



T.C.  
EGE ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

DOĞUM İZİNİ SONRASINDA İŞE DÖNEN KADINLARIN İŞ-AİLE  
ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ BAĞLAMINDAKİ  
DENEYİMLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Gülberk ERTAP

Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı

İZMİR 2022

T.C.  
E G E Ü N İ V E R S İ T E S İ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

DOĞUM İZİNİ SONRASINDA İŞE DÖNEN KADINLARIN İŞ-AİLE  
ÇATIŞMASI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ BAĞLAMINDAKİ  
DENEYİMLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Gülberk ERTAP

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Sevinç ÇIRAK KARADAĞ

Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı  
Kadın Çalışmaları Tezli Yüksek Lisans Programı

## **ETİK KURALLARA UYGUNLUK BEYANI**

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne sunduğum Doğum İzni Sonrasında İşe Dönen Kadınların İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Bağlamındaki Deneyimleri adlı yüksek lisans/doktora tezinin tarafımdan bilimsel, ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.



**Gülberk ERTAP**

## ÖNSÖZ

Çalışma hayatı öncesinde başladığım yüksek lisans serüvenimde gerek lisans alanımın etkisi gerek çalışan kadınların rol model olduğu bir çocukluk geçirmem sebebiyle kadınların çalışma hayatındaki deneyimlerine hep ilgi duydum.

15 yılı geçen kendi çalışma yaşamımda tanık olduğum veya tanıştığım kadınların yaşadıkları pek çok olay toplumsal cinsiyet eşitsizliğini besleyen uygulamaların varlığını görmemi sağladı. Her ne kadar hukuksal düzenlemeler ile kadınların çalışma hayatındaki varlıkları artırılmaya ve devamlılıkları desteklenmeye çalışılsa da egemen anlayış kadınların çalışma hayatında cinsiyetleri sebebiyle zorluklarla baş etmelerini gerektiren bir ortam yaratmıştır.

Böylesi bir ortamda toplumsal cinsiyet eşitliğine duyduğum ilgi sürdürülebilir kalkınma yaklaşımı ile tanışmamı ve kariyerimi bu alana yönlendirmemi sağladı. Firmaların sürdürülebilirlik performansları açısından doğum izni sonrası işe dönen ve 12 ay sonra da çalışmaya devam eden kadın çalışanları bir gösterge olarak takip etmelerinin beklenmesi tez araştırma konusu olarak bu alanı seçmeme sebep oldu.

Araştırma yöntemini belirlerken aslen çalışan kadınların doğum izni sonrasında işe dönüş sürecini nasıl deneyimlediklerini öğrenmeyi merak ettiğimi fark ederek nitel bir yöntem seçmeyi tercih ettim. Yüksek lisans çalışması için görece zorlayıcı bir araştırma yöntemi olmakla birlikte görüşmelerde katılımcıların deneyimlerini birine aktarmak konusunda gösterdikleri heves ve heyecanları ile böyle bir çalışmanın parçası olmaktan duydukları memnuniyet benim için bu tez sürecinin en anlamlı kısmı oldu. Ben de görüşme yaptığım her bir kadında farklı bakış açılarının varlığını, her bir deneyimin kıymetini ve kadınların hayatlarını kolaylaştırmak için birbirilerine aktaracak ne çok şeyi olduğunu görme fırsatını yakaladım.

Kadınların yaşama olan bağlılıklarını, bitmeyen enerjilerini ve zorlukların üzerinden gelmek için sahip oldukları azmi bir kez daha deneyimlediğim tez sürecini tamamlarken, “kız kardeşlik” anlayışının egemen olduğu nice güzel günlerin yakın olması dileğimle...

İzmir Mart, 2022

Gülberk ERTAP

## ÖZET

Kadınlar, toplumsal hayat ve iş gücüne erkekler ile eşit koşullarda katılım konusunda belli bir ilerleme kaydetmişlerse de iş gücü ve istihdama katılım oranları henüz yeterli seviyede değildir. Çalışmalar çocuk bakım sorumluluğunun kadınların çalışma hayatından ayrılmalarında etkili olduğunu göstermektedir. Bu bakış açısı ile bu çalışmada doğum izni sonrası işe dönen kadın çalışanların hem aile içinde hem de iş ortamındaki deneyimleri hakkında bilgi sağlamak hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında, üniversite mezunu, evli ve 0-3 yaş aralığında tek çocuğu olan işe geri dönmüş profesyonel meslek sahibi 11 kadın çalışan ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar kartopu örneklem yöntemi ile belirlenmiş ve görüşmeler çevrim içi platform üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında veriler bu araştırma için oluşturulan görüşme formu çerçevesinde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak elde edilmiş ve fenomenolojik desen aşamaları izlenerek veri analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcıların doğum sonrası işe dönüş ile özellikle çocuk bakım sorumluluğunun planlanması ve çocukları ile geçirdikleri vaktin azalması konularında sorun yaşadıkları görülmüştür. Toplumsal cinsiyetçi bakışın çocuk bakım sorumluluğunu kadınlarla ilişkilendirmesi sebebiyle doğum izni süreleri uzamakta ve bu da kadın çalışanın işe dönüşte adaptasyon sorunu yaşamasına sebep olmaktadır. Covid-19 sürecinde evden çalışma modelinin çocukla vakit geçirmek açısından olumlu olduğu belirtilmektedir ancak tüm güne yayılan iş ve aile ile ilgili sorumlulukların tek mekânda gerçekleşmesi çalışan verimliliği açısından önemli bir faktör olan odaklanmayı olumsuz etkilemektedir. Bunlarla birlikte araştırma kapsamındaki katılımcılar çalışma hayatının bir parçası olmayı doğal bir süreç olarak tanımlamışlar ve iş kaynaklı gerginliklere rağmen çalışma hayatının sağladığı ekonomik özgürlük, özgüven artışı, sosyalleşme imkânı sebebiyle anne olduktan sonra da ayrılmayı düşünmediklerini belirtmişlerdir. Araştırma bulgularına göre kadın çalışanların doğum sonrası süreçte işe uyum sürecini hızlandıracak aile dostu iş yeri uygulamalarının geliştirilmesi özellikle deneyim aktarımına yönelik programlar oluşturulması kurum içi ve çalışanlar arası bağlılık ve motivasyon artışı sağlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışan Anne, Doğum İzni, İş-Aile Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti, Covid- 19, Toplumsal Cinsiyet

## ABSTRACT

Women have made some progress in terms of participation in social life and the labor force on an equal basis with men. However, women's labor force and employment participation rates are not at a sufficient level. Studies show that childcare has an adverse impact on women's working life. The research aims to provide information about the experiences of female employees returning to work after maternity leave, both in the family and in the work environment. Within the scope of the research, interviews were conducted with 11 white-collar female employees who have returned to work, via an online platform. Women are university graduates, married and have only one child between the ages of 0-3. Snowball was used as a sampling method to determine the participants. To collect data semi-structured interview technique was employed within the framework of the interview form, which was created for this research. The phenomenological analysis stages were followed for the data analysis. The research findings demonstrated that the participants had problems with returning to work after giving birth due to arranging childcare responsibility and having less time to spend with the child. Due to the gender stereotypes women are responsible for childcare. Therefore, the female employee extends maternity leave periods and has adaptation issues when returning to work. Participants stated that working from home is positive in terms of spending time with the child during the Covid-19. However, due to the realization of work and family-related responsibilities that spread all day at home, the working from home concept has negative impacts on focus, which is an important factor in terms of employee productivity. In addition, within the scope of the research the participants saw it a natural process to be a working woman. Despite work-related tensions, participants also stated that they did not plan to leave work after becoming a mother due to the opportunities provided by working life such as economic freedom, self-confidence, and socialization. According to the research findings, establishing a family-friendly workplace (especially the creation of programs for the transfer of experience) will accelerate the adaptation process of female employees in the postpartum period by increasing motivation, and commitment within the organization and among the employees.

**Keywords:** Working Mother, Maternal Leave, Work Family Conflict, Turnover Intention, Covid-19, Gender

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	v
KISALTMALAR.....	vii
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞ GÜCÜ.....	4
1.1. KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMANIN ÖNEMİ.....	4
1.2. DÜNYA'DA KADIN İSTİHDAMININ MEVCUT DURUMU.....	5
1.3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ MEVCUT DURUMU.....	8
1.4. KADIN İŞ GÜCÜNE İLİŞKİN KURAMLAR.....	13
1.5. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI.....	16
1.6. KADIN ÇALIŞAN AÇISINDAN İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI.....	18
1.6.1. Çatışma Kuramı.....	19
1.6.2. Rol Kuramı.....	20
1.6.3. Kadınların Rol ve Statüleri.....	21
1.7. DOĞUM İZİNİ SONRASI İŞE DÖNEN ÇALIŞAN KADININ İŞ AİLE ÇATIŞMASI İLE İLGİLİ ALAN ARAŞTIRMALARI.....	23

### İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA.....	31
2.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	31
2.1.1. Araştırmanın Deseni.....	32
2.1.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	33
2.1.3. Veri Toplama Araçları ve Süreci.....	34
2.1.4. Verilerin Analizi.....	36
2.1.5. Geçerlik ve Güvenirlik.....	37
2.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	38

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>BULGULAR</b> .....	39
<b>3.1. ARAŞTIRMA BULGULARI</b> .....	39
<b>3.1.1. Doğum İzni Süreci Deneyimleri</b> .....	42
<b>3.1.2. İzin Sonrası İşyeri Deneyimleri</b> .....	44
<b>3.1.3. Kurumsal Destekler</b> .....	48
<b>3.1.4. Çalışan Annenin Evdeki Deneyimleri</b> .....	50
<b>3.1.5. Çalışma Hayatına Bakış</b> .....	54
<b>3.1.6. Covid-19 Sürecinde Çalışma Deneyimi</b> .....	59

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

<b>TARTIŞMA</b> .....	63
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	68
<b>KAYNAKÇA</b> .....	71
<b>EKLER</b> .....	81
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	86
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	87

## **TABLolar LİSTESİ**

Tablo 1: Cinsiyete göre 15 yaş üzeri küresel iş gücüne katılım oranı (%).....	5
Tablo 2: Gelir grubuna göre 15 yaş üzeri küresel iş gücüne katılım oranı, 2021 (%).....	6
Tablo 3: Cinsiyete göre 15 yaş üzeri küresel istihdam oranı (%).....	7
Tablo 4: Gelir grubuna göre 15 yaş üzeri istihdam oranı, 2021 (%).....	7
Tablo 5: İş gücüne dahil olmama sebepleri, 2018 (%).....	7
Tablo 6: 6 yaşından küçük çocuklu çiftlerin iş gücüne katılım oranı (%).....	8
Tablo 7: Türkiye, Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2020 (%).....	9
Tablo 8: Cinsiyet Bazında Yıllık İstihdamın Nüfusa Oranı, 2018-2020 (%).....	9
Tablo 9: Türkiye, Medeni Duruma Göre Yıllık İstihdam Oranı, 2017-2020 (%).....	10
Tablo 10: Türkiye, Ebeveyn olma durumuna göre istihdam oranı 2017-2020, (%).....	10
Tablo 11: Türkiye, Çocuk bakımı nedeniyle işe ara verme veya çalışmama durumu, 2018, (%).....	11
Tablo 12: Türkiye, Çocuk bakım sorumluluğunun mevcut iş düzenine etkisi, 2018, (%).....	12



Tablo 13: Türkiye, İş gücüne dahil olmama nedenleri, 2019-2020, (%).....	13
Tablo 14: Ana Tema, Alt Tema ve Kodlar .....	40
Tablo 15: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri .....	41
Tablo 16: Doğum İzni Süreci Deneyimleri .....	42
Tablo 17: İzni Sonrası İşyeri Deneyimleri .....	44
Tablo 18: Kurumsal Destekler .....	49
Tablo 19: Çalışan Annenin Evdeki Deneyimleri.....	51
Tablo 20: Çalışma Hayatına Bakış .....	55
Tablo 21: Covid-19 Sürecinde Çalışma Deneyimi .....	59

## **KISALTMALAR**

AB: Avrupa Birliği

ILO: International Labour Organization / Uluslararası alışma Örgütü

MGI: McKinsey Global Institute / McKinsey Küresel Enstitüsü

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development / Ekonomik

Kalkınma ve İş Birliği Örgütü

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

WB: World Bank: Dünya Bankası

WEF: World Economic Forum / Dünya Ekonomik Forumu

WEPS: Women's Empowerment Principles / Kadının Güçlenmesi Prensipleri

## GİRİŞ

Çalışma hayatına dahil olma biçimleri tarihsel süreçte toplumların ekonomik faaliyetleri ile bağlantılı olarak şekillenen kadınlar, sanayileşme öncesi dönemde ancak aile işletmelerinde veya ev eksenli üretimde kendilerine yer bulabilirken özellikle 2. Dünya Savaşı ile birlikte oluşan iş gücü açığının giderilmesi sürecinde kamusal alandaki üretim süreçlerine dahil olmuşlardır.

Kadınların çalışma hayatına katılımında erkekler ile eşit imkânlarla sahip olması, eşit haklara sahip olmak için verdikleri mücadelenin önemli bir parçasıdır. Sosyal bilimlerin çeşitli alanlarında kadınların iş gücüne katılımı üzerine yapılan pek çok çalışmada kadın istihdamı ile ekonomik büyümenin pozitif yönlü ilişkisine dikkat çekilmektedir (Karlılar ve Kırıl, 2019; Pata, 2018; Serel ve Özdemir, 2017; Tütüncü ve Zengin, 2020). Öte yandan şirketlerin kadın çalışan ve yönetici sayılarındaki artışın şirketin performansı, kârlılık ve büyüklüğü üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Alhan ve Yüksel, 2018; McKinsey&Company, 2016).

Kadın hakları konusunda sağlanan ilerlemeler kadınların çalışma hayatına dahil olma oranını artırmış olsa da Türkiye’de kadınların iş gücü ve istihdama katılım oranları henüz yeterli seviyede değildir. Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum-WEF) 2021 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu’ndaki (Global Gender Gap Report) endekste 156 ülke arasında 133. sırada yer alan Türkiye’de 15 yaş ve üzerinde kadınların istihdam oranı 2020 yılında ancak %26,3’tür (TÜİK, 2021).

