdan destek veya bakıcı desteği, aile yakınları ve eşten destek, zaman yönetimi ve iş yerine yakın ev tutmak olarak ortaya çıkmıştır.

3.2.3.1. Ev İşlerinde Yardımcı Desteği

Araştırmaya katılan annelerin bir kısmı ev işleri için evlerinde yardımcıdan destek aldıklarını ve çocukları için bakıcı desteğine başvurduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı A3 ve A12 ev işleri için yardımcıların olduğu konusunda ortak görüş bildirmişlerdir. Bu doğrultuda A3 kodlu katılımcı; *“Evde temizlik için yardıma gelen bir yardımcım var. Ara sıra hatta ondan yemek yapmasını da istediğim oluyor.”* diye belirtirken, A12 kodlu katılımcı ise; *“Evde yardımcım da var. Ondan destek alıyorum. O şekilde bir denge kurmaya çalışıyorum.”* diye belirtmiştir.

Katılımcı A1 ev işleri için yardımcı personelden destek alma sebebini çocuğuna daha fazla vakit ayırabilmek olduğunu belirterek bunu; *“Temizlik için düzenli birisi geliyor mesela. Çünkü evde kaldığım süre içerisinde çocuğuma vakit ayırmak istiyorum. Temizlikle ilgilenmek istemiyorum, çocuk benim önceliğim.”* şeklinde ifade etmiştir.

3.2.3.2. Aile Yakınları Desteği

Katılımcı annelerden (A1, A5, A6, A10, A13) birkaçı ev işleri ve çocuk bakımı konusunda kendi ailelerinden ve eşlerinden destek gördükleri, ev-iş yaşamı dengesini sosyal destek mekanizmaları sayesinde kurabildikleri konusunda ortak görüş bildirmişlerdir. A1 kodlu katılımcı; *“Yemek konusunda eşim yardımcı oluyor.”* diyerek ev işleri konusunda eşinden destek gördüğünü belirtmiştir. A6 kodlu katılımcı da benzer şekilde eşinden ev işleri konusunda eşinden yardım gördüğünü ifade etmiştir; *“Eşim mesela hafta sonu çocuklarla ilgileniyorsa ben o sırada ev işlerini yapıyorum.”* A5 kodlu katılımcı da hem eşinden hem de ailesinden gördüğü yardımı; *“Eşim destek oluyor. Hayatımda hiç ütü yapmamışım mesela. Babaanne desteği vardı bizim için. En azından çocuklara bakıyordu.”* şeklinde belirtmiştir. Katılımcı A10 da benzer şekilde ailesinden gördüğü desteği; *“Benim yakınlarım olduğu için onlardan rica ediyordum eskiden yemek konusunda, çocuk bakımında.”* diye ifade ederken katılımcı A13; *“Annemden, çevremden destek alıyorum.”* diyerek belirtmiştir.

3.2.3.3. Zaman Yönetimi

Araştırmaya katılan çalışan anneler ev ve iş yaşamı dengesini kurabilmek adına zamanı etkin kullanmaya çalıştıkları ve bu doğrultuda plan-program çerçevesinde işlerini gerçekleştirdikleri noktasında görüş birliği oluşturmuşlardır. Katılımcı A4; *“Biraz daha zamanı programlamaya çalışıyorum.”* diyerek zamanı etkin kullanmaya çalıştığını ifade etmiştir. A1 kodlu katılımcı; *“Daha ağır işlerden ütüyü bazen geç saatlerde yapıyorum.”*, katılımcı A6; *“Mesela akşam yemeğini biraz fazla yapıyorsunuz ertesi güne kalsın diye ya da hafta içi daha pratik şeyler yapıyorsunuz.”*, katılımcı A10; *“Önceden yapılabilecek şeyleri sigara böreği gibi şeyleri örneğin buzluğa atıyorum, sonrasında çıkarıp sofraya koyuyorum. Elim çabuktur ama benim. Önceden her şeyi planlıyorum kafamda sonrasında sıkıntı yaşamıyorum.”*, katılımcı A14; *“Temizliği hafta sonu yapıyorum veya hafta sonu dışarıda gezmek gibi bir planım varsa hafta içi ev işlerini halletmeye çalışıyorum.”* şeklinde görüşlerini ifade ederek ev işlerini bir plan doğrultusunda gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcı A3 ve A11’in çalışma hayatında yer almalarının kendilerini daha planlı olmaya ittiği ve ev iş yaşamı dengesinin kendiliğinden gerçekleştiği konusunda benzer fikirlere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. A3 kodlu katılımcı bu durumu; *“Aslında ev-iş hayatı kendiliğinden dengelenen bir şey. Eğer üretken bir insansanız işte de üretkenliğinizi sürdürüyorsunuz. Bunu standart iş şeması gibi düşünün. Aslında bunları yapmadığınız zaman asıl daha yorgun, kalpazan hissedebiliyorsunuz.”* şeklinde ifade ederken, A11 kodlu katılımcı; *“Çalışmak daha planlı aslında. Yıllık izinlerde de anlıyorum bunu. Evdeyim nasılsa deyip günlerce işleri bitiremiyorsunuz. Ama çalışırken öyle değil. Benim yarınki programım belli şimdiden.”* şeklinde görüşünü belirtmiştir.

3.2.3.4. İş Yerine Yakın Ev Tutma

Ev ve iş yaşamını dengeleyebilmek amacıyla katılımcı anneler evlerinin iş yerlerine yakın olmasını tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı A7 ve A9 eşlerinin tayin usulü çalışmasından ötürü sürekli yer değişikliğinde buldukları ve her yeni gittikleri şehirde evlerini iş yerlerine yakın olarak seçtikleri konusunda ortak görüş belirtmişlerdir. Katılımcı A7 bununla ilgili olarak; *“Yeni bir yere tayinimiz çıktığı zaman önceliğimiz ya eşimin ya da benim iş yerime yakın bir ev tutmak. Çünkü benim öğle arasında halletmem gereken işler oluyor. Öğle arası gidip çamaşır attığımı ya da yemek yaptığımı çok bilirim.”* şeklinde görüşünü ifade ederken katılımcı A9 benzer

şekilde görüşünü; “*Mesela ilk gittiğimiz şehirde ev ararken benim iş yerime yakın olmasına bakıyoruz. İlk kriterimiz bu. Şu an benim kızım iş yerime çok yakın bir yerde okuyor.*” şeklinde belirtmiştir.

3.2.4. İş- Aile Yaşamı Çatışması

Çoğu çalışan için ev yaşamı ve iş yaşamı ayrımını yapabilmek oldukça güç olmaktadır. Çalışanın aynı zamanda anne olması durumunda ise ev ve iş yaşamını dengeleyebilme konusunda bazı sıkıntılar ortaya çıkabilmektedir. Ev ve iş yaşamının dengelenemediği zamanlarda da her ikisi arasında çatışma oluşabilmektedir. Çalışan annelerin ev ve iş yaşamı arasında çatışma yaşayıp yaşamadıkları bu doğrultuda irdelenmiştir. Araştırmaya katılan annelerin bir kısmı ev ve iş yaşamı arasında denge kurmakta zorlandığı ve bunun bir çatışmaya yol açtığı düşüncesini benimsemiştir. Katılımcı A9 kadının anne olduktan sonra iş yaşamında yaşadığı çatışmayı; “*Kadın özellikle anne olduktan sonra çok yıpranıyor. Eş-çocuk-ev. Sürekli böyle bir çatışma var. Kadın daha fazla yıpranıyor erkeklere göre. Özellikle çocuğum 4-5 yaşına gelene kadar bağımlı olduğu dönemlerde çok böyle anlar yaşadım.*” şeklinde ifade etmiştir. Çatışma yaşadığını düşünen A1 kodlu katılımcı ise görüşünü; “*Ev hayatı iş hayatına değil de iş hayatı ev hayatına etki ediyor. İşteki o yorgunluk, gerilim eve daha çok yansıyor. Ben gene de götürmemeye çalışıyorum ama. Mesela evde çok yorgun olup işe geldiğim zaman işte ben çok yorgunum demiyorum ama eve gittiğim zaman yorgunum diyebiliyorum.*” diyerek belirtmiştir. A8 kodlu katılımcı eşinin hastanede tedavi gördüğü sırada yaşadığı çatışmayı “*Tamamen konsantrasyon çalışamazsın. Eşin hasta yukarıda yatıyor. Ben işimi yaparken bir anda kafa gidiyor. İlacını verdiler mi acaba diye.*” şeklinde ifade etmiştir. A10 kodlu katılımcı da “*Bir yandan da evle ilgili bir sorun olduğunda ikiye bölündüğümü hissettiğim zamanlar da oluyor.*” diye görüşünü belirtirmiştir.

Katılımcı annelerin bir kısmı da iş-aile çatışması yaşamadıkları konusunda fikir birliği oluşturmuşlardır. Bu doğrultuda katılımcı A3; “*Beni etkilemiyor. Ben ne ailemi işimin önüne koyuyorum ne işimi ailemin önüne koyuyorum. Zaman ve sınır kavramını çok iyi ayırt ettiğimi düşünüyorum.*” şeklinde görüş belirtmiştir. A4 kodlu katılımcı da her şeyin plan doğrultusunda seyrettiği zaman hiçbir sıkıntı yaşamadığını; “*İşimle ilgili bir sıkıntı yaşamıyorum. Buradaki kazanımlarım beni motive ediyor. Mutlu oluyorum bir şeyleri başarınca. Aynı şekilde evde de öyle. Olabildiğince planlı gitmeye çalışıyorum.*”

Plan dışı bir şey çıkmadıkça motivasyonum yüksek evde de işte de keyfim yerinde.” diyerek belirtmiştir. Katılımcı A6 da diğer katılımcılara paralel olarak iş ve aile yaşamını ayırabildiğini ve çatışma yaşamadığını şu şekilde ifade etmiştir; *“Ben ayırabiliyorum. Yani yerine göre ayırabildiğimi düşünüyorum.”*

3.3. Katılımcıların İş Yerinde “Çalışan Anne” Olmaya İlişkin Algıları

Katılımcıların anne olmalarının iş yerindeki etkileri belirlemek açısından annelere görüşme formunda yer alan “Çalışan anne olmanızın iş yerindeki etkilerinden bahsedebilir misiniz?”, “İş yerinizdeki uygulamaların, anneleri destekleyici yeterlilikte olup olmadığına dair bir değerlendirme yapabilir misiniz?”, “Hamileliğinizle başlayan annelik serüveni içerisinde iş yerinde pozitif veya negatif ayrımcılıkla karşılaştığınızı (dair) destekleyici tutum veya davranışlara örnek verebilir misiniz?”, “İş yerinde “ideal iş gören” tanımlamasında kendinizi nasıl konumlandırırsınız? Ailenize karşı sorumluluklarınız işinize odaklanma durumunu ne ölçüde etkiliyor? Motivasyon ve iş tatmini durumunuzu açıkla mısınız?”, “Ailenize karşı olan sorumluluklarınız işinize odaklanma durumunuzu ne ölçüde etkiliyor? Motivasyon ve iş tatmini durumunuzu açıkla mısınız?” soruları yöneltilmiştir. Bu doğrultuda çalışan annelerin iş yerinde ne tür durumlarla karşılaştıkları belirlenmeye çalışılmıştır.