Kadınların iş gücüne katılımı ile ilgili çalışmalarda iş gücüne katılımı belirleyen önemli etkenler arasında eğitim seviyesinin yanı sıra kadının medeni durumu ve çocuk sahibi olması da yer almaktadır (Aksoy, Felek, Yayla ve Çeviş, 2019; Çakır, 2015; İlkaracan, 2012; Kılıç ve Öztürk, 2014; Toksöz, Dedeoğlu, Memiş ve Bahçe, 2014; Yıldırım ve Doğrul, 2008). Toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünün bir sonucu olarak ailenin bakım sorumluluğunun kadınlar tarafından gerçekleştirilmesi bu durumun sebeplerinden biridir. Çalışmalar, çocuk bakım sorumluluğunun kadınların çalışma hayatından ayrılmasında etkili olduğunu göstermektedir (Ikeda, 2014; Paull, 2006). Şirin ve Güzel tarafından 2020 yılında gerçekleştirilen “Sigortalı Kadınların Doğum Sonrası İşe Dönüş Süreleri İçin Sağkalım Analizi Uygulaması” adlı çalışmanın bulguları Türkiye’de doğum yaptıktan sonra 12. ayda sigortalılıktan ayrılan kadınların %50

oranında olduğunu göstermektedir. Bunlara ek olarak, Dünya Bankası'nın 2015 yılında yayımladığı "Türkiye'de Çocuk Bakım Hizmetlerinde Arz ve Talep Durumu: Bir Karma Yöntem Çalışması" adlı raporunda da kadınlar arasında iş gücüne bağlılığının düşük olduğu ve annelerin genelde hiç geri dönmeyecek şekilde iş gücünden ayrıldığı belirtilmektedir. Raporda, çalışmayan annelerin %45'inin, daha önce çalıştıklarına, ancak daha sonra iş gücünden ayrılmaya karar verdiklerine ve bu kadınların yaklaşık %71'inin de iş gücünden ayrılma sebebi olarak özellikle "çocuk bakım sorumluluklarını" gösterdiğine yer verilmiştir.

Bu durum TÜİK'in verileri ile de desteklenmektedir. 2014-2015 yıllarına yönelik TÜİK Zaman Kullanım Araştırması'nın (2016) sonuçlarına göre, hanehalkı ve aile bakımına, kadınlar günde ortalama 3 saat 31 dakika ayırırken, çalışan erkekler 46 dakika ayırmaktadır. TÜİK 2014-2020 Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre ise hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı 2020 yılında %56,8 iken, bu oran kadınlarda %25,2, erkekler de ise %85,5'tir.

Bu veriler çerçevesinde kadınların çalışma hayatına katılımını sürekli kılmak için doğum sonrasında çalışma hayatına dönen kadınların deneyimleri önemlidir. Çocuk bakımı ile ilgili hukuki düzenlemelere yönelik çalışmaların (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016; Sumbas, 2018) yanı sıra doğum yapan kadınlar ve çalışma hayatı ile ilgili literatür daha çok işe dönüş sürelerini etkileyen faktörler ve ebeveynlik ile ilgili sosyal politikalar üzerine odaklanmaktadır (Fagan ve Norman, 2012; Sayıl, Güre, Uçanok ve Pungello, 2009; Sümer, Smithson, Guerreiro ve Granlund, 2008). Kadın çalışanların doğum sonrası işe dönüş sürecindeki deneyimlerine ilişkin literatür ise oldukça sınırlıdır (Spiteri ve Borg Xuereb, 2012).

Çalışanların doğum sebebiyle izin almaları ve izin sonrasında aynı veya benzer bir pozisyonda işe dönmeleri amacıyla pek çok ülkede doğum iznine ilişkin hukuksal düzenlemeler uygulanmaktadır. Böylece çalışanlar için istihdam ve ücret güvenliği, işverenler için ise yetişmiş kalifiye eleman sürekliliği sağlanabilmektedir. Ancak doğum izni sonrasında işe dönen kadınların deneyimlerine ilişkin yeterli araştırma bulunmadığından doğum izni ile ilgili süreçlerin amacına uygun işleyip işlemediğine dair bilgimiz de sınırlıdır. Doğum izni sonrası işe dönen kadın çalışanların hem aile içinde hem iş ortamında yaşadıkları deneyimler ve bu süreçte destek almaya ihtiyaç duyduğu

konular, yaşadığı sıkıntıları aşmak için kullandığı yöntemler hakkında bilgi sağlamayı hedefleyen bu tez çalışmasının alandaki boşluğun giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma çerçevesinde elde edilen bilgiler ile doğum sonrası işe dönen kadınların iş-aile çatışması bağlamında deneyimlerine ilişkin mevcut bilginin çeşitlenmesini sağlamak hedeflenmiştir. Ayrıca araştırmanın Covid-19 döneminde gerçekleşmesi sebebiyle, evden çalışma düzeninin, doğum sonrası işe dönen annelerin iş aile çatışması konusundaki deneyimlerini nasıl etkilediği hakkında da bilgi edinmek amaçlanmıştır. Böylece araştırma verilerinin, kurumlara doğum sonrası işe dönen kadın çalışanlara yönelik aile dostu uygulamalar geliştirmeleri için ışık tutması, deneyim aktarımı ile yeni ebeveynleri doğum izni sonrası işe dönüşte karşılaştıkları sorunlar konusunda desteklemesi beklenmektedir. Ayrıca elde edilecek bilgilerin politika yapıcılar tarafından dikkate alınması arzu edilmektedir.

Bu kapsamda, bu yüksek lisans tez çalışmasının araştırma sorusu “Beyaz yakalı çalışan kadınların ilk doğum sonrası işe dönüş sürecindeki iş-aile çatışması deneyimleri nelerdir ve bu süreci Covid-19 çalışma deneyimi nasıl etkilemiştir?” olarak belirlenmiştir.

Alt amaçlar ise şu şekildedir:

- Beyaz yakalı çalışan kadınların ilk doğum sonrası işe dönüş sürecindeki iş-aile çatışması deneyimleri işten ayrılma niyetine nasıl yansımıştır?
- Covid-19 sebebiyle evden çalışma sürecinin beyaz yakalı çalışan kadınların ilk doğum sonrası işe dönüş sürecindeki iş-aile çatışma deneyimlerine etkileri nelerdir?

Araştırma, üniversite mezunu, evli ve 0-3 yaş aralığında tek çocuğu olan işe geri dönmüş beyaz yakalı, daha spesifik bir ifade ile profesyonel meslek sahibi, 11 kadın çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve görüşmeler için katılımcıların uygun olduğu zamanlarda çevrim içi platform kullanılmıştır. Araştırma kapsamında veriler bu araştırma için oluşturulan görüşme formu çerçevesinde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak elde edilmiş ve fenomenolojik desenin aşamaları izlenerek veriler betimsel olarak analiz edilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞ GÜCÜ

#### 1.1. KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMANIN ÖNEMİ

Çalışma hayatı ile ilgili literatür içerisinde kadının istihdamı önemli bir yer kaplamaktadır. Yakın tarihli çalışmalar arasında kadın istihdamı ile ekonomik büyümenin pozitif yönlü ilişkisine dikkat çeken (Karlılar ve Kırıl, 2019; Pata, 2018; Serel ve Özdemir, 2017; Tütüncü ve Zengin, 2020) çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca şirketlerin kadın çalışan ve yönetici sayılarındaki artışın şirketin performansı, kârlılığı ve büyüklüğü üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirten çalışmaların sayısı da gün geçtikçe artmaktadır (Alhan ve Yüksel, 2018; McKinsey&Company, 2016).

McKinsey Global Institute (MGI) 2015'teki araştırmasında iş gücüne eşit katılım durumundaki olası ekonomik potansiyelin büyüklüğünü farklı senaryolar ile çalışmıştır. Araştırma kapsamında ülkelerin buldukları bölgenin en üst düzeyine eriştikleri senaryoda 2025'teki küresel ekonominin artış potansiyelinin 12 trilyon ABD doları veya %11 oranını bulabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca McKinsey'in diğer araştırmaları da kadınlarda daha sık görülen çalışan gelişimine odaklılık, iş birliğini destekleyen çalışma biçimi gibi liderlik davranışlarının firma performansını ve kurum kültürünü olumlu etkilediğini göstermektedir.

McKinsey'in Türkiye özelinde yürüttüğü araştırmanın sonuçları ise Türkiye'nin lider şirketlerindeki toplam çalışanların %41'inin kadınlardan oluştuğu ve bu oranda özellikle finans sektörünün etkisinin büyük olduğu yönündedir.

Alhan ve Yüksel'in (2018) Türk bankacılık sektörü özelinde kadın çalışanların banka büyüklüğü ve kârlılığı üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmanın sonuçları da bankaların kadın çalışan oranı ile karlılık ve büyüklükleri arasında uzun süreli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sebeple Türk bankalarına, finansal performanslarını artırabilmek için insan kaynakları ile ilgili politikalarında kadın çalışanlara önem vermeleri önerilmektedir. Hatta banka üst yönetiminin kadroları için uygun görülen kadın adayların atamaları desteklenmelidir.

Üst yönetimdeki çeşitliliğin finansal performansa etkisine dair bir diğer çalışma ise Otluoğlu, Sarı ve Çakmak Otluoğlu (2016) tarafından yürütülmüş ve yönetim kurulu

çeşitliliği ile firma performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Analiz sonucunda; yönetim kurulunda kadın üye bulunmasının, firmaların öz sermaye kârlılığı üzerinde etkili olduğu gibi yönetim kurulundaki kadın üye oranının da aktif kârlılık ve nakit akışı üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir.

Bu konuda yürütülen tüm çalışmaların ortaya koyduğu sonuçlara rağmen gerek Türkiye’de gerekse de Dünya’da kadınların iş gücü ve istihdama katılım oranları henüz yeterli seviyeye çıkarılabilmemiş değildir.

## 1.2. DÜNYA’DA KADIN İSTİHDAMININ MEVCUT DURUMU

Kadınların çalışma hayatına dahil olma biçimleri tarihsel süreçte toplumların ekonomik faaliyetleri ile bağlantılı olarak şekillenmiştir. Sanayileşme öncesi dönemde aile işletmelerinde veya ev eksenli üretimde yer alan kadınlar özellikle 2. Dünya Savaşı ile birlikte oluşan iş gücü açığının giderilmesi amacıyla çalışma hayatına dahil olmuştur. Zaman içerisinde Dünya genelinde kadınların iş gücüne katılımı ve istihdam oranları artmışsa da Dünya’nın hiçbir ülkesinde kadın ve erkek arasındaki farkın henüz giderilemediği uluslararası istatistiklerle de gösterilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tahminlerine göre 2021’de 15 yaş ve üzeri nüfus 5,8 milyardır ve bunun %50,02’si erkek, %49,98’i ise kadınlardan oluşmaktadır. Ancak cinsiyetler arasındaki bu eşit dağılım iş gücüne katılım oranlarına yansımamaktadır. Dünya genelinde 15 yaş üzeri nüfusun iş gücüne katılım oranı 2021’de %59 iken, kadınların iş gücüne katılım oranı %46,4, erkeklerinki ise %71,7’dir.

Tablo 1: Cinsiyete göre 15 yaş üzeri küresel iş gücüne katılım oranı (%)

Cinsiyete göre 15 yaş üzeri küresel iş gücüne katılım oranı (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Toplam	60,7	60,6	60,5	58,6	59
Kadın	47,8	47,7	47,8	46	46,4
Erkek	73,7	73,4	73,3	71,3	71,7

Kaynak: ILOSTAT

Kadın ve erkeklerin iş gücüne katılım oranları arasındaki fark ülkelerinin gelir durumlarına göre değişiklik göstermektedir. Cinsiyetler arası iş gücüne katılım oranı arasında en az fark yüksek gelir grubundaki ülkelerdeyken alt-orta gelir grubundaki

ülkelerdeki fark en fazladır. Küresel iş gücüne katılım oranı gelir grubuna göre farklılık gösterse de hiçbir durumda aradaki boşluk kapanmamaktadır.

Tablo 2: Gelir grubuna göre 15 yaş üzeri küresel iş gücüne katılım oranı, 2021 (%)

<b>Gelir grubuna göre 15 yaş üzeri küresel iş gücüne katılım oranı 2021 (%)</b>	Toplam	Kadın	Erkek
Dünya	59	46,4	71,7
Dünya: Yüksek Gelir Grubu Ülkeleri	60,3	53,3	67,4
Dünya: Düşük Gelir Grubu Ülkeleri	65,7	56,8	74,9
Dünya: Alt-Orta Gelir Grubu Ülkeleri	53	33,6	72
Dünya: Üst-Orta Gelir Grubu Ülkeleri	64	55,3	72,8

Kaynak: ILOSTAT

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili genel bir görünüm sunmak amacıyla her yıl Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum - WEF) tarafından yayımlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'nda (Global Gender Gap Report, 2021) da kadınların iş gücü piyasasında temsiliyet yetersizliğinin kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin en önemli kaynaklarından biri olduğunun altı çizilirken kadınları ekonomik olarak güçlendirmek, çeşitli, kapsayıcı ve yenilikçi organizasyonlar yaratmak için emek piyasalarına katılımın önemli bir kanal olduğu belirtilmektedir. Rapor, Ekonomik Katılım ve Fırsat, Eğitimde Başarı, Sağlık ve Hayatta Kalma ile Siyasi Güçlendirme olmak üzere dört temel boyutta cinsiyete dayalı farkların değişimini ölçen bir endekse yer vermekte ve bu farkların zaman içinde kapatılmasına yönelik ilerlemeyi takip etmektedir. 2021 yılı raporuna göre küresel cinsiyet farkını kapatmak 135,6 yıl sürecektir. Endeksin dayandığı dört boyut içerisinde ikinci en büyük cinsiyetler arası fark Ekonomik Katılım ve Fırsat boyutundadır. 30 Mart 2021'de açıklanan endeks sonuçlarına göre bu farkın kapanmasının 267,6 yıl süreceği tahmin edilmektedir. Küresel ölçekte, nüfus ağırlıklı ortalamalara göre 15-64 yaş aralığındaki erkeklerin yaklaşık %80'i iş gücüne katılırken, aynı yaş grubundaki kadınların yalnızca %52,6'sının iş gücüne katıldığı belirtilmiştir. Raporla göre bu durum iş gücüne katılım oranındaki cinsiyet uçurumunun %35'in üzerinde olmasının sebeplerinden biridir.

İş gücüne katılım oranlarına benzer bir şekilde istihdam oranlarında da cinsiyetler arasında fark bulunmaktadır. Dünya genelinde yaşanan pandemi istihdamda bir



daralmaya sebep olurken yıllar içerisinde istihdam oranlarındaki cinsiyetler arasındaki farkta kadınlar açısından bir iyileşme izlenmemektedir.

Tablo 3: Cinsiyete göre 15 yaş üzeri küresel istihdam oranı (%)

Cinsiyete göre 15 yaş üzeri küresel istihdam oranı (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Toplam	57,4	57,3	57,3	54,8	55,4
Kadın	45	45	45,2	43	43,4
Erkek	69,7	69,6	69,4	66,6	67,3

Kaynak: ILOSTAT

İş gücüne katılım oranında olduğu gibi istihdam oranında da ülkelerin gelir durumlarına göre cinsiyetler arasındaki farklılıklarda da değişim gözlenmektedir. Yüksek gelir grubundaki ülkelerdeki fark en az seviyede iken alt-orta gelir grubundaki ülkelerdeki fark en fazladır.