3.3.1. Ev Yaşamının İş Yaşamına Olan Etkisi

İş yaşamında aktif yer alan katılımcıların ev yaşamlarının iş yaşamlarını nasıl etkilediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda katılımcıların bazıları anne olmalarının iş yerinde olumlu bir etki oluşturduğu bazıları ise olumsuz bir etki oluşturduğu görüşünde olmuşlardır. Olumsuz etkilediğini düşünen katılımcılar iş yerinde anne olmalarının bir stres faktörü olduğu ve ağır çalışma koşulları altında çalıştıkları alt temalarında görüş birliği oluşturmuştur.

3.3.1.1. Motivasyon Kaynağı ve Kişisel Gelişime Katkı

Araştırmaya katılan katılımcıların bir kısmı anne olmalarının iş yaşamlarına olumlu etki yaptığı görüşünü benimsemiştir. Katılımcı A13 anne olmasının olumlu etkilediğini; *“Anne olduğumu ancak çok uykusuz kaldıysam gece o zaman hissediyorum. Onun haricinde olumlu anlamda hissediyorum diyebilirim.”* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı A2, A3 ve A9’un ortak görüşü anne olduktan sonra çalışma yaşamlarının olumlu anlamda etkilendiği; bakış açısını değiştirme, öfke kontrolü sağlama ve empati kurma

yeteneklerinin geliştiği yönünde olmuştur. Bu doğrultuda katılımcı görüşleri şu şekildedir: A2; *“Bence daha iyi çalışılıyor. Anne olunca yani evde çocuğunuz var, onun için para kazanıyorsunuz. Onun geleceği için, şu anki yaşamı için. Bilmiyorum daha motive çalışıyorum. Ya da ne bileyim bir hasta olabilir, daha ince düşünüyorsun. Daha çok empati kurabiliyorsun. Bence annelik çalışan kadını daha da taçlandırıyor. Bakış açısını değiştiriyor.”*, A3; *“Anne olmak benim öfke kontrolümü çok iyi sağladı. İş yaşamında gördüğüm en büyük yararlı kısmı bu. Anne olduktan sonra daha sakin bir insana dönüştüm. Çünkü çocuğuna tahammülü öğrenirken sabırlı olmayı öğreniyorsun. İşte de tolerasyon düzeyin artıyor. İkinci katkısı da dinlemekle ilgili oldu. Çocuğumu dinlemeyi öğrenirken işte de iyi bir dinleyici olduğumu fark ettim.”*, A9; *“Anne olduktan sonra neden-sonuç ilişkisine göre hareket ediyorsun. İnsanlara karşı empati yeteneğin ve hayat görüşün biraz daha geniş oluyor. Olaylara anne olarak bakıyorsun mesela ben şu an çocuk servisinde ya da çocuk onkoloji servisinde çalışmak istemem.”*

3.3.1.2. Ağır Çalışma Koşulları ve Stres

Katılımcılardan bazıları anne olmalarının iş yerinde negatif bir etkisi olduğu, ev ve aile yaşamının iş yaşamını belirli koşullar altında olumsuz etkilediği konusunda ortak görüş bildirmiştir. Bu doğrultuda iş yerinin ağır çalışma koşullarının bulunduğu ve ev yaşamının çalışma yaşamına stres faktörü olarak etki ettiği noktasında fikir birliği oluşmuştur.

Katılımcı annelerin tümü sağlık sektöründe çalışmaktadır. Bilindiği üzere 7/24 hizmet vermekle yükümlü hastanelerde çalışan personeller nöbet usulü bir çalışma sistemi izlemektedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan çalışan annelerin bir kısmı ya önceden nöbet usulü çalışmış ya da halen bu şekilde çalışmaya devam etmektedir. Katılımcıların nöbet usulü çalışmış veya çalışıyor olmaları çalışma koşullarının da irdelenmesini zorunlu kılmıştır. Katılımcı annelerin birçoğunun nöbet usulü çalışmaktan memnun olmadığı ve bunu ağır çalışma koşulu olarak nitelendirdiği ortaya çıkmıştır. A3, A4, A8 ve A10 kodlu katılımcılar nöbet usulü çalışmanın zorluklarını şu şekilde ifade etmişlerdir: A3; *“Nöbet insanı yıpratıyor, yaşlandırıyor. Solunum, sindirim sisteminden tutun tüm aktivitelerini bozduğunu, uykusuzluğunun güne ve etrafındakilere yansımaları çok kötü oluyor.”*, A4; *“Şimdi ben meslektaşlarıma göre daha rahat çalışıyorum aslında. Çünkü ben artık nöbetli bir sistemde çalışmıyorum. Daha önce nöbetli çalışıyordum ve en büyük problemim çocuklarıma gece yarısı bırakmaktı. Bu bizim*

mesleğimizde çalışan arkadaşların en büyük problemi. Çünkü 24 saat hizmet veren bir yerde çalışıyoruz ve nöbetlerimiz çok fazla.”, A8; “Çocuğumla sadece nöbet günlerinde sıkıntı yaşıyoruz. Gündüz çalışmama artık alıştı. Zaten yarım gün okulda geçiyor. Ama nöbetçi olduğum günlerde akşam beraber olmamak onun yemeğine, gezmesine her şeyine ket vuruyor açıkçası. Ama nöbet tutulmayan bir mesleğim olsaydı her şey farklı olurdu. Öğretmen olsaydım mesela. Bir sürü boş günüm, tatilim vs. olurdu.”, A10; “Normal zamanlarda çocuklarımda olan ilişkimde çalışıyor olmam çok fazla etkili olmuyordu ama nöbet tutuyor olmam her zaman sıkıntıydı. Bayramda özellikle nöbetçi olunca biz ne yapacağız kime gideceğiz gide sitem ettikleri oluyordu.”

Katılımcıların birçoğu ev yaşamının iş yaşamına etki ettiği konusunda hemfikir olmuştur. Belirli bir kısmı da ev yaşamının iş yaşamına stres ve kaygı oluşturduğu yönünde ortak görüş bildirmiştir. A5 kodlu katılımcı görüşünü; “*Stres oluyorum, her zaman olmuştur. Şimdi düşünüyorum eve gidince ne yemek yapacağım ne pişirsem diye. Eve giderken ne bileyim markete uğruyorsun.*” şeklinde ifade etmiştir. A4 kodlu katılımcı ise görüşünü; “*Buradan yemekhaneye gittiğim zaman veya akşamüzeri mesai saatleri yaklaştığı zaman şuradaki bayanların hepsinin konuştuğu konu ben bu akşam eve gidince ne yemek yapacağım. Ya da pazartesi günü buradaki arkadaşlarımla konuştuğumuz şeyler; hafta sonu şu işleri yaptım çok zor yetiştirdim ya da yetiştiremedim gibi.*” diyerek belirtmiştir. Katılımcılar A9, A11, A12 ve A13 de benzer şekilde iş yerlerinde akıllarının çocuklarında kaldığı ve bu durumun onlarda stres kaynağı olduğunu şu şekilde ifade etmişlerdir: A9 kodlu katılımcı; “*İlk çocuk doğurduğum dönemlerde ben de yaş olarak küçüktüm. Evet o zamanlar aklım hep çocuktaydı. Ne yapıyor, ağlıyor mu? Bazen bakıcı arıyordu susturamıyorum diye o zaman kendinizi kötü hissediyorsunuz.*”, A11 kodlu katılımcı; “*Anne için zor ya çocuğunu hasta bırakıp işe gelmek. İlla aklın kalıyor. Anne olmak böyle bir şey. Çocuk okuldan çıktı mı çıkışta bir yere gitti mi düşünmemeye çalışsan da mutlaka düşünüyorsun.*”, A12 kodlu katılımcı; “*Hep aklım çocukta kalıyor. Sürekli arıyorum oraya gitmeyin buraya gitmeyin. Köpekle oynamayın, parka gitmeyin, ellerini yıkadın mı diye.*”, A13 kodlu katılımcı; “*Bir defa çocuğunu bırakıp işe geliyorsun. Aklım onda kalıyor ne yapıyor ne ediyor diye.*” şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

3.3.2. İş Yerinde Ayrımcılık ve/veya Mobbing

Araştırmaya konu olan katılımcıların annelik süreçlerinde herhangi bir ayrımcılık veya mobbinge maruz kalıp kalmadıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Bununla ilgili olarak katılımcılara görüşme formunda yer alan “Hamileliğinizle başlayan annelik serüveni içerisinde iş yerinde pozitif veya negatif ayrımcılıkla karşılaştığınızı gösterir tutum veya davranışlara örnek verebilir misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların bir kısmı negatif ayrımcılık ve/veya mobbinge maruz kaldığı yönünde ortak görüş belirtirken bir kısmı da pozitif ayrımcılık gördüğü noktasında fikir birliği oluşturmuştur.

3.3.2.1. Negatif Ayrımcılık/Mobbing

İş yerinde anne olmayla ilgili olarak katılımcıların bir kısmı negatif ayrımcılık ve/veya mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların kimisi yöneticileri tarafından negatif ayrımcılık ve/veya mobbinge maruz kaldığını belirtirken kimisi de aynı ortamdaki iş arkadaşları tarafından bu tip bir ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmiştir. Bununla ilgili olarak A5 ve A7 kodlu katılımcılar kendilerinden daha üst pozisyonda çalışan yöneticileri tarafından negatif ayrımcılığa uğradıkları konusunda ortak görüş bildirmişlerdir. A5 kodlu katılımcı bunu; “Bizim zamanımızda ne süt izni ne nöbet izni hiçbir şey yoktu. Bebek 40 günlükken işe başlıyorduk. Yani o kadar kötüydü şartlar. Öğle arası gizli gizli bebeğimi emzirmeye giderdim. Başhemşire hanımla çok kavga ettiğimi bilirim. Emzirmeye gidemezsin dediği zaman ben de nereye gidersen git ben çocuğumu emzireceğim diyordum.” şeklinde ifade ederken A7 kodlu katılımcı; “Bir pozisyon var benim çalışabileceğim. Bende gerekli eğitim ve potansiyel var. Ama ben tercih edilmiyorum o pozisyon için. Çünkü ben hamileyim, çocuk doğuracağım sonrasında süt izni kullanacağım. O teklifleri benim üzerimde değil de başkaları üzerinde değerlendirdikleri oldu. Buna birebir şahit oldum.” şeklinde belirtmiştir. Katılımcılar A8 ve A12 ise aynı ortamda çalıştıkları iş arkadaşlarından gördükleri ayrımcılığı şu şekilde ifade etmişlerdir: A8; “Çocuğun var, e tamam benim de çocuğum vardı. Bizim çocuğu 7 aylıkken kolundan tutup bakıcı yürütüyordu. Ee benimkini de mi yürütsün? Tamam, senin bakıcının yaptığı yanlışmış. Sen bu problemi yaşamışsın da ben de mi yaşamak zorundayım? Sen de annesin, sen o zaman çocuğuna üzülmedin mi? Aynı üzüntüyü bana niye yaşıyorsun?”, A12; “Arkadaşlarımın hepsi bekliyordu süt iznim ne zaman bitecek diye. Bu çok kötü bir şey.”

3.3.2.2. Pozitif Ayrımcılık

Katılımcıların bir kısmı anne olmalarından kaynaklı olarak iş yerinde negatif değil pozitif ayrımcılıkla karşılaştıkları konusunda fikir birliği oluşturmuştur. Bu doğrultuda katılımcı A1 çalıştığı ortamda anne sayısının az olmasına rağmen diğer çalışanlardan gördüğü desteği; *“İş yerimde daha fazla bekâr arkadaş var. Bu yüzden daha çok pozitif ayrımcılıkla karşılaştığımı düşünüyorum. Pozitif bakmamla da alakası olabilir.”* diyerek ifade etmiştir. Katılımcı A4 de benzer şekilde kadın ağırlıklı çalışanların bulunduğu ortamda çalışmanın pozitif etkisini; *“Burası daha çok bayan personelin çalıştığı bir iş yeri. Kadınlar birbirlerini bu konuda oldukça destekliyorlar. Herkes destek oluyor, yardımcı oluyor. Sen iki iş yapacaksan birini mutlaka elinden alıyorlar. Sen hamilesin biraz dinlen diyerek.”* şeklinde belirtmiştir. Katılımcılar A9, A13 ve A14 karşılaştıkları pozitif ayrımcılığı şu şekilde belirtmişlerdir: A9; *“Yani arkadaşlarım gayet anlayışlılardı. Çok yardımcı oldular. Eşim de yoktu benim hamileliğimde. Hepsinden Allah razı olsun diyebilirim.”*, A13; *“Bana tabii ki yardımcı oluyorlar. Negatif bir şey yaşamadım daha çok destekleyici.”*, A14; *“İş yerimde yardım etmeye çalıştılar. Tabii öncelik olarak senin işlerini yaparız diyen çok oldu.”*

3.3.3. İdeal İş Gören Kavramı Hakkında Düşünceler

İdeal iş gören; “tam zamanlı çalışan, aile hayatının iş hayatının önüne geçmesine izin vermeyen ve eğitimini tamamlamasından itibaren emekli olana kadar kariyerine ara vermeden devam eden iş gören” olarak tanımlanmaktadır. (Lewis, 1997:13; 2001:23; akt. Otluoğlu; 2015: 76) Tanımdan hareketle katılımcılara görüşme formunda yer alan “İş yerinizde “ideal iş gören” tanımlamasında kendinizi nasıl konumlandırırsınız?” sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların bir kısmı kendini ideal iş gören olarak tanımlarken bir kısmı da kendisini ideal iş gören olarak değerlendirmemiştir.

Katılımcılar A5, A6, A12 ve A13 iş yaşamlarının aile yaşamlarının önüne geçmesi ve kendilerini ‘ideal iş gören’ olarak tanımlamaları doğrultusunda ortak fikir belirtmişlerdir. Katılımcı A5 kendisini ideal iş gören olarak tanımladığını; *“İş hayatım aile hayatımın önünde geliyor. Hep işimi birinci planda tutmuşumdur. İşimle ilgili hiçbir şeye hayır demem, yapmam gereken bir iş olduğu zaman birisi bana rica etmişse asla geri çevirmem. Kendimi ideal iş gören olarak tanımlayabilirim.”* diyerek ifade etmiştir. Katılımcı A6 da benzer şekilde iş hayatının daha önde geldiğini; *“Yeri geldiğinde iş hayatım aile hayatımın önünde geliyor. Mesela çocuğum hasta olduğunda*

ben kalkıp işe geliyordum. Mesela en basit eşim hastaydı ben sabah kalktım işe geldim. Yani iş önde geliyor desem yanlış olmaz.” şeklinde ifade etmiştir. A12 kodlu katılımcı kadın-erkek eşitliğine vurgu yaparak; *“Sorarsanız eşitlemeye çalışıyorum ama kendimi ideal iş gören olarak görüyorum. Ama o şekilde de olmak istemiyorum. Çalışma ortamında kadınların erkeklerden bir farkı yok.”* ifadelerinde bulunmuştur. A13 kodlu katılımcı da kendisini ideal iş gören olarak tanımladığını; *“Ben kendimi ideal bir iş gören olarak görüyorum. Ailem daha önemli benim için ama yine de ev evde kalır iş işte kalır.”* şeklinde belirtmiştir.

Katılımcılardan A2, A4, A7, A8 ve A14 kendilerini ‘ideal iş gören’ sınıfında görmediklerini belirtmişlerdir. Katılımcı A4 kadınların hiçbir zaman ‘ideal iş gören’ olarak nitelendirilemeyeceklerini; *“Her ne kadar gönül öyle istese de ideal iş gören değilim. Kadınların da olabileceğini düşünmüyorum. Çünkü ne olursa olsun çocuğumuzla ilgili bir şey olduğunda onu arka plana atamayız.”* diyerek ifade etmiştir. A2 kodlu katılımcı da aile hayatını daha ön planda tuttuğunu; *“Mesela şu an aile ve işle ilgili bir seçim yapmam gerekse ailemi seçerim. İş bırakmam gerekiyorsa bırakırım. Bu yüzden ideal iş gören değilim.”* şeklinde belirtmiştir. A7 kodlu katılımcı; *“Bu saydığınız kriterlere göre ideal iş gören değilim, olmak da istemezdim.”* diyerek ‘ideal iş gören’ olmadığını ifade etmiştir. A8 kodlu katılımcı; *“İdeal iş gören değilim. Hiçbir zaman ailemden önce olamaz iş. Her zaman ailedir benim için.”* ve A14 kodlu katılımcı; *“Hayır. Benim ailemden önce hiçbir şey gelmez.”* diyerek bu tanımlamaya uymadıkları konusunda fikir birliğinde olmuşlardır.

3.3.4. İş Yerindeki Uygulamalar ve Sosyal Politikalar

Katılımcıların tümü kamu sektöründe çalıştığı için iş yerindeki uygulamaların yeterliliği irdelenirken mevcut sosyal politikaların da katılımcılar tarafından değerlendirilmesi istenmiştir. Bu doğrultuda katılımcılara görüşme formunda yer alan “İş yerinizdeki uygulamaların, anneleri destekleyici yeterlilikte olup olmadığına dair bir değerlendirme yapabilir misiniz?” ve “Çalışan annelere yönelik mevcut sosyal politikalar hakkında bir değerlendirme yapabilir misiniz?” soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların iş yerlerinin anneleri destekleyici nitelikte olup olmadığına dair yaptıkları değerlendirmede, öğle arası yemeklerini çocuklarıyla birlikte yiyebilme imkânlarının olmasını olumlu bir uygulama olarak gördükleri görüşünü benimsedikleri ortaya çıkmıştır. Ancak katılımcıların birçoğu iş yerlerinde kreş uygulamamasının olmamasını büyük bir

eksiklik olarak nitelendirmiştir. Mevcut sosyal politikaları da değerlendiren katılımcıların bir kısmı geçmişle kıyaslandığında şimdiki politikaların yeterli olduğu konusunda hemfikir olmuştur. Özellikle halen küçük çocuğu olan katılımcı anneler ise mevcut politikaları yeterli bulmadıkları noktasında ortak görüş bildirmiştir.

3.3.4.1. Yönetici İnisiyatifi

Araştırmaya katılan katılımcıların çalıştıkları iş yerinde yöneticilerin inisiyatifine bağlı olarak öğle araları çocukların hastane yemekhanesinden ebeveynleriyle birlikte yemek yiyebilme imkânı tanınmaktadır. Bu çerçevede öğle arası birçok ebeveynin çocuğuyla birlikte yemek yiyebilmesine olanak sağlanmaktadır. Katılımcı annelerin birçoğu öğle araları çocuklarıyla birlikte yemek yiyebilme imkânlarının olmasını iş yerlerindeki olumlu bir uygulama olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Katılımcı A1 idarenin ebeveynlere bu tür bir inisiyatif sağlamasını; *“Öğle aralarında yemeye hastaneye geliyor olması benim için çok destekleyici bir uygulama. İdareyi bu konuda takdir ediyorum, hiçbir çocuk mağdur edilmiyor.”* cümleleriyle aktarmıştır. Hastanede yönetici olarak çalışan A4 kodlu katılımcı ise görüşünü; *“Biz burada çocukları öğle yemeğine davet ediyoruz. Çünkü aileler çocuklarıyla daha fazla vakit geçirsin diye. Diğer kurumlarda böyle bir uygulama yok. En azından çocuğumun karnı gözümün önünde doydu diyerek bu şekilde öğleden sonraki programlarına daha rahat adapte oluyorlar diye düşünüyorum.”* şeklinde belirtmiştir. A9 kodlu katılımcı da benzer şekilde; *“Mesela öğlen yemeğe gelmesi özellikle çalışan anneler için çok büyük lüks. Kızım yemeğe gelmemiş olsaydı ben onu nerede doyuracaktım okulunda yemek verilmiyor ya dışarıdan yemek olur bir şey yapacaktı ya ben eve gidip yemek hazırlayacaktım yani...”* diyerek görüşünü beyan etmiştir.

3.3.4.2. Kreş Uygulaması

Katılımcı annelerin büyük bir çoğunluğu çalıştıkları iş yerinde kreş uygulamasının olmamasını olumsuz olarak nitelendirmişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı görüşleri şu şekildedir: A2 kodlu katılımcı; *“Hastanede kreş olmasını isterdim mesela. Özellikle ben nöbet usulü çalışmıyorum ama o şekilde çalışan arkadaşlar için kreş gece de hizmet verseydi daha verimli olurlardı mutlaka. Akılları evde kalmazdı.”*, A8 kodlu katılımcı; *“Hastanemizde şu an sosyal tesis olarak kullanılan yer kreş olarak kullanılabilir. Bunu daha önce de teklif etmiştim ben. Çocuğum burada olsa en azından gözümün altında olur. Küçük çocuklar var. Anneler onları burada emzirebilir.”*, A11 kodlu katılımcı;

“Etrafta gördüğüm kadarıyla çocukların bakımı için bir kreş olsa çok çok iyi olur. Çalışanlar burada görseler çocuklarını başlarına bir şey geldi endişesi yaşamazlar en azından.”, A12 kodlu katılımcı; *“Bence yeterli değil. Kreş olabilirdi.”*, katılımcı A14; *“11 senedir burada çalışıyorum ama hiçbir destekleyici uygulama görmedim. Kreş yok, yapılan bir aktivite yok, hiçbir şey yok.”* Benzer şekilde katılımcı A9 da kreş uygulamasının gerekliliği yönünde görüş bildirmiş ancak kreş uygulamasında dikkat edilmesi gereken hususlar olduğunu şu şekilde ifade etmiştir; *“Kreş uygun olabilir ancak bununla birlikte çok güzel bir oryantasyon ve kontrol mekanizmasının olması gerektiğini de düşünüyorum. Başındaki insanların çocuk sevgisine sahip ve her çocuğun eşit olduğu yani eşit ilgilenebilecek potansiyelde kurulması gerektiğini düşünüyorum.”*

3.3.4.3. Ücretli İzin, Ücretsiz İzin ve Süt İzni Hakları

Araştırmaya katılan annelerin hepsi kamu sektöründe çalıştığı için iş yerindeki uygulamaları değerlendirirken mevcut sosyal politikalar doğrultusunda görüşlerini de ifade etmişlerdir. Mevcut sosyal politikaları da ücretli, ücretsiz izin ve süt izni çerçevesinde değerlendirmişlerdir. Katılımcıların kimisinin uzun süredir iş yaşamında yer almaları, dolayısıyla geçmişle şimdi arasında kıyas yapabilmelerine olanak sağlamıştır. Katılımcıların büyük bir kısmı geçmişle kıyaslandığında bugünkü sosyal politikaların çok daha iyi olduğu görüşünü benimsemiştir. Bu doğrultuda katılımcı A5; *“Bizim zamanımıza göre çok iyi.”* şeklinde görüş bildirirken benzer şekilde katılımcı A6; *“Ben eskiyle kıyaslıyorum. Belki hala yetersiz gelen noktalar vardır ama bizim zamanımıza göre çok daha iyi. Çünkü bunun bir sonu yok. İki sene izin var şimdi, üç sene olsa o da yetmeyecek bence.”* diye görüş beyan etmiştir. Katılımcı A3, mevcut sosyal politikaların hem anneyi hem de çocuğu koruduğu düşüncesine sahip olup bunu; *“Eski ile yeni koşulları karşılaştırdığımda şu anki annelerin çok şanslı olduğunu görüyorum. Son zamanlarda çok güzel uygulamalar var. Sistem çok güzel, hem anne için koruyucu, çalışmaya teşvik ediyor hem de çocuğu destekliyor.”* cümleleriyle aktarmıştır. Katılımcı A12; *“Geçmişle kıyaslıyorsanız çok daha iyi. Özellikle son dönemlerde bayağı bir değişiklik yaptılar.”* diyerek diğer katılımcılarla paralel görüşte olduğunu belirtmiştir. A13 kodlu katılımcı da diğer katılımcıları destekler nitelikte; *“Benim için yeterli. Ücretsiz izin süresince çocuk büyüyor, kreşe verilebilir o saatten sonra.”* diyerek görüş bildirmiştir.