Tablo 4: Gelir grubuna göre 15 yaş üzeri istihdam oranı, 2021 (%)

Gelir grubuna göre 15 yaş üzeri küresel iş gücüne katılım oranı 2021 (%)	Toplam	Kadın	Erkek
Dünya	55,4	43,4	67,3
Dünya: Yüksek Gelir Grubu Ülkeleri	56,9	50,1	63,8
Dünya: Düşük Gelir Grubu Ülkeleri	61,9	53,3	70,7
Dünya: Alt-Orta Gelir Grubu Ülkeleri	49,9	31,6	67,8
Dünya: Üst-Orta Gelir Grubu Ülkeleri	59,7	51,5	68

Kaynak: ILOSTAT

Araştırma ve analizler çalışma çağındaki kadınların iş gücüne katılımının düşük olmasının başlıca sebebinin ücretsiz bakım işi ile ilgili eşit olmayan cinsiyetçi iş bölümü olduğunu göstermektedir. Ücretsiz bakım işi dolayısıyla iş gücüne katılmayan kadınların oranı %41,6 iken erkeklerinki %5,8'dir. Erkeklerde iş gücüne katılmama sebepleri arasında en yüksek oran %44,1 ile eğitim, hastalık veya engellilik gibi kişisel sebeplerdir. Kişisel sebeplerle iş gücüne katılmayan kadınların oranı ise %21,6'dır (ILO, 2018).

Tablo 5: İş gücüne dahil olmama sebepleri, 2018 (%)

İş gücüne dahil olmama sebepleri, 2018 (%)	Kadın	Erkek
Ücretsiz bakım işi	41,6	5,8
Kişisel (Eğitimde olma, Hastalık veya Engellilik)	21,6	44,1
Diğer gelir kaynakları	13,5	19,6
İş gücü piyasası ile ilgili sebepler	12,9	17,9
Diğer	10,4	12,6

Kaynak: ILO, 2018

ILO'nun "Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work" (2018) adlı raporunda tüm dünyadaki ücretsiz bakım ile ilgili işlerin dörtte üçünün ve bu işlere ayrılan toplam sürenin %76,2'sinin kadınlar tarafından sağlandığı belirtilmektedir. Rapora göre Dünya'daki hiçbir ülkede ücretsiz bakım işleri kadın ve erkek arasında eşit bölüşülmemektedir. Ücretsiz bakım işine kadınlar günde 4 saat 25 dakika, erkekler ise 1 saat 23 dakika ayırmaktadır. Buna göre kadınların ücretsiz bakım işine ayırdıkları zaman erkeklerden ortalama 3,2 kat daha fazladır. Kadınlar Dünya'nın her yerinde ücretsiz bakım işlerinde erkeklere göre daha fazla zaman harcarken cinsiyetler arasında bu fark bölgeden bölgeye; örneğin Amerika'da 1,7 kat, Arap ülkelerinde 4,7 kat gibi, değişkenlik göstermektedir.

Çocuk bakımı, kadınların çalışma hayatından ayrılmalarında da kritik bir öneme sahip olduğu (Ikeda, 2014; Paull, 2006) gibi bu durum iş gücüne katılım oranında cinsiyetler arasındaki farkın önemli derecede artmasına da sebep olmaktadır. ILO verilerine göre pandemi öncesinde bile iş gücüne katılım açısından başlıca yaş grubu olarak değerlendirilen 25-54 yaşları arasında ve 6 yaşın altında en az bir çocuğu olan çiftlerde kadınların iş gücüne katılım oranı %55 iken erkeklerin %97,1'dir.

Tablo 6: 6 yaşından küçük çocuklu çiftlerin iş gücüne katılım oranı (%)

6 yaşından küçük çocuklu* çiftlerin iş gücüne katılım oranı (%)	2017	2018	2019	2020
Toplam	77,3	77,3	77,3	75,5
Kadın	54,8	54,9	55	53,5
Erkek	97,2	97,1	97,1	95,3

Kaynak: ILOSTAT (\*Başlıca yaş grubunu (25-54 yaş) kapsamaktadır.)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Dünya'da ve Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadın (2021, s.14) raporuna göre istihdamdaki cinsiyetler arasındaki farkın kapanması kadınların çalışma özgürlüğü temel hakkına erişiminin sağlanması açısından önemli olduğu gibi ekonomik büyüme ve kalkınmaya katkı sağlayacak ve böylece toplumların her anlamda güçlenmesinin önünü de açacaktır.

### 1.3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ MEVCUT DURUMU

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) İstatistiklerle Kadın, 2021 verilerine göre Türkiye nüfusunun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini erkekler oluşturmaktadır. Bununla

birlikte TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre; 2020 yılında Türkiye'de 15 yaş ve üzerinde istihdam oranı %42,8 iken kadınlarda bu oran %26,3, erkeklerde ise %59,8'dir.

Tablo 7: Türkiye, Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2020 (%)

<b>Türkiye, Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2020 (%)</b>	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	3,8	1,0	6,5
Yüksekokul ya da fakülteden mezun nüfus oranı (25+yaş)	19,2	21,1	17,3
İstihdam oranı (15+ yaş)	42,8	59,8	26,3
İşgücüne katılma oranı (15+ yaş)	49,3	68,2	30,9
İşsizlik oranı (15+ yaş)	13,2	12,3	15,0

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021

Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development OECD) İstatistiklerinde ise 2020 yılı OECD Ülkeleri kadın istihdam oranı %59 iken Türkiye'de bu oran 29,7'dir.

Tablo 8: Cinsiyet Bazında Yıllık İstihdamın Nüfusa Oranı, 2018-2020 (%)

		Sıklık	Yıllık		
		Dizi	İstihdam/Nüfus Oranı		
		Yaş	15-64		
		Birim	% Yüzde		
Ülke	Cinsiyet	Zaman	2018	2019	2020
Türkiye	Erkek		70,9	68,3	65,2
	<b>Kadın</b>		<b>32,9</b>	<b>32,2</b>	<b>29,7</b>
	Toplam		52,0	50,3	47,5
OECD Ülkeleri	Erkek		76,2	76,3	73,7
	<b>Kadın</b>		<b>60,6</b>	<b>61,3</b>	<b>59,0</b>
	Toplam		68,3	68,7	66,3

Kaynak: OECD.Stat,2020.

Kılıç ve Öztürk'e (2014) göre kadınların iş gücüne katılımı ile ilgili çalışmalarda genel olarak kullanılan temel değişkenler, kadına ilişkin medeni durum, doğurganlık, hanehalkı geliri, eğitim düzeyi gibi sosyal ve ekonomik unsurlardır.

Mart 2021'de yayımlanan TÜİK Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2020 raporunda yer alan İşgücü İstatistiklerine göre de kadınların istihdam oranları medeni durumlarına bağlı olarak değişmektedir. Medeni durumu "Hiç evlenmemiş" ya da "Boşanmış" olan kadınların istihdam oranı "Evli" olan kadınların istihdam oranından yüksek iken medeni durumu "Evli" olan erkeklerin istihdam oranları en yüksektir. Buna bağlı olarak medeni

duruma göre istihdam oranındaki cinsiyetler arasındaki farkın en açık olduğu hal “Evli” olanlarda gerçekleşmektedir.

Tablo 9: Türkiye, Medeni Duruma Göre Yıllık İstihdam Oranı, 2017-2020 (%)

<b>Türkiye, Medeni Duruma Göre Yıllık İstihdam Oranı, 2017-2020 (%)</b>	2017	2018	2019	2020
<b>Toplam</b>	<b>47,1</b>	<b>47,4</b>	<b>45,7</b>	<b>42,8</b>
Hiç evlenmedi	45,4	46,0	44,4	40,6
<b>Evli</b>	<b>51,4</b>	<b>51,4</b>	<b>49,5</b>	<b>47,1</b>
Boşandı	50,1	51,7	49,8	45,8
Eşi Öldü	9,3	9,8	8,9	8,2
<b>Kadın</b>	<b>28,9</b>	<b>29,4</b>	<b>28,7</b>	<b>26,3</b>
Hiç evlenmedi	33,0	33,5	33,3	29,6
<b>Evli</b>	<b>30,3</b>	<b>30,7</b>	<b>29,8</b>	<b>27,6</b>
Boşandı	41,4	43,4	41,4	37,0
Eşi Öldü	7,5	8,1	7,2	6,5
<b>Erkek</b>	<b>65,6</b>	<b>65,7</b>	<b>63,1</b>	<b>59,8</b>
Hiç evlenmedi	54,3	55,0	52,7	48,7
<b>Evli</b>	<b>72,8</b>	<b>72,5</b>	<b>69,6</b>	<b>66,7</b>
Boşandı	63,0	64,1	61,7	58,7
Eşi Öldü	17,9	18,2	17,4	15,9

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2020

Bu çerçevede ilgili çalışmalarda kadınların iş gücüne katılımını belirleyen önemli etkenler arasında kadınların çocuk sahibi olması da yer almaktadır (Aksoy ve diğ., 2019; Çakır, 2015; İlkaracan, 2012, Kılıç ve Öztürk, 2014; Toksöz ve diğ., 2014; Yıldırım ve Doğrul, 2008). Konu ile ilgili istatistiklerde de bu durum açıkça ortaya konmaktadır. TÜİK 2014-2020 Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre; hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı 2020 yılında %56,8 iken, bu oran kadınlarda %25,2, erkeklerde ise %85,5'tir. Aynı yaş grubunda çocuğu olmayan erkeklerin istihdam oranı %71,5'e düşerken kadınların %50,7'ye çıkmaktadır.

Tablo 10: Türkiye, Ebeveyn olma durumuna göre istihdam oranı 2017-2020, (%)

<b>Türkiye, Ebeveyn olma durumuna göre istihdam oranı 2017-2020, (%)</b>	3 yaşın altında çocuğu olan			Çocuğu olmayan		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2017	61,0	90,3	27,4	68,1	78,4	53,0
2018	60,5	90,4	26,5	68,0	78,1	53,4
2019	58,7	87,3	26,7	66,0	75,1	52,8
2020	56,8	85,5	25,2	63,1	71,5	50,7

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021

TÜİK'in 2018'deki İş ve Aile Yaşamının Uyumu araştırması 18-64 yaş grubunda istihdamda olanlar veya geçmişte çalışmış olanların çocuk bakımı nedeniyle işe ara verme ya da çalışmama durumuna ilişkin verileri kapsamaktadır. Araştırma verilerine göre erkeklerin sadece %1,7'si çalışma hayatına ara verirken, kadınlarda bu oran %31,8'dir.

Tablo 11: Türkiye, Çocuk bakımı nedeniyle işe ara verme veya çalışmama durumu, 2018, (%)

<b>Türkiye, Çocuk bakımı nedeniyle işe ara verme veya çalışmama durumu, 2018, (%)</b>	Çalışma hayatına en az bir ay ara verdi	Çalışma hayatına hiç ara vermedi	Çocuk bakımı nedeniyle hiç çalışmadı	Diğer nedenlerden dolayı hiç çalışmadı
Toplam	6,8	82,2	0,7	10,3
Erkek	0,9	98,2	-	0,8
Kadın	11,9	68,2	1,3	18,5

Kaynak: TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek, 2018

Ev dışında çalışan kadınların evlilik ve çocuk sonrası işten ayrıldıkları, çocuklarını büyüttükleri dönemde bir kısmının tekrar çalışma hayatına dönmesi ile artan kadın istihdam oranının emeklilik yaşı ile tekrar düştüğü çeşitli araştırmalarda da yer almaktadır (Ak, 2021; İlkaracan, 1998). Bu durum kadınların çalışma hayatında buldukları sürenin erkeklere göre daha kısa olmasının da sebebidir. TÜİK (2020) "çalışma hayatında kalma süresi, bir kişinin hayatı boyunca iş gücü piyasasında aktif olması beklenen yıl sayısı" olarak tanımlamaktadır. Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre 2019 yılında çalışma hayatında kalma süresi kadınlarda 19,1, erkeklerde 39,0 yıldır.

Çalışma hayatına devam eden ebeveynler ise çocuk bakım sorumluluğu çerçevesinde iş ile ilgili düzenlerinde bazı değişikliklere gitmek durumunda kalmaktadır. TÜİK'in 2018 İş ve Aile Yaşamının Uyumu araştırması verilerine göre çocuk bakımı sorumluluğu sebebiyle iş düzeninde herhangi bir değişiklik yapan erkeklerin oranı %8,3 iken kadınların oranı %16,7'dir. Kadınlar %5,3 ile çalışma saatlerini azaltırken erkekler %5,7 ile gelir artışı sağlayacak değişikliklere yönelmiştir.

Tablo 12: Türkiye, Çocuk bakım sorumluluğunun mevcut iş düzenine etkisi, 2018, (%)

<b>Türkiye, Çocuk bakım sorumluluğunun mevcut iş düzenine etkisi, 2018, (%)</b>	Toplam	Erkek	Kadın
Gelir artışını sağlayacak değişikliklere gidildi	5,2	5,7	4,1
Çalışma saatleri azaltıldı	1,8	0,4	5,3
Daha az zorlayıcı görevler üstlenildi	1,5	1,0	2,5
Uyum sağlamak için iş veya işveren değiştirildi	0,4	0,3	0,6
Ebeveyn izni veya başka bir ailevi izin alındı	0,5	0,1	1,4
Çalışmanın toplam saati değiştirilmeden çalışma zamanları değiştirildi	1,0	0,6	1,9
Yöneticilik veya üst kariyer düşünülmedi	0,2	0,1	0,4
Diğer etkiler	0,2	0,1	0,4
Çalışma düzeninde değişiklik yapılmadı	89,3	91,7	83,3

Kaynak: TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek, 2018

Dedeoğlu (2000, s.140) kadınların iş gücü piyasasına ne biçimde ve ne düzeyde katıldığını belirleyen temel faktörlerden birinin ülkenin makro ekonomik kalkınma düzeyi olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte aile kavramının da kadın istihdamını şekillendirmede kilit bir konumda olduğuna değinmektedir.

Bu çerçevede Karabıyık'a (2012, s.232) göre tarihi süreç içinde kadınların toplumsal yaşamdaki asıl yerlerinin aile ve ev olduğu görüşü kadınların bireysel kazanç elde etmek amacıyla gerçekleştirilen ekonomik faaliyetlerin dışında kalmasına sebep olurken, iş bölümünün doğal olduğuna dair anlayış sonucunda da kadınlar ev eksenli işler yapmak zorunda bırakılmışlardır.

İlkkaracan (1998, s.287) Türkiye'deki kadın istihdamını üç ana başlıkta ele almaktadır;

- Kırsalda yaşayan ve tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar,
- Kentlerde yaşayan, hiç eğitim almamış ya da çok az eğitim almış, alt sosyoekonomik sınıfa mensup, düşük ücretli, emek-yoğun işlerde çalışanlar,
- Eğitim seviyesi yüksek, orta ya da yüksek-orta sınıftan, bir mesleği olanlar.

Kadınlar bu başlıkların hangisinde yer alırsa alsınlar cinsiyete dayalı iş bölümü ve toplumsal olarak ikincilleştirilmeleri sebebiyle çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramaktadır.

TÜİK İşgücü İstatistiklerine göre 2020 çerçevesinde 15 yaş üzeri iş gücüne dahil olmayan nüfusun %69'unun kadın, %31'inin erkek olduğu ve cinsiyetler arasında iş gücüne dahil olmama nedenlerinin farklılaştığı görülmektedir. Kadınlarda %47,2 ile "Ev işleriyle meşgul" olma sebebi öne çıkarken erkeklerde %36,6 ile "Emekli" olma ve %21,4 ile "Eğitim/Öğretim"de olma ilk iki sırada yer almaktadır. Kadınlarda "Eğitim/Öğretim" sebebiyle iş gücüne dahil olmayanların oranı ise %11'dir.

Tablo 13: Türkiye, İş gücüne dahil olmama nedenleri, 2019-2020, (%)

	İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar							
	İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer	Mevsimlik çalışan	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
2019								
Toplam	2,2	5,7	0,4	39,3	15,1	17,1	13,5	6,7
Erkek	4,3	6,0	0,4	0,0	24,6	43,6	15,0	6,1
Kadın	1,3	5,6	0,3	55,7	11,2	6,1	12,9	6,9
2020								
Toplam	4,3	9,0	0,3	32,5	14,2	15,4	15,4	8,8
Erkek	7,7	11,1	0,5	0,0	21,4	36,6	15,8	7,0
Kadın	2,8	8,1	0,3	47,2	11,0	5,9	15,2	9,7

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2020

Çalışma yaşamına dahil olan kadın ekonomik olarak özgür olmanın yanı sıra üretkenliği, özgüveni ve toplumsal saygınlığı yüksek bir birey haline gelmektedir. Bunlarla birlikte çalışan kadınlar ile ilgili geleneksel değerlere dayanan davranış kalıplarının günümüzde de geçerli olması çalışan kadın için çeşitli sorunlara sebep olmaktadır. Geleneksel aile yapısına ilişkin aile içi beklentiler ile iş yaşamının beklentileri arasında kalan çalışan kadınların yaşadıkları ikilem sebebiyle evlilik ve anne olma aşamasında çalışma yaşamını bıraktıkları görülmektedir (Negiz ve Tokmakçı, 2011, s.4049).

#### 1.4. KADIN İŞ GÜCÜNE İLİŞKİN KURAMLAR

Çalışmalar ve istatistikler, kadınların iş gücüne katılım ve istihdamında ülkeler bazında rakamsal anlamda farklılıklar olsa bile erkek iş gücü ile karşılaştırıldığında

benzer özellikler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Evrensel olarak nitelendirilen kadın iş gücünün bu nitelikleri ikincil ve dezavantajlı konumda olmasıdır (Ecevit, 1998, s. 267).

Kadın iş gücünün evrensel ve özgül niteliklerinin oluşmasında üretim süreçlerinde yaşanan değişimler önemli bir rol oynamaktadır. Üretim süreçlerinde yaşanan değişimler ile birlikte ev ve iş yeri birbirinden ayrılırken, ev üretimden çok tüketim ile özdeşleştirilmiştir. “Gerçek iş”in tanımı doğrudan ücret almak üzerinden yapılmış ve böylece ev işleri “görünmez” kılınmıştır (Giddens, 2000, s.346). Ecevit’e (1998, s.272) göre kadın emeğinin daha az değerli görülmesinin arkasındaki sebepler; kadının emeğinin ailedeki erkeğin (koca veya baba) emeğine bağımlı ve destek olan nitelikte olmasıdır.

Kadınların iş gücüne katılımları savaş dönemlerinde erkeklerin iş gücü piyasasından zorunlu olarak çekilmeleri sebebiyle artmış, savaş sonrası erkekler eski işlerine geri dönmüşlerse de yaşanan bu süreç iş gücü piyasasında değişikliklere yol açmıştır. Ecevit (1998, s. 267) bu süreçte ücretli kadın emeğinde niceliksel bir değişim olmamakla birlikte iş gücü piyasasındaki kadın emeğinin kalıcılaştığından bahsederken sanayileşmenin beklediği gibi kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikleri gidermediğini, kadın iş gücündeki kazanımların ise sınırlı olduğunu belirtir.

Aşkın (2015) kadınların iş gücüne ilişkin niteliklerini açıklamak üzere geliştirilen yaklaşımların; neo-klasik/beşerî sermaye kuramı, Marksist kuram ve feminist kuram olduğuna değinir. Neo-klasik/beşerî sermaye kuramına göre kadınların iş gücüne katılımlarını ve piyasadaki konumlarını belirleyen onların bilinçli tercihleridir. Cinsiyetler arasındaki beşerî sermaye farklılıkları kadın ile erkeğin iş gücüne katılımındaki koşulların ana belirleyicisidir. Kadınların erkeklere göre daha az ücretle ya da daha düşük nitelikte işlerde çalışmasının sebebi beşerî sermayelerinin eksik olmasıdır. Kurama göre kadınlar, evlilik, ev işi ya da aile, çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukları üstlenmek üzere daha az eğitim aldıkları veya işe ara verdikleri için erkekler ile eşit seviyede beşerî sermaye birikimi yaratamamaktadır. Kadınların iş gücü piyasasına eşitsiz koşullarda dahil olmasına sebep olan düşük beşerî sermaye birikimine neden olan koşullar ise yine kadınların “bireysel ve rasyonel tercihler”inin bir sonucudur. Neo-klasik/beşerî sermaye kuramına yönelik en temel eleştiri iş gücü piyasasındaki cinsiyetler arası eşitsizliği haklı göstermeye yönelik görüşler öne sürerek eşitsizliğin sürmesine sebep olmasıdır.



Kadınların iş gücü piyasasındaki konumlarına ilişkin olarak Marksist kuramın açıklaması ise “yedek iş gücü ordusu” kavramıdır. Kapitalist üretim biçiminde sermayenin korunması ve sürekli güçlü kalmasını sağlayabilmek karlılığın devamlı artışını sağlamak gerekirken bu süreçte yaşanacak krizlerin çözümü için ise bir yedek iş gücü ordusuna ihtiyaç duyulmaktadır. Marksist yaklaşımın kadın iş gücünü yedek iş gücü olarak tanımlamasının sebebi kadınların daha düşük ücret karşılığında çalışabilmelerinin yanı sıra aile ile ilgili sorumlulukları sebebiyle kolaylıkla işten çıkarılabilmeleridir. Marksist kuram yedek iş gücü kavramı ile kadınların ailevi sorumluluklar ve hanehalkı için asıl değil destek gelir sağlayıcı olarak görülmesi sebebiyle iş gücü piyasası ile bağlarının zayıf olduğunu açıklamışsa da bu özelliklerin neden kadın iş gücüne yüklü olduğuna değinmemiştir (Aşkın, 2015, s.45-48).

Hipotez ve modelleri açısından birbirinden oldukça farklı olmasına rağmen radikal (Marksist) ve neo-klasik iktisat kadın iş gücünün ücretli ve ücretsiz emek sürecinde karşılaştıkları olumsuzlukları dikkate almamak konusunda benzer bir bakış açısına sahiptir. Bunun ardındaki sebep ise her iki yaklaşımda da ev içi toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün biyolojik bir veri olarak dikkate alınmasıdır. Feminist iktisatçılar ise her iki iktisadi yaklaşımın bu olumsuzlukları göz ardı etmesinin bu yaklaşımların gizli bir biçimde de olsa modern bilimin düalizmine dayanan erkek egemen bakışı ile şekillenmesinden ve erkek egemen anlayışın hâkim olduğu toplumun toplumsal cinsiyete dayalı bakışı ile tanımlanan rollerden kaynakladığını ortaya koymuşlardır (Serdaroğlu, 1997, s.73).

Aşkın (2015, s.47) feminist kuramın kadın iş gücünün durumuna ilişkin analizinde toplumsal cinsiyet ile biyolojik cinsiyet arasındaki farklılıkları temel aldığını belirtmiştir. Bu doğrultuda cinsiyetler arası iş bölümünün cinsel, kültürel ve toplumsal ifadesi olarak cinsiyete dayalı iş bölümü kavramı ön plana çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümüne göre kadınlar ev içi işler ve bakım ile sorumlu iken, erkekler evin geçimi için evin dışındaki işlerle ilişkilendirilmiştir. Donovan’ın (2005, s.148) Benston’dan aktardığı üzere evdeki emek kapitalist dönem öncesinden kalan bir emek olmakla birlikte kapitalist sistemin devamlılığı için kadınların ev halkının tüketimi için ürettiği bu kullanım değeri önemli bir gerekliliktir. Bununla birlikte bu çalışma paraya değer görülmez bu nedenle ücretsiz ve değersiz bulunur ve hatta çalışma olarak dahi adlandırılmaz. Molyneux (2008,

s.147) ise cinsiyete dayalı iş bölümünün ev içi ile sınırlı kalmayan ve kadınların ev dışı sorumlulukları ile iç içe geçmiş bir yapısı olduğundan bahseder. Kadınların ev içi sorumluluklarına iş gücü piyasasındaki ikincil konumlarının eklenmesi çalışma hayatına dahil olmaları konusunda önemli bir engel oluşturmaktadır. Molyneux'e göre iş gücü piyasasındaki konumları kadınların ev içindeki durumlarını pekiştirmektedir.

Feminist kuram kadınların iş gücüne sınırlı katılımını ve ikincil konumlarını açıklamak için "ataerkillik" kavramını da analizlerine dahil eder ve ataerkilliği erkeklerin kadınlar üzerinde egemenlik kurmasını sağlamak için erkekler arasındaki karşılıklı bağımlılık yaratan ve dayanışma kuran maddi temeli bulunan hiyerarşik toplumsal ilişkiler olarak tanımlar (Hartmann, 2008, s. 174). Erkeklerin kadın iş gücü üzerindeki denetimleri ataerkinin dayandığı maddi temeli oluşturmaktadır. Böylece erkekler kadınların iş gücü piyasasına erişimi üzerinde etkin bir rol oynamaktadır.

Aşkın (2015, s.48) feminist analizde kapitalizm ve ataerkillik arasındaki ilişkiye yapılan vurguya dikkat çeker. Kapitalist ekonomilerde kadınların ev içi emeği hem erkeklerin hem de sermayenin çıkarınadır. Çünkü kadınlar ev içinde üstlendikleri sorumluluklar ile erkeklerin günlük bakımı ve sermaye için de iş gücünün ertesi gün hazır olmasını sağlamaktadır. Ayrıca kadınların çocuk doğurması ve bakım sorumluluklarını üstlenmesi sermaye için gelecekteki iş gücünün karşılıksız olarak yetiştirilmesi demektir. Bu nedenle feminist analiz kadınların iş gücü piyasasındaki durumunun değişmesi için üretim ilişkilerinin yanı sıra ataerkil toplumsal yapının da dikkate alınması gerektiğini belirtir. Ecevit (1998, s.271) ise üretim süreçlerinin ve ekonominin toplumsal cinsiyet ile ilgili nötr ifadeler olmadığını belirtirken iş gücü piyasası ve emek süreçlerinin ise toplumsal cinsiyete dayalı ilişkilerin yaratılması ve yeniden üretilmesi çerçevesinde ele alınması gerektiğine değinir.

## **1.5. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI**

Toplumsal cinsiyet kavramının, kadın ve erkek olma durumunu beden/biyolojik özelliklere dayanarak tanımlayan 'cinsiyet' kavramından ayrıştırılarak, kullanılmaya başlanması 1970'li yıllarının başlarına rastlamaktadır. Bu kavram ilk kez Amerikalı psikiyatrist ve psikanalist Robert Stoller'ın 1968 tarihli 'Sex and Gender' (Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet) adlı eserinde kadınlık ve erkeklik hallerini birbirinden ayırmak amacıyla kullanılmıştır (Gonzales and Seidler, 2008 akt. Ecevit ve Kalkiner, 2011, s.6).

1972’de Ann Oakley’nin, ‘Sex, Gender and Society’ (Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum) isimli kitabında ise “cinsiyet ve kişilik, cinsiyet ve zekâ arasındaki ilişkiler” tartışılmış ve toplumsal cinsiyet rollerini öğrenme süreci anlatılmıştır (Ecevit ve Karkıner, 2011, s.6). Bununla birlikte Direk (2007, s.70) “cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları arasındaki ayrımın Freud’un “dişinin dişiliğini”, “erkeğin erilliğini” kuramsal biçimde tanımlama girişiminin mirası” olarak görmektedir. Sorun, kadın ve erkeğinin biyolojilerinin bir aynası olan psikolojileridir. İçinde büyüdüğü kültürle bağlantılı olarak dişî doğan çocuk dişiliği, erkek doğan ise erkekliği kazanacaktır. Benzer şekilde Bayhan da (2013, s.153) toplumsal cinsiyet teriminin, toplum ya da kültür tarafından kadın ve erkek olmaya yüklenen anlam ve beklentileri ifade ettiğini; “kültürel bir yapı” olduğunu ve genel olarak “bireyin biyolojik yapısı ile ilişkili bulunan psikolojik özellikleri”ni içerdiğini belirtmektedir.