Katılımcıların belirli bir kısmı ise mevcut politikaların yetersiz olduğu görüşünü benimsemiştir. A8 kodlu katılımcı bunu; *“Görümcem doğum yaptı şimdi. Bebeği üç aylık ve işe başlamak zorunda. Üç aylık bebeği bırakıp işe başlamak çok acı bence. Çok yetersiz bence şu an.”* cümleleriyle aktarmıştır. A9 kodlu katılımcı da uygulamaların Avrupa standartlarında olmadığı görüşünü; *“Önceyle kıyasladığım zaman çok iyi ama gene de Avrupa standartlarında değil.”* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı A14 de yetersiz bulduğunu; *“Bana göre yeterli değil. Çocuğun en çok anneye ihtiyaç duyduğu dönemde işe başlamak zorunda kalıyor. İki değil üç sene olabilir ücretsiz izin hakkı.”* diyerek ifade etmiştir.

3.3.4.4. Çalışan Annelerin Politika Önerileri

Katılımcılar geçmişte ve şimdi çalışan anne olma konusunda hem kendilerinden hem de çevrelerinden edindikleri tecrübeler doğrultusunda yaşadıkları sıkıntıları gidermeye yönelik birtakım öneriler getirmişlerdir. Önerileri şu şekilde sıralamak mümkündür:

Sadece çalışma hayatının şartları biraz daha değişmiş olsa kesinlikle daha rahat ve güzel olurdu. Mesai saatleri daha esnek olsa yoğunluğumuz biraz azalmış olsa bu şekilde iyileştirmeler olsa... Tabii ki daha farklı olurdu her şey. (A1)

Ücretli ve ücretsiz izin biraz daha uzatılsa daha iyi olur. Çünkü çocuğun beş yaşına kadar anneye ihtiyacı var. Ayrıca işten ayrılma hakkının olması lazım. Sonra da geri başlanılmalı. Ben her zaman öyle diyorum keşke emeklilik hakkımı çocuklar küçükken kullanabilseydim. (A2)

Bunu eğitimle sağlayabiliriz ama. Eğitim derken sadece sınav kazanma odaklı değil değerlerin öğretildiği bir eğitim. Mesela okuldaki toplantıya her seferinde anneler gitmemeli babalar da sorumluluk almalı. Belki bazı günler toplantılar sadece babalara yapılmalı. Çocuğun sadece babasıyla yapacağı etkinlikler düzenlenmeli. Çocuklar bunu görerek yetişmeli. (A4)

Bence genel bir izin süresi çok mantıklı değil. Kimi çocuk gelişim süresini erken tamamlıyor kimisi geç tamamlıyor. Kişiye bağlı izinler olsa daha doğru olur. (A7)

Mesela bakıcısı çocuğu iş yerime getirse, ben de yarım saat, kırk beş dakika çocuğumla vakit geçirebilsem. Özlem giderebilsek. Aslında çok basit bir şey, dilerim bir gün olur. (A8)

Şu an yarı zamanlı çalışma gündemde. Bence yarı zamanlı çalışma özellikle küçük çocuğu olan anneler için çok faydalı bir uygulama olur... Mesela tayin usulü çalışan arkadaşlar var. Her gittiği yerde bakıcı sorunu yaşıyor bu arkadaşlar. Onlar kreşlerle veya oryantasyon programlarıyla desteklenebilir. (A10)

3.4. Katılımcıların Sosyal Çevresinde “Çalışan Anne” Olmasına İlişkin Algıları

Katılımcıların sosyal çevrelerinde çalışıyor olmalarına yönelik algılanma biçimlerini ortaya çıkarmak amacıyla katılımcılara görüşme formunda yer alan “Çalışma yaşamında aktif yer almanız nasıl bir sosyal çevreyle ilişki halinde olmanızı gerektiriyor? Çalışmayan annelere göre bir kıyas yapabilir misiniz?” sorusu sorulmuştur. Bu alt problem çerçevesinde katılımcıların bir kısmı çalışma yaşamında yer almalarından ötürü daha kısıtlı ve belirli bir sosyal çevreye sahip oldukları görüşünde birleşmiştir. Bir kısmı ise çalışma yaşamında olmalarının farklı birçok kesimden insanla muhatap olmayı gerekli kıldığı ve böylece daha geniş bir sosyal çevreye sahip olduğu görüşünü belirtmiştir. Katılımcıların sosyal çevrelerinin çalışmalarına ilişkin düşüncelerini belirleme açısından katılımcılara “Çalışan anne olmanızın sosyal çevreniz açısından etkileri nelerdir? Arkadaş, akraba veya komşular çalışmanız ile ilgili ne gibi düşüncelere sahipler?” şeklinde soru yöneltilmiştir. Bu sorunun sorulması toplumda çalışan annelere yönelik genel kanıyı anlayabilme amacı gütmektedir. Verilen yanıtlarda oluşan genel görüş ise çalışıyor olmalarının sosyal çevreleri tarafından olumlu karşılandığı yönünde olmuştur. Görüşmeler sırasında katılımcıların sosyal çevrelerinden çocuk bakımı ve ev işlerini gerçekleştirmede sosyal destek mekanizmalarından yardım alıp almadıkları irdelenmiştir. Çevresinden bu anlamda yardım gören ve göremeyen katılımcıların görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır.

3.4.1. Sosyal Çevrenin Tutumu

Araştırmaya katılan katılımcıların sosyal çevresinde çalışan anne olmalarına ilişkin algısı genelde destekleyici bir tutum sergiledikleri yönünde olmuştur. Katılımcı A1; “Çevrem destekleyici yaklaşıyor. Hiçbir zaman çalışma gibi bir tepki ile karşılaşmadım. Çevrem de hep çalışan kadınlardan oluşuyor zaten.” diyerek kendi çevresinin de çalışan kadınlardan oluştuğunu ve destekleyici olduklarını ifade etmiştir. Katılımcı A9; “Genelde olumlu karşılıyorlar. Çevrem, herkes çalışmamı destekliyor.”, A11 kodlu katılımcı; “Destekleyici kesinlikle.” ve A5 kodlu katılımcı; “Annem ve babam okumayı

çok severdi. O yüzden beni çok desteklediler.” cümleleriyle benzer ifadelerde bulunmuştur.

Katılımcı A4 çalışmayan annelerin de kendilerini desteklediğini; *“Çalışan anne olmak bize yük ama çalışmayan kesime göre de bir artı olarak geliyor. Geçenlerde böyle bir şeye tanık oldum. Sen istediğin kadar alışveriş yapabilirsin para kazanıyorsun zaten diye.”* cümleleriyle aktarmıştır. A8 kodlu katılımcı da benzer şekilde; *“Çalıştığım için genel olarak birçok arkadaşımın takdirini kazanmışımdır.”* diyerek çalışmayan annelerin kendisini takdir ettiğini belirtmiştir. Katılımcı A2 de diğer katılımcılara paralel olarak gördüğü desteği; *“Genelde destekleyici bir tutumla karşılanıyor. Tebrik ediyorlar üç çocukla çalışabildiğim için hatta.”* şeklinde ifade etmiştir. A6 kodlu katılımcı ise konu hakkındaki tecrübesini; *“Hiç evde otur demedi kimse. Hatta çocuklar bir şekilde büyüyecek. Sen çalışmaya devam et dediler.”* ifadesiyle aktarmıştır. Katılımcı A12 ve katılımcı A13 kadınların artık daha fazla çalışmaları yönünde destek gördükleri konusunda ortak görüş bildirmişlerdir. A12 kodlu katılımcı bunu; *“Kadınlar genelde çalışması yönünde destekleniyor sanki. Çalışmayanlar da çalış artık diye tepki görüyorlar.”* diyerek katılımcı A13 de; *“Burada kadın aktiftir. Ev hanımı olmak çok tercih edilmez, hiçbir şey yapamazsa bir kursa gider. Herkes mutlaka bir işin ucundan tutar.”* ifadeleriyle aktarmıştır.

3.4.2. Sosyal Destek Mekanizmaları

Katılımcı annelerin bir kısmı ev işleri ve/veya çocuk bakımı konusunda sosyal destek mekanizmalarından faydalandıklarını ifade etmiştir. Sosyal çevresinin bu anlamda desteklediği anneler özellikle çocuklarını güvenilir bir ortamda bırakmalarının kendilerini olumlu anlamda etkilediği konusunda fikir birliği oluşturmuştur. A10 kodlu katılımcı; *“Çocukların küçük olduğu dönemlerde ben de nöbetli çalıştığım için nöbetçi kaldığım akşamlarda akrabalarımın destek aldım. Annem ve görümcem bana yardımcı oldu o dönemlerde. Akraba olduğu için daha çok güveniyorsun. Öteki türlü gözüm arkada kalırdı.”* cümleleriyle sosyal desteğin varlığının kendisini olumlu etkilediğini ifade etmiştir. A10 kodlu katılımcıyı destekler nitelikte katılımcı A13 de; *“Büyük oğlumda hiçbir sıkıntı yaşamadım. Belki babaannesi bakmıştı onun etkisi vardır bilemiyorum. Şimdi küçük çocuğuma da anneanne bakıyor. O yüzden gözüm hiç arkada kalmıyor.”* şeklinde görüşünü belirtmiştir. Katılımcı A2 çocuk bakımı için akrabalarından aldığı desteği; *“Şartlar, yasalar gereği çocuğum 90 günlükken işe*

başlamak zorunda kaldım. İlk etapta kayınvalideme bıraktım. Sonra benim annem baktı bir süreliğine. Sonrasında 1 ay ablam baktı.” diyerek ifade etmiş ayrıca sosyal destek mekanizmalarının varlığının önemini *“Yani çocukların bakımı, büyümesi ile ilgili bir destek olması gerek. Ya çocuklara bakan aileden biri bir şekilde destek olmalı.”* cümleleriyle belirtmiştir.