Ecevit ve Karkıner (2011) kadın ve erkeğin toplumsal farklılıklarının nedenlerini açıklamaya çalışan düşünürlerin “Doğacı Görüş” ve “Gelişmeci Görüş” olmak üzere iki ana gruba ayrıldığından bahsetmektedir. “Erkeklerle kadınlar arasında fiziksel ve biyolojik özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar” olduğunu savunan Doğacı Görüşe göre erkekler, fiziksel olarak kadınlardan daha güçlü oldukları için avcı ve savaşçı olup evden ya da haneden uzaklaşmışlardır. Kadınlar ise fiziksel olarak zayıf olmalarının yanı sıra biyolojik olarak da çocuk doğurabildikleri için eve ya da haneye bağlı kalmışlardır. Erkekleri evin ya da hanenin dışında, kadınları ev ya da hane içinde konumlandırarak bu konuma uygun işleri üstlenmeleri şeklinde gelişen toplumsal iş bölümünün nedeni de budur. Doğacı görüşü savunanlar birçok biyolojik, genetik, psikolojik kanıt ileri sürerek tezlerini desteklemeye çalışmışlardır. Bu kapsamda çeşitli testler yaparak doğal nitelikleri gereği erkek çocukları ile kız çocuklarının başarılı oldukları alanların farklı olduğunu kanıtlamaya çalışmışlardır. Buna göre özellikle matematik, fizik, kimya gibi bilimlerde erkek çocukları, dil ve edebiyat gibi alanlarda ise kız çocukları başarılı olacaklardır. Gelişmeci görüşü savunanlar ise, “cinsiyet (biyolojik) ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkinin zayıf bir ilişki olduğu görüşündedirler”. Kadınların çocuk doğurması onları erkeklerden ayırır da bunun dışındaki pek çok alanda aralarındaki biyolojik farklılıkların önemi bulunmamaktadır. Günümüzde teknolojik ilerleme ile kas gücü kullanılarak yapılan çok az iş türü kaldığı için kadınlar da erkeklerin yapageldiği birçok işi yapabildiği

gibi ve erkekler de ev içindeki işleri ve hizmetleri üstlenebilirler. Gelişmeci görüşe göre, davranma, düşünme, tutum alma ve eylemde bulunmayı da kapsayan karar verme gibi toplumsal özelliklerimizin belirlenmesinde kadın veya erkek bedenine sahip olmamız arasında bir ilişki yoktur. Bu görüş, bir insanın davranışının, büyük oranda kişinin "yetiştği sosyal ve kültürel çevrenin (yapının) bir yansıması" olduğunu belirtmektedir. Sosyalleşme süreci ile ilgili araştırmalar, bebeklikten başlayarak önce farklı renkte giysiler tercih edilerek, farklı oyunculara, farklı okullara yönlendirilerek cinsiyetlerin farklı şekilde toplumsallaştırıldıklarını belirtmektedir. Araştırmalar kapsamında iki cinsiyet arasında biyolojik farklılıklar bulunsa da bu farklılıkların "mevcut toplumsal farklılıkların" açıklaması ya da "cinsiyet eşitsizliğini meşru gösterecek toplumsal özellikler" olmadığına dikkat çekilmektedir. (Ecevit ve Karkıner,2011, s.5)

Giddens'in (2000) toplumsal cinsiyet tanımlaması ise şöyledir;

*"Toplumsal cinsiyet her bir cinsiyet üyesi için, uygun diye görülen davranış hakkındaki toplumsal beklentilerdir. Toplumsal cinsiyet erkek ve kadınların, birbirinden farklı olmasına yol açan fiziksel niteliklerine değil, erkeklik ve kadınlık hakkındaki toplum tarafından oluşturulmuş özelliklere göndermede bulunmaktadır"* (akt. Bayhan, 2013, s.155).

Erkeklik ve kadınlık hakkında toplum tarafından oluşturulmuş özellikler, toplumsal cinsiyet rollerini oluşturur. Toplum tarafından kadın ve erkeğe biçilen rollerin, birbirlerine karşı konumlanması, bir cinsiyet grubuna biçilen rolün diğerine göre üstün kabul edilmesi, o toplumda geçerli olan ideolojinin bir sonucudur.

Ellemers (2018, s.292) toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının kadın ve erkeğin çocukların ve hanehalkının bakımını eşit olarak paylaşmasını engellediğini belirtmektedir. Kadınlar için bakım sorumluluğunun duygusal yükünü ve erkekler için yorucu emeğin fiziksel yükünü hafife almamıza neden olan toplumsal cinsiyet kalıp yargıları bireylerin ötesinde toplum için de maliyetlidir. Toplumsal cinsiyet kalıpları, bireylerin psikolojik ve fiziksel esenliğini, ailelerin direncini ve işçilerin iş gücü piyasasındaki uzun vadeli varlığını ve katkılarını etkilemektedir.

## **1.6. KADIN ÇALIŞAN AÇISINDAN İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI**

Profesyonel meslek sahibi kadınların ilk doğum sonrası işe dönüş sürecindeki iş-aile çatışması bağlamındaki deneyimlerinin neler olduğunu araştırmayı amaçlayan bu çalışma kapsamında kadınların iş gücüne ilişkin kavramlar toplumsal cinsiyet yaklaşımı

ile ele alınacaktır. Bu doğrultuda toplumsal kalıp yargılara göre tanımlanan rollerden önce çatışma ve rol kuramına yer verilmiştir.

### **1.6.1. Çatışma Kuramı**

Çatışma kavramı psikoloji biliminde, bireyin fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarının doyuma ulaşmasını engelleyen sıkıntıların sebep olduğu gerginlikler olarak tanımlanır (Dinçer, 2019, s.9). Farklı bir tanıma göre ise çatışma, iki ya da daha fazla kişi ya da grubun; hedef, istek, amaç veya güdülerinin birbirine uyumlu olmaması, bu boyutlarda yaşanan anlaşmazlıklardır (Schermerhorn vd.,1994 akt. Çarıkçı ve Çelikkol, 2009, s.155). Genç (2004), bireysel açıdan çatışmayı, birbirleri ile aynı ya da birbirlerine zıt iki durum arasında seçim yapmak zorunda olan kişinin kararsızlık veya anlaşmazlık yaşaması hali olarak tanımlarken, Rahim (2000) örgütsel açıdan çatışmayı; organizasyonlardan çeşitli şekillerde fayda sağlayan bağımsız bireylerin ya da ilişki içinde olan grup üyelerinin, meslektaşların uyumsuzluğu ya da anlaşmazlığı olarak tanımlamaktadır (akt. Çarıkçı ve Çelikkol, 2009, s.155).

İlgili literatürde pek çok araştırmada Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından yapılan iş-aile çatışması tanımı temel alınmaktadır. Buna göre esas itibarıyla roller arası bir çatışma olan iş-aile çatışması “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu” olarak tanımlanabilir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009, s.71). İş ile ilgili rollerin, ailevi sorumlulukların yerine getirilmesini engellediğinde yaşanan çatışma ‘iş-aile çatışması’; ailevi rollerin, işle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediğinde yaşanan çatışma ise ‘aile-iş çatışması’ olarak isimlendirilir (Turgut, 2011, s.158).

Efeoğlu ve Özgen’in (2007) bu alanda çalışma yapan pek çok araştırmacılarından aktardığı üzere aile ve iş yaşam alanları etkileşim içindedir. Bunun sonucu olarak iş yerinde yaşanan sorunların kişilerin aile yaşamlarına, ev içinde yaşananlar ise çalışanların iş yaşamlarına yansımaktadır (Negiz ve Tokmakçı, 2011, s.4050-4051).

Konu ile ilgili literatürün Greenhaus ve Beutel’den (1985) aktardığı üzere iş-aile-iş çatışması zaman, duygu ve davranış olarak üç ayrı esasa dayalı şekilde yaşanabilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009; Turgut, 2011). Zamanın kısıtlı olması zaman esaslı çatışmalarda belirleyici faktördür. Kişiler bir role ayırdıkları zamanın, diğer rollerine ilişkin beklenti ve sorumluluklarını

yerine getirmeyi engellediği düşüncesi ile çatışma yaşamaktadır. Gerginlik esaslı diğer ifade ile psikolojik nedenli çatışma ise kişinin rollerinden birinde yaşanan “gerilim, endişe, yorgunluk, alınganlık ya da sinirlilik” halinin diğer roldeki performansı olumsuz etkilemesidir. Davranış esaslı çatışma ise kişinin bir rolden beklenen davranış şeklinin diğer rolün beklentileri ile çelişmesi sonucu yaşadığı durumdur (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009).

Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk (2009) iş-aile çatışmasının kadın çalışanlarda daha fazla görüldüğünü belirterek bunun sebebi olarak evlilik ve çocuk sonrası kadınların aile ile ilgili rol ve sorumluluklarının kariyerlerinde yükselme olanaklarını sınırlandırmasını, iş yaşamlarını olumsuz etkilemesini göstermektedir. Benzer şekilde araştırmalarda iş-aile çatışması ile kişisel özellikler arasındaki ilişkinin incelendiğini belirten Çarıkçı ve Çelikkol (2009) kişisel özellikler içerisinde en çok araştırılan faktörün cinsiyet olduğuna değinmektedir. Bu kapsamda cinsiyet faktörüne dayalı farklılıkların incelendiği araştırmaların çoğunda daha çok çatışma içinde olan cinsiyetin kadınlar olduğuna yer verilmektedir (Çarıkçı, 2001 akt. Çarıkçı ve Çelikkol, 2009, s.157).

### **1.6.2. Rol Kuramı**

Rol kuramı ile ilgili; biri sosyal psikoloji, diğeri antropolojiye ait iki ana yaklaşım olduğundan bahsedilmektedir (Kasapoğlu, 1994, s.217). Ralph Linton’un 1936 tarihli “İnsanın İncelenmesi” (The Study of Man) isimli antropoloji ders kitabı rol ve statü kavramlarını sosyal bilimler terminolojisine kazandıran eserdir. Birbirleri ile yakın ilişkili olmakla birlikte çift anlamlı olarak da kullanılan rol ve statü kavramları için Linton’un tanımları şu şekildedir; Statü, “onu işgal eden bireyden bağımsız olarak basitçe haklar ve görevler” toplamıdır. Rol ise statünün dinamik yönünü temsil eder (akt. Kasapoğlu).

Rol kuramı 1970’lerin sonlarında iş-aile çalışmalarını anlamaya yönelik olarak uygulanmıştır. Merton ile Parsons adlı iki sosyolog tarafından 1950’lerde ortaya konan kuram sonrasında Parsons’ın iş yaşamına yönelik çalışmaları ile rol yorumları aktarılmıştır. Kahn ve arkadaşları ise kavramın örgütsel davranış ve sosyal psikoloji alanına aktarılmasını sağlarken Katz ve Kahn (1977) rol sistemini “toplumsal olarak karşılıklı ilişkiler kalıbını tanımlayan en genel kavram” olarak ifade etmektedir (akt. Dinçer, 2019, s.18).

Dinçer (2019, s.19) sosyoloji tarihinde rol kavramına dair iki yaklaşım olduğundan bahseder. Birincisi yapısalcı–işlevselci yaklaşıma göre rol kavramı, toplumun insana giydirdiği kalıplı bir elbise gibi rolü içinde yaşanılan toplum belirler, kişi sadece bunlara uyma noktasında devreye girer. İkincisi ise, sosyal – psikolojik yaklaşımdır ve bu yaklaşımda belirleyici kurum ya da kişi değil, bireyin kendi çevresi, benimsediği değerler ve normlardır. Yaşadığı çevreye uyum sağlamak zorunda olan birey, ister istemez kendisine verilen role de uymak zorundadır. Rol, bir sosyal işlev etrafındaki ilişkili davranışlar olarak ortaya çıkar ve hangi sosyal grup içinde oynandığı, hangi sosyal ihtiyaca yöneldiğine göre anlam kazanır (Gönüllü ve İçli, 2001, s.85).

Kasapoğlu'na (1994) göre Linton rolün kültür tarafından belirlendiğini vurgulamakla birlikte statü ve rolü aynı şeyin iki yönü olarak ele almaktadır. Bu noktada Banton Linton'un statü kavramlaştırmasına karşı çıkarak “Yasal” ve “Sosyal” statü olarak ikiye ayırdığına değinen Kasapoğlu'nun aktardığına üzere Banton'a göre sosyal statü meslek, gelir, eğitim süresi gibi unsurlar esas alınarak nesnel bir biçimde değerlendirilebilir. Kasapoğlu Türkiye'deki kadınların yasal statülerinin sosyal statülerinden daha ileride olduğu göz önüne alındığında bu ayrımın öneminin daha net biçimde ortaya çıktığını belirtir. Gönüllü ve İçli'ye (2001, s.85) göre sosyal statü, bir kişinin sosyal yerinin toplumun diğer üyeleriyle karşılaştırıldığında nerede olduğunu gösteren bir değerlendirmedir.

Sosyal rollerin sosyal ilişkileri düzenleyen mekanizmalar olduğunu belirten Gönüllü ve İçli (2001, s.85) kişilerin sosyal rolleri üzerinden eylemde bulduklarına ve rollerin toplumsallaşma süreci içinde öğrenildiğine değinmektedir. Bu durumun sosyal rollerin nasıl oynanması gerektiğine ilişkin beklentiler oluşturduğu ve bazı rollere ilişkin beklentilerin daha katı bazılarının daha esnek olabildiğini belirtmektedir. Anahtar statü ve anahtar rol kavramlarının önemine yer veren Gönüllü ve İçli'nin Fichter'dan aktardığı üzere “Anahtar statü toplumda kişinin sahip olduğu temel statüye verilen isimdir. Anahtar rol ise kişinin toplumda toplumca kabul edilmiş temel işlevini yerine getirmede oynadığı roldür”.

### **1.6.3. Kadınların Rol ve Statüleri**

Literatürde Oppong ve Abu tarafından geliştirilen kadının toplumdaki statü ve rollerine ilişkin kuramsal çerçeveye yer verilmektedir (Akyol, 2018; Eken, 2006; Gönüllü

ve İçli, 2001; Kasapoğlu, 1994). “Karar verme gücü” ve “maddi kaynaklara sahip olma ile bunları kontrol edebilme gücü”nün incelendiği bu kuramsal çerçevede yedi temel rol belirlenmiştir. Bunlar; mesleki, annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, vatandaşlık/topluluk ve bireylik rolleridir (Kasapoğlu, 1994, s.222-223)

Eken (2006, s.253) kadınların sahip olduğu bu yedi rolün dördünün aile içi rolleri kapsadığını belirtmektedir.

*“Annelik Rolü: Kadının çocuğunu yetiştirmesi ve topluma hazırlaması ile ilgilidir. Aile içinde baba, kardeşler, aile büyükleri ve akrabaların, aile dışında da komşu, öğretmen ve benzeri ilgilerin de çocuğun bakımına, yetiştirilmesine ve topluma hazırlanmasına katkıları olabilmekte ise de bu konuda asıl “görevli” mevcut değer yargılarına göre, kadındır”* (Oppong ve Abu 1985 akt. Eken, 2006, s.253).

Gönüllü ve İçli’ye (2001, s.85) göre toplumsallaşma süreci içinde kendisinden annelik rolünü elinden geldiğince en iyi biçimde oynaması beklendiğini öğrenen kadın bu rolü oynamaya hazırdır. “Eşlik rolü” kadının eşine karşı oynadığı roldür ve kadınlar toplumsallaşma sürecinde evlendiği, birlikte olduğu erkeği mutlu etmesi, ona sadakatle bağlı olması gerektiğini öğrenir. Kadının evde oynadığı role işaret eden “Ev kadınlığı rolü”nün evlenmemiş olsa bile kadından oynaması beklenen bir roldür. “Akrabalık rolü” ise kadının akrabalık ilişkileri içinde oynadığı rollerdir. Kadının ekonomik kazanç sağladığı bir faaliyete katıldığındaki rolü ise “Mesleki rol”dür. Kadının aile ve meslek ile ilgili alanların dışında kalan rolü; “Topluluk rolü”; kişisel gelişim, dünya, yaşam ve gelişmelere katılımında takındığı tavır ve davranışlar ile kendini birey olarak ortaya koyduğu rolü ise “Bireylik rolü”dür (Gönüllü ve İçli, 2001, s.85-86).

Eken’e (2006, s.253) göre “kadının ev içinde annelik, eşlik veya ev kadınlığı gereği harcadığı emek, ne denli üretici ve fonksiyonel olursa olsun, yine de mesleki rol bağlamında değerlendirilmez”. Bu çerçevede, mesleki rol kavramı kadının ev ve aile ile ilgili rolleri dışında kalan ve farklı sosyal alanlarda oynadığı bir rol olarak kadının temel rolleri arasında görülmesi de yakın zamanlıdır.