Eşleri tayin usulü çalışan katılımcı A7 ve A8’in çocuklarını ailelerinden uzak bir yerde büyütme zorunda oldukları ve yakın çevrelerinden destek göremedikleri konusunda benzer tecrübelere sahip oldukları belirlenmiştir. A7 kodlu katılımcı sorumluluğu tek başına almanın kendisinde daha fazla yük oluşturduğunu; *“... çocuğun sorumluluğu direkt benim üstümdeymiş gibi hissettim. Tek başıma, yardım yok ailemden uzakta doğuda bir yerdeyim. Anne, baba, dayı, teyze yardımcı olabilecek kimse yok. O yüzden işe hemen dönmek istedim.”* cümleleriyle aktarmıştır. Katılımcı A8 ise; *“Eşim asker olduğu için biz Batman’daydık. Anne yok, baba yok, hala, teyze, dayı yok. Şu çocuğu bir tut da şu işimi halledebileyim diyebileceğim kimsem yok.”* diyerek herhangi bir sosyal desteğe sahip olmamasının kendisini olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

3.4.2.1. Minnettarlık Duygusu

Çocuk bakımı ve/veya ev işleri için çevrelerinden destek almış olan katılımcılar bu desteğin çok da yeterli olmadığı konusunda fikir belirtmişlerdir. Bu anlamda katılımcı görüşleri yasalarla korunmayan ve resmi olmayan bu tür desteklerin de belirli bir noktaya kadar yeterli olduğu şeklindedir. Konuyla ilgili olarak katılımcı A2; *“Aileme de üzülüyordum o zamanlar. Çünkü insan kendini hep şey hissediyor, gelip baktıkları için. Evlerinden ayrıldıkları için hep borçlu hissediyordum. Ben çocuğumla birlikteyim ama onları evlerinden ayırıyorum diye hep huzursuzdum.”* ifadelerinde bulunmuştur. Kayınvalidesiyle bir süre aynı evde yaşayan katılımcı A5; *“Çocuklarıma babaanneleri baktı ama ben de kendimden çok ödün vermek zorunda kaldım. Babaanne bakıyor ama tabii ki bütün yük sende. Onun gönlünü yapma, onunla anlaşabilmek... Sonuçta onları da memnun etmek zorundasın.”* diyerek aslında destek almanın da zorlukları olduğunu belirtmiştir. Katılımcı A11 de *“Annen, kayınvaliden destek oluyor belki ama onlara da çok fazla yük yüklenemez ki.”* şeklinde diğer katılımcılarla paralel görüş bildirmiştir.

3.4.3. Geniş ya da Kısıtlı Sosyal Çevre

Katılımcı annelerin yaşadıkları olumlu (ekonomik, aktif bir hayat, vb.) ve olumsuz (vakit vb.) tecrübeleri doğrultusunda kısıtlı mı yoksa daha geniş bir sosyal çevreye sahip oldukları irdelenmiştir. Bu doğrultuda çalışan anne olmalarının sosyal çevre anlamında olan etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan çalışan annelerin bir kısmı iş yaşamının kendilerinin daha aktif ve sosyal olmasını sağladığı ve daha geniş bir sosyal çevreyle muhatap oldukları doğrultusunda fikir birliği oluşturmuşlardır. Katılımcı A3 daha geniş sosyal çevreye sahip olduğunu; *“Çalışırken bulunduğun ortamda her türlü eğitim grubundan arkadaşın oluyor. İşin getirdikleri ile birlikte paylaştıkların belli bir noktada eğitilmiş konular oluyor. Çalışmasaydım bu kadar sosyal çevrem olmazdı. Bakış açımı değiştiremeyebilirdim.”* cümleleriyle aktarmıştır. Kendisini çalışmayan annelerle kıyaslayan A11 kodlu katılımcı; *“Ev hanımıyken belli bir çevredesin. Ama çalışırken o çevre üç beş çap daha genişliyor. Çok fazla insan oluyor etrafında.”* şeklinde görüş bildirmiştir. Katılımcı A12 de benzer şekilde; *“Daha geniş bir sosyal çevrem oluyor kesinlikle. Zaten 200 kişilik bir iş yerinde çalışıyorsan neredeyse hepsiyle bir iletişim kuruyorsun. Bizim için hastalar, hasta yakınları sürekli onlarla da iletişim halindeyiz.”* diyerek sosyal çevresinin oldukça geniş olduğunu belirtmiştir. Diğer katılımcı görüşlerine paralel olarak katılımcı A14 de görüşünü; *“Daha geniş bir sosyal çevren oluyor. İş yerinde ailenizden daha fazla vakit geçiriyorsunuz. Burada bir arkadaş ediniyorum sonra onun arkadaşı derken bir sürü insan tanıyoruz.”* şeklinde belirtmiştir.

Katılımcıların bir kısmı da vakit yetersizliği ve diğer birçok nedenden dolayı daha kısıtlı bir sosyal çevreye sahip olduğu konusunda ortak görüş belirtmiştir. Katılımcılar A6, A10 ve A13 kısıtlı sosyal çevreye sahip olmalarının nedenini vakit yetersizliği olarak değerlendirmişlerdir. Konuyla ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir: A6; *“Sosyal çevrem genellikle hep iş arkadaşlarımdan oluşuyor. Çünkü haftanın beş günü buradayız.”*, A10; *“İş ortamı ve akrabalar dışında çok fazla yok açıkçası. Şu kursa gideyim, kendimi geliştireyim, yeni insanlarla tanışayım diye bir şey yok.”*, A13; *“En fazla arkadaşlarımla sinemaya giderim, kız kıza bir alışveriş yaparız ama en fazla bunlar. Onu da hafta sonuna göre ayarlamaya çalışıyoruz.”* A8 kodlu katılımcı da vakit yetersizliğinin yanı sıra gün içerisinde yeterince sosyalleştiği için sonrasında insanlarla iletişim kurma isteğinin kalmadığını; *“Çalışmayan arkadaşlarım var. Onların katıldığı birçok aktiviteye katılamıyorum ben mesela. Spora gideceğiz çocuklar okuldayken*

gidelim diyorlar ama o sıra ben işte oluyorum. Bir de zaten gün içerisinde çok fazla insanla iletişim halinde oluyoruz. Akşam eve gidince daha dinginlik istiyor insan.” cümleleriyle aktarmıştır.

Katılımcılar A4 ve A9, sosyal çevrenin geniş veya kısıtlı olmasını bireylerin karakter özellikleriyle ilgili olduğu konusunda ortak görüş bildirmiştir. A4 görüşünü; *“Bu iletişim kanallarının çok açık olması ile alakalı bir durum bence. Artık herkes herkesle iletişim kurabiliyor. Çalışan çalışmayan diye bir fark yok.”* şeklinde ifade ederken A9; *“Aslında kişisel bir tercihtir. Benim için en büyük sosyallik evde oturmak mesela.”* diyerek belirtmiştir. Bu katılımcılara göre sosyal çevrenin geniş veya kısıtlı olmasının çalışan ya da çalışmayan anne olmayla bir ilgisi bulunmamaktadır.

3.4.4. Toplumsal Yargılar

Birey ve toplum birbirinden bağımsız düşünülemez. Çevresi içindeki bireyi anlama açısından bireylerin çevreleri tarafından nasıl algılandıkları önceki bölümlerde belirlenmeye çalışılmıştır. Yaşadıkları toplumun ve kültürün bir parçası olan katılımcıların da toplumun genel kanılarına ilişkin algıları görüşme formunda yer alan *“Bir dönem çalışan anneleri “çocuklarını ihmal eden” veya “bencil” olarak damgalayan zihniyet, başka bir zaman diliminde; çalışmak istemeyip çocuğuyla ilgilenmeyi tercih eden anneleri de evde oturmakla damgalayabilmektedir. Bu konu hakkındaki düşüncelerinizi paylaşabilir misiniz?”* sorusuyla irdelenmiştir. Katılımcıların birçoğu ‘çalışan anne’ ve ‘çalışmayan anne’ gibi bir kavramsallaştırmanın doğru olmadığı yönünde görüş birliği oluşturmuştur.

Katılımcı A9 toplumun genellemelerini doğru bulmadığını; *“İnsanların önyargılarını yıkamazsınız. Evet toplumdayız. Toplumun kuralları var ama herkesi de memnun edemezsiniz. İnsanlar yine söyleyecek bir şey bulurlar.”* diyerek ifade etmiştir. A4 kodlu katılımcı ise konu hakkındaki görüşünü; *“İnsanlar hep kendilerinde olmayanı istedikleri için elimizde olmayanı istiyoruz her zaman. Biz ev hanımlarının vaktine özeniyoruz, onlar da bizim kendi paramızı kazanmamıza özeniyorlar.”* cümleleriyle aktarmıştır. A1, A2, A5 kodlu katılımcılar ise kişinin bireysel özelliklerinin ev yaşamında etkili olduğu görüşünü benimsemiştir. Bu doğrultuda görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: A1; *“Bireysel özellikler ile alakalı bence. Yapmayan yapmıyor. Evde de olsa yapmıyor. Çalışmayıp çocuğunu ihmal eden de vardır, çalışıp çocuğuna en iyi*

şekilde bakan anneler de vardır.”, A2; “O kişinin kendisi ile alakalı. Ev hanımı olup da çocuğun yüzüne bakmayıp ilgisiz anneler de olabilir çalışıp hem de çocuğuyla kaliteli vakit geçirebilen anneler de olabilir.”, A5; “Yakın çevremdekileri görüyorum. Ben hiçbir zaman çocuğumu okula kahvaltısız göndermemişimdir. Çok ev hanımı biliyorum çocuğu okula giderken uyuyan.”

Araştırmaya katılan çalışan annelerden A10 ve A12 kodlu katılımcılar ev hanımlarının yaptığı ev işlerinin ücretsiz olması dolayısıyla toplum içerisinde görünmeyen bir emeğe sahip oldukları görüşünde fikir birliği oluşturmuştur. A10 kodlu katılımcı görüşünü; *“Bence ev hanımları daha çok iş yapıyorlar hatta. Bir de onların eve para getirmediikleri için evde söz hakları olmuyor. Yaptıkları işin parasal bir karşılığı yok.”* şeklinde ifade ederken benzer şekilde A12 görüşünü; *“Ev işleri de çok nankör. Ben ev hanımlarının evde boş boş oturduklarını düşünmüyorum. Ayrıca ev hanımı olup da hiç yemek yapmıyorsa ya da çalışan bir kadın bütün işleri iyi bir şekilde yürütebilirse ikisi arasında bir fark göremiyorum.”* cümleleriyle aktarmıştır.

Katılımcıların belirli bir kısmı ise çalışan anne ve çalışmayan anne gibi bir ayrıştırmanın doğru olmadığı fikrini benimsemiştir. Konu ile ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir: A3 kodlu katılımcı; *“Bunun çalışma ve çalışmama ile alakası yok. Doğru zamanı verebilmek önemli. Kızım 17 yaşında ve hiç kahvaltısız okula gitmemiştir. Ama ben nice ev hanımları biliyorum pastaneden bir poğaçaya eline verip okula gönderdiklerini çocuklarını.”*, A6 kodlu katılımcı; *“ben çalışan çalışmayan ayrımını doğru bulmuyorum. Bu çok yanlış. Çalışan anne çocuklarını ihmal edecek diye bir şey yok. Ya da ev hanımları bütün gün boş oturuyor diye. Herkesin kendine göre bir hayatı var.”*, A8 kodlu katılımcı; *“Çalışan çalışmayan ayrımı çok saçma bence. Ev hanımının bütün gün evde ne yaptığını bilmiyorsun sonuçta. Ya da ben çalışıyorum diye çocuğumun zamanından mı çalmış oluyorum? Önemli olan annelikle ilgili görevleri yerine getirmek. Onu iyi yaptığın zaman gerisinin bir önemi yok.”*, A14 kodlu katılımcı; *“Annelik çok farklı bir duygu. Çalışan için de çalışmayan için de aynı duygudur bence. Mutlaka her ikisinin için de eksik kalan kısımları vardır. Çalışma ya da çalışmama meselesi değil.”*

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu sektöründe çalışan anne olmanın ev, iş ve sosyal yaşamı üzerindeki etkilerinin sosyal hizmet bakış açısıyla ele alındığı bu araştırmada; çalışan annelerin kendilerini algılayış biçimleri, aile ve beşerî ilişkileri ve iş yaşamındaki tecrübeleri anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu anlamda araştırma, Uzunköprü Devlet Hastanesi'nde çalışan annelerin yaşam deneyimlerinin, genel olarak içerisinde bulunan toplum bileşenleri ile çalışan annelerin edindiği olumlu veya olumsuz tecrübeler arasında kurulacak bağlantılara dair önemli ipuçları sunmaktadır. Bununla beraber araştırma, çalışan annelerin yaşadığı problemleri ortaya çıkarmakta ve bu problemlere yönelik öneriler geliştirmektedir.