Kadın, bir parçası olduğu kültürün değerlerine uygun olarak aile içi roller ile bütünleştirilir ve aile grubuna ait bir kişi olarak görülür. Bu durum da aile içi rollerin kadınlar için “anahtar rol” olarak görülmesine sebep olur (Fichter, 1990 akt. Eken, 2006, s.253). Tarihsel süreçte aile gelirinin sağlanması ile ilgili görevler erkekler için tanımlı iken mesleki rol tanımının kadınlar için yeni olması kadınlardan bu role ilişkin beklentilerin çok da belirgin olmamasına sebep olmaktadır. Bu konudaki en bilinen tavır, kadının



mesleki rolünü yürütürken annelik başta olmak üzere aile içi rollerine dair kendisinden beklentilere zarar vermemesidir. Bu durumun iş yaşamına yansımaları ise kadının mesleki rolünü oynarken ev ile ilgili rollerini çok fazla öne çıkarmamasıdır. Bu kapsamda sıklıkla karşılaşılan durum kadınların çok sık izin almak zorunda kaldıkları ifade edilerek kadın istihdamının desteklenmemesidir. Bu da kadının mesleki rolü ile aile içi rolleri arasındaki çatışmaya daha sık rastlanmasına sebep olmaktadır (Eken, 2006, s.253).

## **1.7. DOĞUM İZİNİ SONRASI İŞE DÖNEN ÇALIŞAN KADININ İŞ AİLE ÇATIŞMASI İLE İLGİLİ ALAN ARAŞTIRMALARI**

Çalışmanın ana probleminin doğum sonrası işe dönüş sürecinde çalışan kadının yaşadığı iş aile çatışması deneyimlerine ilişkin alan çalışmaları incelenmiştir. Bu kapsamdaki çalışmalar hukuksal düzenlemeler, istihdama etkiler ve deneyim paylaşımı başlıklarında gruplandırılabilir. İlgili çalışmalara tarih sırasına göre aşağıda yer verilmiştir.

Sümer, Smithson, Guerreiro ve Granlund (2008) çalışmalarında ulusal, örgütsel refah politikaları ile kültürel normlardaki farklılıkların annelerin ulusal, örgütsel ve ailevi düzeylerde iş aile uzlaşmasını nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Bu kapsamda ebeveynlik ve kuruluşlarla ilgili geniş bir Avrupa çalışmasındaki verileri kullanarak Norveç, İngiltere ve Portekiz'deki üç kuruluşta anneliğe geçiş deneyimlerini karşılaştırmışlardır. Esas olarak ebeveynlik iznini takip eden dönemdeki iş aile düzenlemeleri üzerinde odaklanılan ve nitel görüşmeler ile yürütülen çalışmada hak görme duygusu, çalışma saatleri ve cinsiyet temelli çocuk bakımı olmak üzere üç ana konu, tartışma başlığı olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında hak görme duygusu ile ilgili katılımcılar arasındaki farklılıkların daha önceki çalışmalarda yer alan argümanı desteklediği belirtilmiştir. Bu argümana göre 'aile dostu' politikalar işyerinde müzakere talep eden çalışanlara yönelik olmak yerine tüm ebeveynlere yönelik evrensel bir hak olarak tanımlandığında kullanımı kolaylaşmaktadır. Çalışmada genel olarak çalışanın pozisyonun çalışma saatlerine ilişkin kararlarda etkili olduğu da belirtilmektedir. Yüksek gelir seviyesine sahip ve iyi pozisyonlarda çalışan görüşmeciler eğer isterlerse çalışma saatlerini azaltmayı veya bir süre evde kalmayı göze alabilirler. Ancak aynı esneklik düşük eğitimli anneler için geçerli değildir. Çalışma düşük eğitimli annelerin kararlarında ekonomik düşüncelerin daha

belirleyici olduğunu göstermektedir. Çalışmada, annelerin çalışma saatleri ile ilgili kararlarını etkileyen anahtar faktörler arasında ülkedeki politikalara ve toplumsal cinsiyet rolleri beklentilerine ek olarak, ekonomik koşullar, işyerindeki pozisyon ve çocuk bakımı için enformel desteğin varlığının olduğuna da yer verilmektedir. Bu noktada çalışma, eşitlikçi cinsiyet temelli bakımı destekleyen resmi politikalar ile bireysel uygulamalar arasında bir boşluk bulunduğuna değinmektedir. Ayrıca cinsiyet temelli çocuk bakımına babaların katılımı ile ilgili olarak Avrupa genelinde artış olmakla birlikte, ebeveynliğe geçişten sonra iş hayatlarını yeniden düzenleyenlerin çoğunlukla halen anneler olduğunu belirtmektedir. Çalışma her ne kadar Avrupa Birliği (AB) mevzuatının ardından, ülkeler özelinde de babalar için ebeveyn iznine odaklanılıyorsa da babaların hala birincil bakıcılar olarak değil, annelere destek olarak görüldüğünü ifade etmektedir. Karşılaştırmalı analizler ile yürütülen çalışmanın sonuç kısmında ise, ev içi ve bakım görevlerine ilişkin cinsiyet temelli iş bölümüne uluslar üstü (AB), ulusal ve örgütsel düzeylerde odaklanmanın önemini onaylandığı da belirtilmektedir.

Sayıl, Güre, Uçanok ve Pungello (2009) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ilk kez anne olan çalışan kadınlarda “demografik özelliklerin, çevresel sınırlandırıcıların ve annenin inançlarının” doğum sonrası işe geri dönüş zamanı ve bebek bakımı ile ilgili tercihlere etkileri incelenmiştir. Çalışma bulguları; bebek bakımı konusunda çok ve nitelikli seçeneği olan ve uzun süreli kariyer hedeflerini gerçekleştirmek konusunda daha esnek davranabilen annelerin işe geri dönüş zamanını daha rahat planladıklarını göstermektedir. Ailenin geliri ve annenin eğitim seviyesi işte olma konusunda olumlu yaklaşımları ve işe bağlılığı artırmakla birlikte işe dönüş planlamasını etkilememektedir. Ayrıca annenin gelir ve eğitim seviyesinin dışında annenin kariyer hedeflerine ulaşma ve çalışma saatleri konularındaki esneklik gibi çevresel sınırlandırıcılar doğum sonrası işe geri dönüş planları üzerinde rol oynamaktadır. Çalışma kapsamında annelerin bebek bakımı konusundaki tercihlerindeki önemli sınırlayıcıların annenin çalışma koşulları ve geliri olduğu belirtilmektedir. Ayrıca kariyer hedeflerini gerçekleştirmek konusunda daha az esnekliği olduğunu düşünen annelerin, çalışma hayatı ile ilgili yaklaşımları da olumlu ise daha kısa sürede işe geri dönmek istedikleri ifade edilmektedir. Bu nedenle doğum sonrası ücretli izin ile birlikte annenin çalışma koşullarının uyum sağlamasını destekleyecek şekilde iyileştirilmesinin önemli olduğuna değinilmektedir.

Fagan ve Norman tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada (2012) kadın çalışanın doğum öncesinde çalıştığı pozisyonun ve doğum sonrasında çalışma hayatına geri dönmüş olmasının, kadın çalışanın çocuğu üç yaşına geldiğinde de tam zamanlı istihdam edilmesi olasılığı üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu ifade edilmektedir. Çalışma, İngiltere’de 90’lı yılların sonunda gerçekleşen yasal düzenlemeler sonrasında değişen kurumsal yapı dikkate alınarak, 2000’li yılların başında doğum yapan kadınların doğum sonrası istihdam sürecine ilişkin uzun dönem veri analizine dayanmaktadır ve bu çalışmanın iki temel bulgusundan biri, bebekleri dokuz aylık olduğu dönemde çalışmaya devam eden annelerin çocukları üç yaşında iken tam zamanlı istihdam edilme olasılığının daha yüksek olduğudur. İkinci önemli bulgu ise iyileştirici tedbirlerdeki ilerlemelere, düşük gelir grubuna yönelik desteklere rağmen kadınların doğum öncesinde buldukları mesleki pozisyonların doğum izni sonrası istihdam edilme olasılıklarını etkilediği yönündedir. Buna göre, bebekleri dokuz aylık iken işe dönen kadınlardan, hamilelik sırasında yönetici veya profesyonel pozisyonda çalışanların, çocukları üç yaşına geldiğinde tam zamanlı istihdam edilme olasılığı daha yüksektir. Araştırma çerçevesinde hamilelik ve doğum sonrası dokuz aylık süreçte başka bir çocuğu olan annelerin daha az istihdam edildiği görülmüştür. Ancak anne çalışıyorsa başka bir çocuğu olma durumunun tam ya da yarı zamanlı istihdam üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Spiteri ve Borg Xuereb (2012) Malta’da gerçekleştirdikleri çalışmada yeni doğum yapan annelerin 14 haftalık ücretli izin sonrası çalışma yaşamına geçiş sürecinde karşılaştıkları zorlukları araştırmıştır. Ücretli doğum izninden sonra işe ilk kez dönen annelerin deneyimlerini anlamak amacıyla gerçekleştirilen çalışma yarı yapılandırılmış görüşmeler ile yürütülmüştür. Kadınlar doğum izninde iken önceki yaşamlarından farklı olarak yeni rolleri, anneliği keşfedip, ona uyum sağladıkları sırada eş olma rolünü de sürdürmektedirler. Bununla birlikte işe dönüş ile yeni bir aşama olan çalışan anne rolüne geçtiklerini belirtilen çalışmanın bulgularına göre kadınlar aileden destek almalarına rağmen işyerlerinde desteklenmemektedir. İşyerlerinde karşılaştıkları bu tutum iş-aile yaşamında denge kurmaya çalışan kadınlar için engelleyici bir unsur olduğu gibi sağlıklarını da etkilemektedir. Çalışma, katılımcıların aile dostu istihdam konusunu vurguladıklarına yer vermektedir. Ayrıca önceki araştırma bulgularının da aile dostu çalışma koşulları ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlanmasının annelerin doğum

izninden çalışmaya geçiş sürecini iyileştireceğini ve doğumdan sonra işe geri dönüşleri teşvik edebileceğini gösterdiğini belirtmektedir. Ek olarak çalışma katılımcıların, doğum sonrası ebeveynlik programına iş ve aile yaşamının dengelenmesi ile ilgili bir kurs eklenmesini önerdiklerine yer vermektedir.

Fatoeva (2016) 2003 ve 2004'te uygulanan doğum izni politikalarının kadınların iş gücüne katılma oranı üzerinde etkisini değerlendirdiği çalışmasında 2002 ve 2005 yıllarını kapsayan veri seti ile gerçekleştirmiş, ampirik olarak yakın zamandaki reformların etkilerini analiz etmiştir. Tez çalışmasında ücretli doğum izni ile annelerin iş gücü piyasasında kalma kararı gibi senaryolar da incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları önceki alan araştırma sonuçlarını destekler nitelikte evli kadınların bekar kadınlara göre daha az iş gücüne dahil olduğunu göstermektedir. Ayrıca 2 yaşın altında çocuğu olan kadınların, iş gücüne katılma olasılıklarının daha düşük olduğu da sonuçlar arasında yer almaktadır. Ayrıca analık izninin iş gücü piyasası üzerinde olumsuz etkisi olduğu ve kadın çalışanların aynı ücret ile eski işlerine dönmelerine engel teşkil etmektedir. İşverenler ücretli izin ile ilgili süreçte maliyeti ve ücretsiz izin sürecinde ise çalışan eksikliğini dikkate alarak evli ve küçük çocuklu kadınları işe almak istememektedir.

Aslıyüksek (2016) bebeği 0-2 yaş arasında olan annelerde doğum sonrası bağlanma sürecini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Dikkate alınan değişkenler arasında annenin çalışma, emzirme, süt izni kullanma durumlarının yanı sıra hamileliğin planlanma hali, doğum eğitimi, doğumun şekli, doğum desteği, eşin doğuma katılımı, eşin bebek bakımındaki yardımı, evde sürekli yardımcı bulunması ve bebekle yaşanan ten tene temas yer almaktadır. Çalışma kapsamındaki analizler; hamilelik planlamasının, doğum eğitiminin, doğum desteğinin, eşin doğuma katılmasının ve bebek bakımında anneye yardımcı olmasının, doğumda annenin bebek ile yaşadığı ten tene temasın doğum sonrası bağlanma ölçeğinin bazı alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte bebeğin yaşı, annenin çalışma, süt izni kullanma, bebeğini emzirme durumları veya evde devamlı bir yardımcı bulunması haline göre anne-bebek bağlanması açısından anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmüştür.

Akyol (2018) annelik olgusunu çalışma yaşamı açısından ele aldığı çalışmasında nitel araştırma desenlerinden olgu bilim (fenomenoloji) kullanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kadın çalışanların önceliği anneliktir. Bununla birlikte çalışma yaşamı

ve annelik sorumluluklarını dengelemek epeyce güç bir süreçtir. Yaşanan en temel problemin zaman sıkıntısı olduğuna yer verilen araştırma sonuçları çalışan annelerin çalışmayı sevdikleri, işten ayrılmak istemedikleri gibi çocuklarına iyi annelik yapmak istedikleri için karmaşık duygular yaşadığına yer vermektedir. İş-aile dengesini sağlamakta zorlanan çalışan kadınların çocuk bakımı konusunda aile içi ve dışından destek almak zorunda kaldıklarını ve bu durumda güvenilir bulunan anneanne ve babaanne desteğinin en sık başvurulan olduğu belirtilmektedir. Çalışmanın sonuçları arasında çalışma hayatındaki destekler ile yasal hakların yeterli olmadığı, annelik izin sürelerinin yetersiz bulunduğu, çalışan annelerin işyerinden ve işverenlerinden esnekliğin yanı sıra kreş desteği beklediğine yer verilmektedir. Çalışmanın elde ettiği sonuçlarından biri de toplumdaki ataerkil kültürün çalışan anneleri desteklemediği yönündedir. Bununla birlikte katılımcılar anneliğin çalışma hayatına olumlu etkileri olduğunu da belirtmekte, annelik ile edindikleri deneyimlerin empati kurmayı kolaylaştırdığına değinmektedirler.

Torlak (2018) geleneksel rollerin hâkim olduğu aile yapısının çift kariyerli aile yapısına dönüşmesiyle birlikte çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasına bir çözüm olarak alternatif çalışma modelleri arayışına girilmesini incelediği çalışmada bir Türk katılım bankasında çalışan 14 anneyle doğum izni akabinde, esnek çalışma modeli (EÇM) kapsamında deneyimleri üzerine derinlemesine görüşme yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, modelin tüm zorluklarına rağmen kadınlar "çalışan kadın" kimliğini korumak için esnek çalışma modelini tercih etmektedirler. Yöneticiler ise genellikle çalışma saatlerinin azalması ve ofis dışında çalışılmasından şikâyet etmektedirler. Esnek çalışma modeli, tam zamanlı çalışanlar ile esnek çalışanlar arasındaki iletişimi zayıflatmakta; takım çalışmasını zorlaştırmakta ve iş tanımını basitleştirmektedir. İş güvencesi, ofisin yakınlığı, şirketteki teknolojik ilerlemeler ve 360 derece destek, esnek çalışma modelinin verimliliğini arttıran öğelerdir. Çalışma kapsamında çalışan annelerin tatmin edici insan kaynakları yönetimi politikalarının bulunmamasından, yöneticiler ise yarım kadro sisteminin sebep olduğu eksiklikten rahatsız olduklarını belirtilmektedir. Ulusal, endüstriye özgü ve kültürel özellikler dikkate alınarak ideal esnek çalışma modelinin yapı taşları önerilen çalışmada çalışanlar, çocuklar, kurumlar ve toplum mensuplarının tahammülünü gerektiren çalışma kültüründen ziyade insani/insana yakışır çalışma kültürüne ihtiyaç duyulduğunu belirtilmektedir.

Işık'ın (2019) Türkiye ve diğer OECD üyesi ülkeler arasında çalışma statüleri ve doğum izinleri düzenlemelerindeki farklılıkları karşılaştırdığı çalışmada, iş ve aile hayatı uyumu çerçevesinde analiz gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda OECD üyesi ülkelerde birçok çalışma statüsü ve bu çalışma statülerine göre doğum izni düzenlemeleri bulunduğu belirtilerek bu düzenlemelerin karşılaştırılması sonucunda, sosyal demokrat refah devleti modeline sahip ülkelerdeki doğum izni düzenlemelerinin diğer OECD ülkeleri düzenlemelerine göre ileri düzeyde ve oldukça kapsamlı olduğu belirtilmektedir. Türkiye'deki düzenlemelerde ise doğum izinlerinin dağınık ve çalışanların tabi olduğu kanuna göre ciddi farklılıklar oluşturacak şekilde olduğuna değinilmektedir. Çalışma kapsamında bu dağınıklığın giderilebilmesi, doğum izinleri düzenlemelerine bir standart getirilebilmesi ve farklılıkların azaltılabilmesi adına öneriler de geliştirilmiştir.

Irmak (2019) çocuk bakım sürecine odaklanan çalışmada kendi anneleri çocuğunun bakımını üstlenen çalışan annelerin deneyimlerini araştırmaktadır. İlk kez çocuk sahibi olmuş 11 anne ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler çerçevesinde yürütülen çalışmada yorumlayıcı fenomenolojik analiz yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda katılımcıların, büyükanneyi çocuk bakımı için mevcut en iyi seçenek olarak gördükleri, ancak avantajlarına rağmen böyle bir düzenlemenin bazı katılımcılarda çelişkili duygulara neden olduğu görülmüştür. Bu çatışmalar, geçmişteki anne-kız ilişkisinin çatışmaları ile yoğunluğunu artırmaktadır. Genel olarak tüm katılımcıların mevcut deneyimler ile bağlantılı olarak geçmişin ve anne-kız ilişkisinin yeniden değerlendirdikleri bir süreç yaşadıkları belirtilmektedir.

Dinçer (2019) bankacılık sektöründe çalışan, orta düzey yönetici anne olan çalışanların yaşadıkları, aile iş çatışması ve etkilerinin belirlenmesini amaçladığı çalışmada anne-kadın yöneticiler örnekleminde nitel araştırma yöntemlerini kullanmıştır. Gömülü teori yöntemleri kullanılarak yapılan analiz sonucunda çocuk sahibi çalışan kadınların ekonomik koşullar nedeniyle çalışmak zorunda oldukları ancak yıllar içerisinde yürütmeye çalıştıkları aile iş dengesinin fiziksel ve özellikle de duygusal olarak onları yıpratmış gözlenmiştir. Çalışmanın bulguları arasında çalışan kadınların kariyer yapmak yerine ailelerine daha fazla zaman ayırmak için emeklilik zamanlarını bekledikleri ortaya konmuştur.

Beyenal (2019) kamu sektöründe çalışan anne olma durumunun olumlu ve olumsuz etkilerini sosyal hizmet bakışı ile incelediği araştırmasında katılımcıların çalışan anne olmak ile ilgili deneyim, algı ve duygularını açığa çıkarmaya çalışmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olan olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Katılımcıların deneyimleri ve çalışan anneliğe dair görüşleri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Araştırma bulguları arasında katılımcı annelerin çalışma kararlarını etkileyen motivasyonların başında ekonomik unsurların yer aldığı belirtilmektedir. Katılımcılar ailelerinin eğitim almaları için desteklediklerini ve eğitilmiş olmalarının doğal sonucu olarak çalışma hayatında olduklarını belirttikleri çalışma kapsamında iş yaşamının özgüveni ve özsaygıyı artırdığı da belirlenmiştir. Araştırma bulguları, annelerin iş-ev yaşam dengesi çerçevesinde vakit ile ilgili olarak yetersizlik yaşadıklarını, bu durumla baş edebilmek için ise fazladan bir efor sarf etmek zorunda kaldıklarını ve iş-ev yaşam dengesini sağlayabilmek için başta kişisel zaman olmak üzere birtakım fedakârlıklar yapmak zorunda kaldıkları göstermektedir. Araştırma kapsamındaki bu bulgular “pederşahi bir düzenin ve toplumsal cinsiyet normlarının varlığını sürdürdüğü” yönünde değerlendirilmektedir. Katılımcılar çalışma hayatının yarattığı vakit yetersizliği, suçluluk gibi olumsuz duyguların yanı sıra çalışma hayatında yer almanın çocukları için rol model oluşturulmasını olumlu bir duygu olarak paylaşmışlardır. Araştırma sonuçlarında çalışan annelerin iş-ev yaşam dengesini sağlayabilmeleri için bazı kolaylaştırıcı çözümler, geliştirdikleri, ücretli ev emekçisinden ya da kendi ailelerinden destek aldıkları belirtilmektedir. Araştırma kapsamında katılımcılar cinsiyetçi iş bölümü, çift mesai, iş yerinde ayrımcılık kavramlarına dair görüşlerini dile getirdikleri gibi iş yerindeki destekleyici uygulamaların açısından özellikle kreş ihtiyacına değinmişlerdir.

Özdemir’in (2021) kadınların annelik deneyimi sırasında özel ve kamusal alanda karşılaştıkları sorunların ne kadarını çözebildiklerini, bunun için nasıl stratejiler uyguladıklarını belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada annelik deneyimleri toplumsal cinsiyet bakış açısı ile incelenmiştir. Çalışma kapsamında yürütülen araştırmanın katılımcıları, Gaziantep’te yaşayan farklı meslek gruplarından orta sınıfa mensup 20 anneden oluşmaktadır. Araştırma kapsamındaki katılımcılar ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre

katılımcılar özel alan olarak tanımlanan ev içerisinde “çocuk bakımının kadının sorumluluğunda görülmesi, cinsiyetçi iş bölümü, ev işçiliği” sorunları ile karşılaşmaktadır. Kamusal alan olan iş yaşamında ise çocuk sahibi kadınların yaşadığı sorunların arasında “psikolojik şiddet, taciz, cinsiyetçi rol ve bakış açılarının kariyerleri önünde engel oluşturması” yer almaktadır. Çalışma bulgularına göre kadınlar bu sorunları çözmek için “kişisel zamandan fedakârlık, aile bireylerinden yardım almak ya da ücretli ev işçiliği hizmeti almak” gibi stratejiler uygulamaktadır.

Kalın (2021) doğum izni sonrası işe başlayan hemşire ve doktorların bu sürece ilişkin deneyimlerini incelenmek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenolojik deseni kullanmıştır. Araştırma sonucunda mesleki bilgi ve deneyimin anneliğe uyum üzerinde çok boyutlu etkileri olduğu, doğum izni sonrası işe dönüş sürecinde kadınların farklı düzeylerde kaygı yaşadığı, sosyal desteğin işe dönüş sürecinde olumlu etkileri olduğu, iş arkadaşları ve yöneticilerin yaklaşımının hem işe uyumu hem anneliğe uyumu etkilediği, sağlık sektöründe çalışan anne olmanın zorlu bir süreç olduğu, hemşire annelerin süt izni haklarını yeterli bulmadığı, doktor annelerin ise süt izni haklarını yeterince kullanamadığı bulgularına yer verilmiştir.



## İKİNCİ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA

#### 2.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Alan yazında nitel araştırma için tek bir tanım olmadığı hatta tanım yapılmaktan özellikle kaçınıldığı konusu farklı yazarlar tarafından belirtilmektedir (Creswell, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Yıldırım ve Şimşek'e göre bunun nedeni nitel araştırma kavramının altında yer alabilecek farklı disiplinlerle yakından ilişkili birçok kavramı kapsayan şemsiye bir kavram olarak kullanılmasıdır. Benzer şekilde Creswell ise nitel araştırmayı “mecazi anlamda incecik iplik, birçok renk, farklı doku ve çeşitli malzemelerin karışımından oluşan girift bir kumaşa” benzetir.

Nitel araştırmanın araştırma deseni ve içerik analizi teknikleri açısından birbirine benzeyen yapılara sahip olan “etnografya, antropoloji, durumsal araştırma, yorumlayıcı araştırma, eylem araştırması, doğal araştırma, betimsel araştırma, kuram geliştirme, içerik analizi” gibi kavramları içine alan genel bir kavram olduğu kabul edilir. Bir tanım yapmak güç olsa da bu özellikleri dolayısıyla nitel araştırma, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konması amacıyla gözlem, görüşme ve doküman analizini de içeren çeşitli nitel veri toplama yöntemlerini kullanan bir araştırma sürecidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.41).

Creswell'e (2013, s. 47) göre bir problem ya da konuyu keşfetmek için nitel araştırma kullanılabilir. “Bu keşif, bir grup veya evreni çalışma, kolaylıkla ölçülemeyen değişkenleri belirleme veya susturulmuş sesleri duyma ihtiyacından dolayı gereklidir.” Böylece nitel araştırma ile kompleks bir konuya ayrıntılı bir anlayış getirmek ve bireylerin hikâyelerini paylaşıp ve seslerini duyurarak güçlendirilmek de amaçlanır.

“Nitel araştırmaların çeşitli disiplinlere dayanan güçlü kuramsal temelleri” bulunduğunu belirten Yıldırım ve Şimşek (2016, s.36) tüm bu disiplinlerdeki ortak amacın insan davranışlarını içinde buldukları ortamda ve çok yönlü olarak anlamak olduğuna değinir. Creswell (2013, s.48) de nitel araştırmanın, “katılımcılar tarafından bir problem veya konunun hangi bağlamda ele alındığını anlamak amacıyla” yapıldığını belirtir. Denzin ve Lincoln'ün (2011) nitel araştırma tanımında da bu yöntemin dünyaya ilişkin yorumlayıcı ve doğal bir yaklaşımı olduğuna değinilir ve “araştırmacıların kendi

doğal ortamlarındaki şeyleri insanların olaylara verdiği anlamlar açısından anlamlandırmaya çalışması veya yorumlaması” anlamına geldiğine yer verilir (akt. Creswell, 2013, s.42).

“Beyaz yakalı çalışan kadınların ilk doğum sonrası işe dönüş sürecindeki iş-aile çatışma deneyimleri nelerdir ve bu süreci Covid-19 çalışma deneyimi nasıl etkilemiştir?” sorusu bu çalışmanın araştırma problemini oluşturmaktadır. Problem ya da konu ile ilgili katılımcılardan bilgi edinmek ve bunun için en iyi uygulamaları kullanmak temel fikrine dayanan nitel araştırma (Creswell, 2013, s.47), doğum izni sonrası işe dönen profesyonel meslek sahibi kadın çalışanların hem aile içinde hem de iş ortamında yaşadıkları deneyimleri incelemeyi amaçlayan bu çalışma için uygun araştırma yöntemi olarak değerlendirilmektedir.

### **2.1.1. Araştırmanın Deseni**

Yıldırım ve Şimşek’e (2016, s.67) göre “araştırma deseni kavram olarak sistematik, sınırları ve aşamaları açık-seçik biçimde belirlenmiş bir süreç”tir ve nicel araştırmalarda desen araştırmacıya belirgin bir yön gösterirken nitel araştırmalarda araştırılan durum, olay ya da olguya göre değişebilen bir süreç söz konusudur. Bu nedenle nitel araştırmalarda araştırma deseni araştırmanın yaklaşımını belirleyen bir strateji olarak tanımlanabilir. Nicel araştırma desenlerine göre daha esnek nitelikte olan nitel araştırma desenleri araştırma sürecinin tutarlı ve amaca uygun biçimde yürütülmesine rehberlik eder.

Yıldırım ve Şimşek (2016, s.69) nitel araştırma desenleri arasında yer alan fenomenolojinin (olgu bilim), farkında olduğumuz ancak derinlemesine bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklandığını belirtir, bize yabancı olmayan ama tam anlamıyla da kavrayamadığımız olguları araştırmak için uygun olduğuna değinir. Creswell’e (2013, s.81) göre de fenomenolojik araştırmalar için en uygun problem türü “bireylerin bir fenomenle ilgili yaygın veya ortak deneyimlerini anlamının” önemli olduğu problemlerdir. Fenomenolojinin insan deneyimi üzerine olduğu diğer pek çok çalışmada da belirtilmektedir (Giorgi, 1997; van Manen, 2007).

Creswell (2013, s.81) araştırma probleminin fenomenolojik yönüme uygun olup olmadığının belirlenmesi gerektiğine değinir. Ona göre bu yöntemi uygulamak için “bireylerin bir fenomenle ilgili yaygın veya ortak deneyimlerini anlamının” önemli

olduğu problemler en uygun olanlardır. Fenomenolojik araştırmanın önemi fenomenin özelliklerini daha detaylı anlayabilmenin yanı sıra yaygın olan bu deneyimlerin anlaşılması ile uygulama ve politikalar üretmek noktasında ortaya çıkmaktadır.

Bu çerçevede “Doğum İzni Sonrasında İşe Dönen Kadınların İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Bağlamındaki Deneyimleri” konulu bu tez çalışması için fenomenolojik desen tercih edilmiştir. Bu çalışma ile doğum izni sonrası işe dönen profesyonel meslek sahibi kadın çalışanların hem aile içinde hem iş ortamında yaşadıkları deneyimler ve bu süreçte destek almaya ihtiyaç duyduğu konular, yaşadığı sıkıntıları aşmak için kullandığı yöntemler hakkında bilgi sağlamak hedeflenmiştir. Ek olarak, Covid-19 döneminde gerçekleşen bu araştırma ile, doğum sonrası işe dönen annelerin iş aile çatışması çerçevesinde evden çalışma deneyimleri hakkında da bilgi sağlamak amaçlanmıştır.