Bu araştırma, çalışan annelerin yaşadığı olumlu ve olumsuz tecrübelerin tespitine yönelik gerçekleştirildiğinden elde edilen bulgular olumlu ve olumsuz olarak değerlendirilerek sunulmaktadır. Çalışan annelerin tecrübelerini tüm boyutlarıyla ele almak için ise katılımcıların çalışma nedenlerinin belirlenmesi öncelik olarak hedeflenmiştir. Araştırmaya katılan annelerin çalışma kararlarını etkileyen motivasyonları değerlendirildiğinde; ekonomik unsurların başta geldiği ortaya çıkmıştır. Kadının ekonomik bağımsızlığa sahip olmasının önemi katılımcıların iş yaşamında yer almalarının ana nedenini oluşturduğu belirlenmiştir. Bunun haricinde katılımcıların kendi ailelerinin onları eğitim almaları yönünde desteklediği ve iş yaşamının da aldıkları eğitimin doğal bir sonucu olarak ortaya çıktığı değerlendirilmiştir.

Aktif olarak istihdamın içerisinde yer almak ve düzenli gelir getirici bir işte çalışmak günümüz dünyasının zorunlu kıldığı bir durum olarak görülmektedir. Bireylerin yaşam kalitelerini hem asgari düzeyde sağlamaları hem de geliştirebilmeleri adına iş yaşamında aktif olarak yer almaları gerekmektedir. Ayrıca çalışıyor olmanın getirdiği olumlu ve olumsuz birçok fizyolojik, psikolojik, sosyal durum bulunmaktadır. Araştırmada yer alan katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda çalışıyor olmanın bireyin aktif bir yaşamı olmasını zorunlu kıldığı dolayısıyla özgüveni ve özsaygıyı arttırdığı ve tek başına bir kimlik oluşturmaya yardımcı olduğu belirlenmiştir. Çalışma yaşamında yer almanın daha düzenli, aktif ve çok boyutlu bir yaşamı getirdiği olumlu sonuçlar olarak değerlendirilmiştir.

Genel olarak araştırma sonuçları pederşahi bir düzenin varlığını ve toplumsal cinsiyet normlarının halen varlığını sürdürdüğü yönündedir. 'Çalışan kadın' ve 'çalışan anne'

kavramlarının halen kullanılıyor olması, ‘çalışan erkek’ veya ‘çalışan baba’ gibi kavramların da bulunmaması bunun en net göstergesi olmaktadır. Araştırmanın yapılma sebebinin açıklanması sürecinde ve katılımcıların kendilerine yönelik algılanış biçimlerini değerlendirmeleri esnasında bu çeşit bir kavram ayrılığının varlığına değindikleri ve bu durumu sorguladıkları gözlemlenmiştir. Bu durumda ataerkil değer yargılarının varlığının özel alanda ve kamusal alanda halen kendini hissettirdiği söylenebilir.

Kadının toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde gerçekleştirmek zorunda olduğu rolleri, onun iş yaşamında ikincil planda tutulmasına ve ev yaşamında da erkeklerden farklı olarak ilave birtakım sorumluluklara sahip olmasına neden olmaktadır. Bu durum da kadının özel yaşamı ile kamusal yaşamı arasında sıkışıp kalması ve ikisi arasında bir denge kurma mecburiyeti hissetmesi sonucunu doğurmaktadır. İş- ev yaşamı dengesi ile ilgili olarak araştırma bulguları, annelerin vakit konusunda yetersizlik yaşadığına işaret etmektedir. Zamanlarının çoğunu işte geçiren anneler evde oldukları vakti çok kısıtlı olarak değerlendirmişlerdir. Kısıtlı vakitlerini en iyi şekilde değerlendirebilmek için ise ekstra bir çaba göstermek zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan katılımcıların iş ve ev yaşamı dengesini kurabilmek için birtakım fedakârlıklar yapmak zorunda kaldıkları tespit edilmiştir. Yapılan fedakârlıkların en başında kişisel zamandan feragat edilmesi olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların birçoğunun kendilerine ayırmaları gereken özel zamandan fedakârlık yapmak zorunda kaldığı, uykularından feragat ettikleri ve kendilerine ayırmaları gereken kişisel zamanı ailelerine ayırdıkları ortaya çıkmıştır. Böylece kadınların geleneksel rollerinin dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerinin onların zorunlu fedakârlıklar yapmasına neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Toplum içerisinde annelik kavramına yüklenen anlamlar neticesinde anneler, kendilerinde hep en iyisini ve en güzelini yapma düşüncesine sahip olmakta bu yönde mecburi bir eğilim göstermektedirler. Bu sebeple çalışma yaşamında yer alan annelerin özellikle çocukları ile olan ilişkilerinde yine vakit kısıtlılığına bağlı olarak birtakım vicdani rahatsızlık ve pişmanlık duygularına sahip oldukları belirlenmiştir. Katılımcı annelerden bazıları işte oldukları sürenin çocuklarıyla olan ilişkisini olumsuz etkilediği ve onlarla yeterince vakit geçirememesine bağlı olarak suçluluk duygusuna sahip olduklarını belirtmişlerdir. Annenin kendini çocuğuyla ilgili olarak yetersiz hissetmesi

hem iş yaşamında hem de aile yaşantısında toplumsal düzeyde sonuç doğurabilecek ölçüde olabilmektedir. Bu doğrultuda annenin sırf çalıştığı için bu tip kendini suçlama hissiyatına kapılması dikkat çekilmesi gereken bir nokta olarak ortaya çıkmaktadır.

Annelerin çocuklarıyla olan ilişkileri değerlendirildiğinde bir kısmının çalışıyor olmaktan dolayı çocuklarıyla olan ilişkilerinin olumsuz etkilendiği belirlenmiştir. Katılımcıların özellikle çocukları küçükken birçok problemle karşılaştıkları ortaya çıkmıştır. Anneler genellikle vakit yetersizliğinden yakınlıkla çocuklarının özel anlarına tanıklık edemediklerinden, yeterince emziremediklerinden ve ilgilenemediklerinden şikâyet etmişlerdir. Katılımcıların bir kısmı ise çocuklarıyla olan ilişkilerinin olumlu anlamda etkilendiğini ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda çocuklarına rol model oldukları için memnun oldukları, bu sayede çocuklarının tek başına kendilerine yetebilme becerisini kazandığı ve daha düzenli bir hayatları olduğu şeklinde değerlendirmişlerdir.

Araştırma sonuçlarından çalışan annelerin iş ve ev yaşamı dengesini kurabilmek adına birtakım kolaylaştırıcı çözümler geliştirdiklerine ulaşılmıştır. Anneler iş ve ev yaşamı dengesini sağlıklı kurabilmek ve vakit yönetimini daha kaliteli gerçekleştirmek için yaşamlarını uyumlaştırıcı destek mekanizmalarından faydalanmaktadırlar. Katılımcıların uzun zaman alan ve uğraştırıcı olarak nitelendirilen ev işleri (temizlik, ütü, çamaşır vs.) için ücretli yardımcı personelden destek aldıkları belirlenmiştir. Buna ek olarak sosyal destek mekanizmalarından (kendi aileleri ve eşleri) ev işleri ve çocuk bakımı konusunda yardım aldıkları ortaya çıkmıştır. Doğru zaman yönetimini gerçekleştirebilmek için ise belirli bir plan program dâhilinde yaşamlarını sürdürdükleri tespit edilmiştir. Katılımcıların bir kısmının da evlerini iş yerlerine yakın seçerek yolda geçen zamandan tasarruf etme eğilimi gösterdikleri belirlenmiştir.

Ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı da dâhil bu tür işler, genellikle aile içerisinde kadınlara atfedilmekte ve piyasa değeri bulunmayan dolayısıyla görünmeyen emeği içeren işler olarak değerlendirilmektedir. Aile içerisinde her iki ebeveynin de çalışması durumunda ev işleri genellikle annenin görevi olarak görülmektedir. Bu durum da ev içerisinde cinsiyetçi bir iş bölümünün varlığına işaret etmektedir. Çalışma yaşamında yer alan kadın, eve geldiği zaman sorumlu tutulduğu bu türden işleri yapmakta ve mesaisini başka bir alan olan evde sürdürmeye devam etmektedir. Bu bağlamda araştırmaya katılan annelerin birçoğunun gün içerisinde 'çift mesai' yaptıkları düşüncesini benimsediği ortaya çıkmıştır. Bu düşünceleri aslında toplum içerisinde hem kadın-erkek

rollerinin belirlenmesine yardımcı olmakta hem de kadının çalışıyor olmasının getirdiği sorunları daha görünür kılmaktadır. Kadınların 'çift mesai' yaptıklarını düşünmelerine ise ev işlerinin ücretsiz olması neden olmaktadır. Herhangi bir maddi karşılığı bulunmayan bu işler için gerçekleştirilen emek de çoğu zaman görmezden gelinmektedir.

İşverenler çalışanlarından olabilecek en üst verimle çalışmasını ve tüm potansiyellerini azami düzeyde kullanmalarını beklemektedirler. Kadınların iş yaşamında ikincil konumda olmalarının bir nedeni de bu beklentidir. Çünkü kadının doğası gereği anne olma potansiyeli bulunmaktadır. Hamilelik sürecinden itibaren gerek doğum sonrası izin kullanması gerekse çocuk bakımı ile ilgili sorunlar yaşayacağı düşüncesinden hareketle erkekler kadar verimli çalışmama ihtimali bulunması gibi bir anlayış hüküm sürmektedir. Bu ihtimalden yola çıkılarak annelerin iş yaşamında ne tür etkilerle karşılaştığı bu araştırmada belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya konu olan katılımcılardan bazıları iş yaşamında anne olmanın olumlu etkilerine değinirken bazıları da olumsuz etkilerine vurgu yapmıştır. Olumlu etkiler olarak anne olmanın kendilerinin bakış açısını pozitif yönde değiştirdiği, öfke kontrolü sağlama ve empati kurma yeteneklerini geliştirdiği şeklinde ortaya çıkmıştır. Olumsuz etkiler olarak ise ağır çalışma koşullarına sahip olduğu ve işteki stres faktörlerinin ev yaşamını olumsuz etkilediği sonuçlarına varılmıştır.

Çalışma yaşamında mobbing ve ayrımcılık önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Çalışanların birçoğu iş yerinde mobbinge uğrama ve ayrımcılık yaşama tecrübesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda kadınların anne olmalarından kaynaklı karşılaştıkları pozitif veya negatif ayrımcılık/ mobbinge maruz kalma durumları incelenmiştir. Araştırma bulgularından katılımcıların bir kısmının negatif ayrımcılık ya da mobbinge maruz kaldığı; bir kısmının pozitif ayrımcılığa uğradığı bir kısmının da her ikisini de yaşamadığı ortaya çıkmıştır. Negatif ayrımcılık/mobbinge uğrayan katılımcıların buna maruz kalmalarının nedeni ise genellikle hamilelik süreciyle birlikte izin kullanacak olması ve iş yaşamının kesintiye uğraması şeklinde belirlenmiştir. Pozitif ayrımcılığın ise hamilelik sürecinde ve küçük çocuğa sahip olunan dönemde kendini gösterdiği ortaya çıkmıştır.

İş yerindeki uygulamaların ebeveynleri destekleyici nitelikte olması çalışanların motivasyonu ve verimliliği açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu anlamda

araştırmaya konu olan çalışan annelerin iş yerlerindeki uygulamaların yeterliliği onların bakış açısıyla ele alınmıştır. Elde edilen bulgulardan ortaya çıkan sonuç; katılımcıların bir kısmının uygulamaları yeterli bulduğu bir kısmının yeterli bulmadığı yönünde olmuştur. İş yerindeki uygulamaları yeterli bulan katılımcılar, özellikle öğle araları çocukların ebeveynleriyle yemek yeme inisiyatifinin idareciler tarafından sağlanmış olmasına değinmişlerdir. Yetersiz bulan katılımcılar ise iş yerlerinde kreş bulunmamasını eleştirmişlerdir. Hastanenin 7/24 hizmet veren bir kurum olması ve nöbet usulü çalışanlarının bulunması nedeniyle annelerin çocuklarıyla vakit geçirebileceği uygun ortamın bulunmayışının iş yerinde anneleri olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktada kurumsal desteğin oldukça önemli olduğu ortaya çıkmıştır.

Kurumsal desteğin yanı sıra toplumsal düzeyde de bazı destek mekanizmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu anlamda sosyal politikaların ve yasal düzenlemelerin çalışan annelerin sorunlarını gidermeye yönelik olması gerekmektedir. Araştırmaya katılan annelerin bizzat tecrübe ettikleri sorunların giderilmesine dair sosyal politika önerileri bulunmaktadır. Bu öneriler; süt izni, ücretli izin ve ücretsiz izin sürelerinin daha fazla uzatılması, iş yerinde destekleyici uygulamaların zorunlu kılınması, yarı zamanlı çalışmanın önünün açılması ve toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği olumsuz durumlara karşı bilinçlendirme çalışmalarının yapılması şeklinde olmuştur.

Araştırmaya konu olan katılımcı annelerin bir kısmının nöbet usulü çalışma tecrübesinin olması ve bir kısmının da eşlerinin tayin usulü çalışması iki farklı sorunun gün yüzüne çıkmasına neden olmuştur. Nöbet usulü çalışma sistemi çalışanlar için oldukça farklı boyutları ve sonuçları olan bir sistem olarak görülmektedir. Özellikle annenin geceleri çalışıyor olması durumu ev yaşamını büyük ölçüde etkilemekte ve çeşitli sonuçlar oluşturmaktadır. Benzer şekilde tayin usulü çalışma; çalışan annenin sürekli yeni bir ortama (şehir, iş yeri, sosyal ilişkiler vb.) alışmasını zorunlu kılmakta ve her yeni gittiği yerde uyum sağlama çabasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda yirmi dört saat nöbet usulü çalışan anneler için “nöbetçi anne”, “noktürnal annelik”; tayin usulü çalışan anneler için ise “göçebe annelik”, “konargöçer ebeveynler” gibi kavramlar üretilebilir.

Toplumun çalışan annelere yönelik algısının belirlenmesi açısından katılımcıların sosyal çevrelerinin düşünceleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçları çalışan annelerin sosyal çevrelerinden çalışmaları yönünde destek gördüğü şeklinde olmuştur.

Kadınların eğitim süreçleri boyunca hem ailelerinden hem de çevrelerinden destek gördüğü ve çalışma yaşamında da aynı desteği görmeye devam ettikleri belirlenmiştir. Bu şekilde araştırmaya katılan çalışan annelerin tümünün çalışıyor olmasının çevreleri tarafından olumlu karşılandığı sonucuna varılmıştır.

Annelerin istek ve önerileri çeşitli destek mekanizmalarına ihtiyaç duyduklarına işaret etmektedir. Eşlerinin ve sosyal çevrelerinin desteğinin varlığı onların hem iş hem de ev yaşantılarının olumlu anlamda etkilendiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede eş ve sosyal çevre desteğinin ne denli önemli ve gerekli olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarında bazı durumların kişisel özelliklere bağlı olduğu ve çalışan ya da çalışmayan anne olmanın bu durumları etkilemediği tespit edilmiştir. Örneğin sosyal çevrenin kısıtlı veya geniş olmasının kişisel iletişim beceriyle ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Çocukla olan ilişkide de kişisel özelliklerin ön planda olduğu ev hanımlarıyla yapılan kıyaslamalardan belirlenmiştir. Annelerin zaman yönetimini iyi yaptıkları takdirde olası birçok sorunun önüne geçilebileceği sonucuna varılmıştır.

Sosyal hizmet makro düzeyde politika üretici fonksiyonu bulunan bir disiplin ve meslek dalıdır. Bu doğrultuda toplumda belirli bir grubun, bireyin ya da toplumun genelini ilgilendiren herhangi bir problem karşısında politika üretici görevini üstlenmektedir. Çalışan anneler toplumda belirli bir kesimi ifade etmekte ancak karşılaştıkları problemler açısından toplumun tümünü etkileyebilecek düzeyde çeşitli unsurlarla ilişki içerisinde olmaktadır. Çalışan annelerin baş etmek zorunda kaldığı problemler kendi ailesini, sosyal çevresini ve iş yerindeki ilişkilerini doğrudan etkilemektedir. Makro düzeyde ise kadının toplum içerisindeki konumunun sorgulanması ve toplumsal cinsiyet rolleri ile dolaylı yoldan etkileşim halindedir. Bu bağlamda araştırmada çalışan annelerin yaşadığı olumsuz tecrübelerden yola çıkılarak sosyal hizmet bakış açısıyla çeşitli öneriler getirilmiştir.

İlk olarak makro düzeyde toplumun kültürel inançlarının değiştirilmesine yönelik öneriler getirilebilir. Toplumsal cinsiyet rollerinin etkinliğinin azaltılması ve cinsiyetçi iş bölümünün varlığının giderilmesi için toplum düzeyinde çalışmaların gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bunun gerçekleşebilmesi oldukça uzun bir süreç ve vakit gerektirmektedir. Bu yüzden küçük yaşlardan beri çocuklara cinsiyet ayrımcılığının giderilmesine yönelik bir anlayış benimsetilmeli, toplumsallaşma

sürecinde buna vurgu yapılmalıdır. Özellikle okullarda aile içi işbölümünün anne ve baba tarafından eşit paylaşılması gerektiği belirtilmelidir. Ayrıca gerçekleştirilecek aile eğitimleriyle çocuk bakım rolleri ve ev işlerinin ebeveynlerin her ikisi için de geçerli olduğu anlayışı benimsetilmeye çalışılmalıdır. Bu şekilde öncelikle insan sermayesine yatırım yapılarak zihniyet değişimi gerçekleştirilmelidir.

Refah politikalarında çocuk bakımı ve ev işleri ile ilgili sorumlulukların her iki ebeveyne eşit olarak paylaştırıldığı şeklinde düzenlemelere gidilmesi gerekmektedir. Yasal düzenlemelerle çalışan kadının ev içinde yüklendiği sorumluluklar kolaylaştırılmalıdır. Kadının, anne ve ev hanımı olma yönünü destekleyen ve buna mecbur kılan politikalar değil istihdamda yer almasını destekleyici yasal düzenlemeler getirilmelidir. Ev içindeki işleri bu noktada görünür kılmak esastır. Bu ancak ev işlerinin de belirli bir emek ve çaba gerektirdiği düşüncesi benimsetilerek gerçekleştirilebilir. Kadının çalışması teşvik edilmeli, özellikle yetişmiş, kalifiye bir çalışanın anne olması durumunda işten ayrılmasının önüne geçilmeli, böylece üretim artırılarak ekonominin olumlu anlamda etkilenmesi sağlanmalıdır. Dolayısıyla annelik ve istihdamı uyumlaştırmaya yönelik politikalar üretilmelidir.

İş yerlerinde anneleri destekleyici uygulamaların bulunması zorunlu tutulmalıdır. Kreş ve benzeri uygulamaların her iş yerinde olması sağlanmalıdır. Özellikle 7/24 hizmet veren kurumlarda kreş uygulamasının ihtiyaca yönelik olarak düzenlenmesi gerekmektedir. İş yerlerinde annelere yönelik uygun fiziksel koşullar oluşturulmalıdır. Bu doğrultuda aile dostu iş yeri kültürünün benimsenmesi gerekmektedir. Anneler ile ilgili olan durumlar yöneticilerin inisiyatifine bırakılmamalı yasal mevzuat çerçevesinde annelerin hakları korunmalıdır. Buna bağlı olarak yasal hakların ve izin sürelerinin düzenlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda annenin istihdamda yer almasını sağlamaya yönelik uygulamaların getirilmesine dikkat edilmesi gerekmektedir. Ayrıca iş yerlerinde annelerin önyargı, ima ve ayrımcılığa uğramalarının önüne geçilmelidir. Bu da ancak aile dostu iş yeri kültürünün benimsenmesiyle gerçekleştirilebilir. Ek olarak iş yerlerinin aile dostu bir kültüre sahip olup olmadıklarının sık sık denetlenmesi de oldukça önem taşımaktadır.

Çalışan annelerin sosyal destek mekanizmalarından ziyade evde bakıcı veya yardımcı desteği almaları refah politikalarıyla desteklenmelidir. Bu anlamda çalışan annelere güvenilir ev yardımcısı desteği verilmesi şarttır. Çünkü ancak bu sayede kendi

ebeveynlerinden ya da yakınlarından sosyal destek göremeyen anneler de diğerkleri ile eşit imkânlarla sahip olabilir.

Annelerin esnek çalışma saatlerine sahip olmalarının önünün açılması gerekmektedir. Özellikle günümüzde teknolojinin getirdiği imkânlardan azami düzeyde fayda sağlanmalıdır. Evden çalışma, yarı zamanlı çalışma ve esnek çalışma saatlerinin sunulması annelerin iş ve ev yaşamlarını uyumlu hale getirmelerinde yardımcı olmaktadır. Bu doğrultuda annelere mesleklerinin el verdiği şekilde çeşitli imkânlar sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Aktaş, A. M. (2004, Nisan-Haziran). Aile Terapisinde Sosyal Hizmet Yaklaşımı. *Aile ve Toplum*, 2(7).
- Apak, H. (2018). Güçlendirme ve Maneviyata Dayalı Sosyal Hizmet. *Jass Studies-The Journal of Academic Social Science Studies*, 399-411.
- Ayata, G., Dilek, S. E., Oder, B. E. (2010). *Kadın Hakları Uluslararası Hukuk ve Uygulama*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Budak, G., Doğan, H. Z., & Harlak, H. (1991). Çalışan Kadınların Sorunları: Bir Toplumsal Değişme Araştırması. *Aile ve Toplum*, 1(1).
- Dalkılıç, O. S. (2015). *Çalışanne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Dalkılıç, O. S. (2015). Annelik Öykülerinden Açığa Çıkanlar: Annelik ve Çalışan Anneliğe Yüklenen Anlamlar, Çalışma Hayatından Örnek Olaylar, İhtiyaçlar ve Beklentiler. O. S. Dalkılıç içinde, *Çalışanne Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s. 407-464). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Danış, M. Z., & Sülü, C. (2016). Modernleşme Sürecinde Aile ve Sosyal Hizmet: Güçlendirme Yaklaşımı Perspektifinden Yapısal Bir Analiz. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 9(25), 215-230.
- Direk, Z. (2016). Giriş. Z. Direk içinde, *Cinsiyeti Yazmak* (s. 11-24). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Durmaz, N. (2018). "Tamamlanmamış Devrim"in Türkiye Yansımaları. Ç. Ü. Ulutaş içinde, *Feminist Sosyal Politika Bakım Emek Göç* (s. 67-99). İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çözülebilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 4(25), 83-88.

- Erdost, G. (2016). Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısıyla Kadın Emeği: Alan Çalışmalarından Deneyim Aktarımı. D. Ş. Kaylı, & F. Şahin içinde, *Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri* (s. 59-81). Ankara: Nika Yayınları.
- Ertürk, Ş. (2009). *Çalışma Hayatımızda Kadın 21. Yüzyılın Eşğinde Kadınlar: Değişim ve Güçlenme. 1*, s. 341-348. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını.
- Esping-Andersen, G. (2011). *Tamamlanmamış Devrim Kadınların Yeni Rollerine Uymak*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Gönüllü, M., & İçli, G. (2001). Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100.
- Gül, H., Yalçınoğlu, N., & Atlı, Z. C. (2014). Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 2(13), 169-176.
- İlkkaracan, İ. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitlikçi, Sürdürülebilir Büyüme ve Kalkınma İçin Mor Ekonomi. Ç. Ü. Ulutaş içinde, *Feminist Sosyal Politika Bakım Emek Göç* (s. 31-67). İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Kaldenberg, R. M. (1985). *Çalışan Anne Önyargılara ve Tereddütlere Karşın Çifte Görevi Omuzlayabilmek*. İstanbul: Afa Yayınları.
- Kapucugil, A. (2015). Dünya'da ve Türkiye'de İstatistiklerle Çalışan Anneler. O. S. Dalkılıç içinde, *Çalışanne Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s. 149-214). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Kasapoğlu, A. (1994). Aile ve Kadın Araştırmaları İçin Yedi Temel Rol. *Araştırma Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 15, 217-233.

- Kaya, G. (2012). *Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı*. İzmir: Avrupa Birliği Bakanlığı.
- Kaylı, D. Ş. (2016). Feminist Sosyal Politika Çerçevesinden Sosyal Politika ve Sosyal Hizmete Bir Bakış. D. Ş. Kaylı, & F. Şahin içinde, *Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Hizmet* (s. 27-59). Ankara: Nika Yayınevi.
- Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Kutanış, R. Ö. (2008). Yönetici Kadın Olmanın Zorlukları. F. Fidan, & T. Yılmaz içinde, *Kadın, Çalışma ve Toplum*. Sakarya Yayıncılık.
- Metin, Ş., & Kariman, R. A. (2013). Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu.
https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf,
E.T.: 25.01.2019
- Otluoğlu, K. Ç. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışan Annelere: Aile Dostu İş Yeri Uygulamaları Çalışan Annelere Neler Sunuyor? O. S. Dalkılıç içinde, *Çalışanne Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s. 73-111). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Özcan, Y. Z., & Özbay, Ö. (2002). Sosyolojide Yöntem. İ. Sezal içinde, *Sosyolojiye Giriş* (s. 57-93). Ankara: Martı Kitap ve Yayınevi.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş. *Çalışma ve Toplum*(2), 15-24.
- Özkoç, H. (2015). Çalışma Yaşamında Kadınlara ve Annelere Yönelik Mobbing: Sayısal Veriler ve Vaka Örnekleri Işığında Bir Değerlendirme. O. S. Dalkılıç içinde, *Çalışanne Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s. 371-407). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.

- Razon, N. (1983). *Çalışan Anne ve Çocuk*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Seçer, H. Ş. Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık. O. S. Dalkılıç içinde, *Çalışan Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik*. (s. 31-73). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sümer, N., Demirutku, K., & Özkan, T. (2007). *Araştırma Teknikleri*. İstanbul: Morpa Yayınları.
- Şahin, F. (2001). Sosyal Hizmette Güçler Perspektifi ve Mülakat. *Aile ve Toplum*, 1(4).
- Tekeli, Ş. (2017). *Feminizmi Düşünmek*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Topçuoğlu, R. A. (2016). Kadın Hareketleri ve Feminist Bilgi Birikiminin Sosyal Hizmetlere ve Sosyal Çalışmaya Getirdiği Açılımlar Üstüne Düşünceler. D. Ş. Kaylı, & F. Şahin içinde, *Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri* (s. 9-26). Ankara: Nika Yayınevi.
- Tuaç, P. (2015). Çalışan Annelerin Hukuki Olarak Sahip Oldukları Haklar: Hamilelik, Lohusalık ve Analık Dönemlerine İlişkin Yasal Düzenlemeler. O. S. Dalkılıç içinde, *Çalışan Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* (s. 74-111). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tuncay, T., & Erbay, E. (2006). Sosyal Hizmetin Temel Hedefi: Sosyal Adalet Güçlendirmeyle Retorikten Pratiğe. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 17(1), 53-69.
- Tuncay, T., & Erbay, E. (2010). İnsan Hakları Eğitimi: Güçlendirme Yaklaşımı Temelinde Bir Değerlendirme. *TAAD*, 1(1), 147-162.
- Turan, N. (2012). *Birey ve Aileler ile Sosyal Hizmet*. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi.
- Tutar, F., & Yetişen, H. (2009). Türkiye'de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 116-131.
- TC. Anayasası.
- Ulutaş, Ç. Ü. (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek. *Çalışma ve Toplum*(2), 25-40.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, T. (2008). Psikolojik ve Fizyolojik Yıkım Nedeni Olarak Mobbing ve Çalışan Kadın. F. Fidan, & T. Yılmaz içinde, *Kadın, Çalışma ve Toplum*. Sakarya Yayıncılık.

Yolcuoğlu, İ. G. (2014). *Bireylerle, Ailelerle, Gruplarla ve Toplumla Sosyal Hizmet*. İstanbul: Nar Yayınevi.

www.tbmm.gov.tr, E.T.:12.12.2018

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=g%C3%BC%C3%A7, E.T.: 27.03.2019

EKLER

EK 1. GÖRÜŞME FORMU

..... Hanım;

..... tarihinde, saat:, Edirne ili Uzunköprü ilçesinde kamu sektöründe çalışan annelere ilişkin görüşme yapmak üzere bir araya geldik. Daha önce araştırmaya gönüllü olarak katıldığınızı beyan ettiniz. Yapacağımız görüşmenin ses kayıt cihazına kaydedilmesinde sizin için bir sakınca yoksa görüşme sorularına geçmek istiyorum.

.....

1. Aktif olarak çalışma yaşamında yer almanıza neden olan unsurlar nelerdir?
2. Çalışmıyor olma fikri sizde neler düşündürüyor?
3. Anneliğe yüklenen değer çalışma ve ev yaşamınızı nasıl etkiliyor?
4. Çalışan bir anne için ideal yaşam nasıl olmalı?
5. Çalışan anne olmanıza eşinizin yaklaşımı nedir?
6. Geçmişten günümüze kadınlar daha çok özel alanla (ev işleri) erkekler ise kamusal alanla (iş yaşamı) ilişkilendirilmiştir. Siz bu konu hakkında ne düşünüyorsunuz?
7. Çalışan anne olmanızın çocuğunuzla olan ilişkinize etkileri nelerdir?
8. Çalışan anne olarak çocuklarınızla daha fazla vakit geçirebilmek için nelerden fedakârlık yapıyorsunuz?
9. Ev ve iş yaşamını daha uyumlu hale getirmek için neler yapıyorsunuz?
10. Çalışan anne olmanızın iş yerindeki etkilerinden bahsedebilir misiniz?
11. İş yerinizdeki uygulamaların, anneleri destekleyici yeterlilikte olup olmadığına dair bir değerlendirme yapabilir misiniz?
12. Hamileliğinizle başlayan annelik serüveni içerisinde pozitif veya negatif ayrımcılıkla karşılaştığınızı destekleyici tutum veya davranışlara örnek verebilir misiniz?
13. İş yerinde “ideal iş gören” (İdeal iş gören; “tam zamanlı çalışan, aile hayatının iş hayatının önüne geçmesine izin vermeyen ve eğitimini tamamlamasından itibaren emekli olana kadar kariyerine ara vermeden devam eden iş gören” olarak tanımlanmaktadır (Lewis, 1997:13; 2001:23; akt. Otluoğlu; 2015: 76). Bu tanımlamada kendinizi nasıl konumlandırırsınız?

14. Ailenize karşı sorumluluklarınız işinize odaklanma durumunu ne ölçüde etkiliyor? Motivasyon ve iş tatmini durumunuzu açıklar mısınız?
15. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte her an ulaşılabilir olma, işleri ev yaşamında da sürdürebilme, tatillerin yarıda kesilmesi gibi durumlar sizi nasıl etkiliyor?
16. Çalışan anne olmanızın sosyal çevreniz açısından etkileri nelerdir? Arkadaş, akraba veya komşular çalışmanız ile ilgili ne gibi düşüncelere sahipler?
17. Çalışma yaşamında aktif yer almanız nasıl bir sosyal çevreyle ilişki halinde olmanızı gerektiriyor? Çalışmayan annelere göre bir kıyas yapabilir misiniz?
18. Bir dönem çalışan anneleri ‘çocuklarını ihmal eden’ veya ‘bencil’ olarak damgalayan zihniyet, başka bir zaman diliminde; çalışmak istemeyip çocuğuyla ilgilenmeyi tercih eden anneleri de ‘evde oturmakla’ damgalayabilmektedir. Bu konu hakkındaki düşüncelerinizi paylaşabilir misiniz?
19. Çalışan annelere yönelik mevcut sosyal politikalar hakkında bir değerlendirme yapabilir misiniz?
20. Değişen yaşam tarzları, kadının iş yaşamına daha fazla katkı sağlaması ve kadının gücüne vurgu yapan söylemler hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
21. İlave etmek istediğiniz bir düşünceniz varsa paylaşabilir misiniz?

Saat: Görüşmemiz burada sona erdi. Zaman ayırdığınız için tekrar teşekkür ederim.

EK 2. KATILIMCI KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz:

Kadın

Erkek

2. Yaşınız:

3. Öğrenim Durumunuz:

Lise

Ön lisans

Lisans

Yüksek Lisans ve üzeri

4. Mesleğiniz:

5. İş Unvanınız:

6. Çalışma Yaşamındaki Toplam Hizmet Süreniz:

7. Kamu Sektöründeki Toplam Hizmet Süreniz:

8. Ailenizin Toplam Geliri:

9. Medeni Durumunuz:

10. Evlilik Süreniz:

11. Çocuk Sayınız:

ÖZGEÇMİŞ

Prof. Dr. Mümtaz Turhan Sosyal Bilimler Lisesi mezunu olan Sarenur BEYENAL, lisans eğitimini Sakarya Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü'nde bitirmiştir. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı'nı başarıyla tamamlamıştır. Yabancı dili İngilizcedir. Yazar, Uzunköprü Devlet Hastanesi'nde sosyal hizmet uzmanı olarak çalışmaktadır. Tıbbi sosyal hizmet, psikiyatrik sosyal hizmet, kadın ve aile çalışmaları gibi konular ilgi alanlarını oluşturmaktadır.