### **2.1.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Creswell (2013, s.83) fenomenolojik “çalışmaya katılanların söz konusu fenomeni bütün yönleriyle yaşamış bireylerden dikkatlice seçilmiş olması” gerektiğini belirtirken, Yıldırım ve Şimşek (2016, s.71) veri kaynaklarının araştırma odağındaki “olguyu yaşayan” ve onu “dışa vurabilecek veya yansıtabilecek bireyler veya gruplar” olduğunu belirtir.

Kartopu örnekleme yönteminin fenomenolojik desen için uygun olduğu belirtilmektedir (Kleiman, 2004; Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020; Çarpar, 2020; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Kaynaklar fenomenolojik çalışmalarda olguyu doğrudan deneyimleyen kişilerden derinlemesine bilgi sağlanabilecek olması sebebiyle örneklem sayısının sınırlı olabileceğinden bahsetmektedir (Onat Kocabıyık, 2015; Yıldırım ve Şimşek, 2016) Creswell’e (2013, s.78) göre büyüklüğü 3-4 kişi ile 10-15 kişi arasında değişen heterojen bir grup belirlenebilir. Polkinghome’a (1989) göre de fenomeni bütünüyle deneyimleyen 5 ile 25 kişi arasında değişen bireyler ile görüşülmesi gerektiğini belirtmektedir (akt. Creswell, 2013, s.81). Yıldırım ve Şimşek (2016, s.71) de örnekleme dahil edilecek kişi sayısının genellikle 10’u geçmemesi gerektiğine yer vermektedir.

Araştırma kapsamında görüşme için 15 kişi ile irtibata geçilmiş ancak 4 kişi araştırmaya katılmayı kabul ettikten sonra uygun zaman ayıramadıkları için görüşme yapılamamıştır. Bu çerçevede araştırma 11 adet üniversite mezunu, evli ve 0-3 yaş

aralığında tek çocuğu olan, işe geri dönmüş beyaz yakalı daha spesifik bir ifade ile profesyonel meslek sahibi kadın çalışan ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamındaki kişilere ulaşmak için kartopu yöntemi kullanılmış, görüşme yapılan kişiler araştırma kriterlerine uygun olduğunu düşündükleri kişileri görüşme için önermişlerdir. Böylece araştırma evreni kriterlerini sağlayan özelliklere sahip bir örneklem grubu oluşturulmuştur. Bir tanıdık vasıtası ile araştırmadan haberdar olunarak erişilen katılımcılara dayalı kartopu örnekleme yöntemi fenomenolojik çalışma için gerekli olan araştırmacının görüşülen bireyler ile güven ve empatiye dayalı bir etkileşim ortamı kurması (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.71) açısından faydalı olmuştur.

### **2.1.3. Veri Toplama Araçları ve Süreci**

Fenomenolojik çalışmalar için başlıca veri toplama aracı olarak görüşmeler gösterilmektedir (Creswell, 2013; Kleiman, 2004; Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020; Çarpar, 2020; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Creswell ayrıca bir kısım fenomenolojik çalışmalarda gözlem, şiir ve doküman gibi farklı veri kaynaklarının kullanıldığından da bahsetmektedir.

Veri toplama sürecinde fenomeni deneyimleyen kişiler ile görüşme yapmak esastır. Bu doğrultuda çalışma kapsamında doğum izninden sonra işe dönmüş olan çalışan kadınlar ile yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Çalışmanın pandemi döneminde yürütülmesi sebebiyle yüz yüze görüşmeler hem erişim kolaylığı hem de sağlık ile ilgili koşullar açısından çevrim içi platform aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin çevrim içi yapılması katılımcıların küçük çocukları da olması sebebiyle kolaylık sağlamış, görüşme zamanı katılımcıların uygunluklarına göre belirlenmiştir. 29.05.2021-11.07.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilen en kısası 22,5 dakika (Katılımcı 2), en uzununu 59 dakika (Katılımcı 8) süren 11 görüşmenin ortalama süresi yaklaşık 33 dakikadır. Katılımcılar çevrim içi platforma ev ortamında bağlanmış, çocukların uyku ya da oyun saatleri gibi zamanlara denk getirdikleri görüşme sürecini tek seferde kesintisiz olarak tamamlamışlardır.

Görüşme için oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formuna katılımcıların verdiği cevaplar birincil veri kaynağı olarak değerlendirilirken, görüşme sırasında araştırmacının gözlemleri ve tuttuğu notlar da analiz sırasında dikkate alınmıştır. Katılımcıların araştırmanın konusu olan doğum sonrası deneyimlerini paylaşmak

konusunda istekli oldukları, bu sürecin bir tez konusu olması, bu doğrultuda deneyimlerini paylaşmaktan dolayı duydukları memnuniyeti sözel olarak da dile getirdikleri gözlenmiştir.

Görüşmelerde kullanılmak üzere araştırma sorusu ile ilgili olarak alan yazın araştırmasına dayanan bir görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik bilgilerini içeren sorulara, ikinci bölümde ise araştırılan olguya yönelik açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2016, s.71) fenomenolojik çalışmalarda olgulara dair yaşantı ve anlamları ortaya çıkarabilmek için “etkileşim, esneklik ve sonda” gibi görüşme tekniği özelliklerinin kullanılması gerektiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda görüşme formunun ikinci bölümünde soruların anlaşılmasını kolaylaştırmak için soru alternatifleri, katılımcıların olgu hakkında görüşlerini ayrıntılı almak için sonda sorular oluşturulmuş ve görüşme sırasında gerektiği durumlarda katılımcılara yönlendirilmiştir.

Ek A’da yer alan görüşme formunun ikinci bölümdeki sorular üç ana gruba ayrılabilir. İlk iki grupta, doğum süreci ile çalışan kadının iş, aile yaşamı çerçevesinde gerçekleşen deneyimleri ve çalışma yaşamına yönelik genel bakışı ile ilgili değerlendirmelerini anlamak üzere sorular yer almıştır. Üçüncü grupta ise çalışmanın gerçekleştiği dönemde önemli bir belirleyici olması sebebiyle Covid-19 ile ilgili yaşanan deneyimleri anlamak için sorular bulunmaktadır.

Araştırma için hazırlanan görüşme formunun anlaşılır, uygulanabilir ve amaca uygunluğunu test etmek amacı ile ana görüşmeler öncesinde araştırma grubunun kriterlerine uygun 3 kişi ile pilot görüşme gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların gönüllülüğü esasına dayalı olan görüşmeler tek araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğine uygun olarak katılımcıların deneyimlerine ilişkin aktarımlarını edinmek üzere görüşme sohbet formatında gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde hazırlanan formdaki sorulara bağlı kalınmış, katılımcıların soru dışındaki anlatımlarına müdahale edilmemiştir. Katılımcıların tamamından araştırma amacına uygun olarak veri sağlanabilmesi için görüşme formundaki alternatif ve sonda sorular kullanılmıştır. Görüşmenin başında tüm katılımcılara gizliliğe ilişkin gerekli açıklama yapılmış buna uygun olarak görüşme sırasında olgulara ilişkin deneyimin aktarımını sağlayan rahat ortamı yaratabilmek için

katılımcılara ismi ile seslenilmişse de analiz sırasında Katılımcı 1 vb. şeklinde kodlanmıştır. Görüşme formu Ek A'da, katılımcıların demografik bilgilerini içeren Bölüm 1'e yanıtlarını gösteren Tablo Ek B'de yer almaktadır.

Onat Kocabıyık'ın (2015) belirttiği üzere fenomenolojik desene uygun olarak ön yargısız, beklentisiz yürütülen veri toplama sürecinde gerçekleşen görüşmeler sırasında not alınmıştır ayrıca çevrim içi platform üzerinden kaydedilmiştir. Katılımcıların kayıt sürecine ilişkin uygunlukları alınarak gerçekleşen görüşmeler sonrasında araştırmacı tarafından deşifre edilmiş, analiz için veri kaynağı oluşturulmuştur.

#### **2.1.4. Verilerin Analizi**

Moustakas (1994), "veri analizinin dar kapsamlı analiz birimlerinden (örneğin önemli açıklamalar) geniş kapsamlı birimlere doğru giden (örneğin birimlerin anlamı)" sistematik bir süreç olduğunu belirtir ve sonrasında bireylerin "neyi" "nasıl" deneyimlediklerinin detaylı olarak tanımlanmasına doğru devam eden bir süreç izlediğini ifade eder (akt. Creswell, 2013, s.79).

Çalışma kapsamında toplanan verilerin analizi için betimsel analiz yöntemi tercih edilmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2016, s.240) betimsel analizde araştırma soruları, kavramsal çerçeve ya da görüşme ile gözlemlerdeki boyutlardan hareketle analiz için bir çerçeve oluşturmanın temaların belirlenmesi açısından önemini vurgular.

Covid-19 döneminde gerçekleşen araştırmanın veri toplama aşamasında sağlık ile ilgili koşullar dikkate alınarak görüşmeler için çevrim içi platformlar tercih edilmiştir. Bu sayede ayrıca analiz sırasında veri kaybı olmaması için görüşmeler kaydedilebilmiş ve çeşitli programlar aracılığıyla deşifre edilerek Microsoft Office Word uygulamasına aktarılmıştır. Sonrasında araştırmacı tarafından kaydedilen görüşmeler dinlenerek ilgili dokümanda otomatik deşifre sırasında kelime hataları oluşmuş ise giderilmiştir. Böylece veri kaybının önüne geçilmiştir.

Fenomenolojik çalışmalarda veri analizi sürecine ilişkin kaynaklarda (Creswell, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2016) da belirtildiği üzere elde edilen veri birkaç kez okunmuş ve düzenlenerek temaların belirlenmesi aşaması tamamlanmıştır. Bu süreçte veriler sorular bazında ele alınarak temalar ortaya konmuş, bu süreçte tüm resmi görebilmek için Microsoft Office Excel uygulamasından yararlanılmıştır. Görüşme formunun ikinci bölümdeki sorular doğrultusunda veriler doğum izni süreci, izin sonrası işyeri ve evdeki

deneyimler, çalışan anne olmak ve çalışma yaşamına genel bakış ile Covid-19 ile yaşanan evden çalışma deneyimi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Temalara uygun olarak alıntılara yer verilmiştir. Bulgulara ilişkin yorumlar ile veri analiz aşaması tamamlanmıştır.

### **2.1.5. Geçerlik ve Güvenirlik**

Bilimsel çalışmalarda bulguların inandırıcılığını sağlamak için iki önemli ölçüt, geçerlik ve güvenirlik, ön plana çıkmaktadır. Araştırma kapsamında geçerlik ve güvenirlik için çeşitli önlemler alınması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.269).

Araştırma kapsamında veri çeşitliliğini sağlamak amacıyla farklı mesleklerden çalışan kadınlar ile görüşülmüştür. Bu çalışmada görüşmelerin çevrim içi platform aracılığıyla yapılması sayesinde katılımcılar kendileri için uygun vakitlerde ev ortamının rahatlığında soruları yanıtlamışlardır. Sohbet formatında yürütülen görüşme süresince katılımcıların bazı cevapları araştırmacı tarafından farklı ifadeler ile tekrarlanarak iç geçerlilik sağlanmaya çalışılmıştır. Görüşmelerin katılımcıların izni ile kaydedilmiş olması sayesinde veri kaybının önüne geçilmiştir. Araştırma bulgularının inandırıcılığını sağlamak amacıyla katılımcıların ifadelerine müdahale edilmeden, doğrudan yer verilmiş, deneyimlerdeki farklılıklarının yansıtılabilmesi için aksi görüşteki ifadeler de olduğu gibi korunarak aktarılmıştır. Dış geçerliliği sağlamak amacıyla araştırmanın yöntemi çerçevesinde örneklem belirleme, veri toplama araçlarının geliştirilmesi, sürecin yürütülmesi ile verilerin analiz edilmesine ilişkin detaylı bilgiler ile aktarılmıştır. İç güvenirlik için tutarlık incelemesi yöntemi izlenmiş ve hazırlanan tez araştırma metni araştırma süreci ile ilişkisi olmayan bir uzmana iletilerek tutarlılık açısından incelenmesi konusunda destek talep edilmiştir. Uzman, incelemesi sonrasında araştırmanın bütünsel açıdan tutarlı olduğuna dair geri bildirim alınmıştır. Ayrıca aynı uzmandan dış güvenirlik için teyit incelemesi konusunda da destek talep edilmiş, araştırma metninde yer alan katılımcıların paylaşımları ve fenomenolojik desene uygun olarak üretilen temalar ile ilgili olarak uzman görüşü alınmıştır.

Araştırmacının katılımcılar ile aynı sektör ya da kurumda çalışmıyor olmasının yanı sıra benzer yaş gruplarında olmasının katılımcılar açısından deneyimlerini rahatlıkla aktarmak konusunda uygun bir ortam sunduğu gözlenmiştir.

## 2.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma, üniversite mezunu, evli ve 0-3 yaş aralığında tek çocuğu olan işe geri dönmüş profesyonel meslek sahibi 11 kadın çalışan ile gerçekleŐtirilmiŐ. Çocuk bakım sürecindeki sorumlulukları artacağı dikkate alınarak çoklu doğumlar, çocuklarında herhangi bir anomali bulunanlar ve erken doğum yapanlar araştırma grubu kriterleri dışında yer almaktadır. Türkiye’de 0-3 yaş aralığındaki çocuklar için bakım hizmetleri sınırlı olduğu veya ebeveynlerin bu dönemde özel bakım veren kuruluşları talebinde bulunmadığını belirten alıŐma (World Bank, 2015) dikkate alınarak, araştırma grubu bu Şekilde sınırlandırılmıŐtır. İŞe dönüş davranıŐı üzerinde çocuk sayısının etkili olduğunu gösteren çalışmalar olduğu belirtilmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014; Yıldırım ve Doğrul, 2008). Bu sebeple çalışma grubu ilk kez doğum yapan diğer bir ifade ile tek çocuğu olan kadınlar ile sınırlandırılmıŐtır.

Araştırma kapsamındaki birincil verilerin yarı yapılandırılmış görüşme çerçevesinde elde edilmiş olması bu çalışmanın sınırlılıklarındandır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

#### 3.1. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma kapsamında 11 profesyonel meslek sahibi kadın ile görüşülmüştür. Her biri tek çocuk sahibi olan ve doğum izni sonrası çalışmaya hayatına dönen katılımcılara görüşme sırasına göre numaralandırarak araştırma sırasında aktardıkları deneyimlere yer verilirken Katılımcı No, Meslek, Yaş olarak belirtilmiştir. Araştırmacıların demografik özellikleri aşağıdaki tabloda (Tablo 15) gösterilmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcıların görüşme formu çerçevesinde aktardıkları deneyimler ışığında 6 ana tema belirlenmiştir. Ana temalar, doğum izni sürecindeki, doğum izni sonrası işyerinde yaşanan deneyimler, kurumsal destekler, çalışan annenin evdeki deneyimleri, çalışma hayatına bakışı ve araştırmanın gerçekleştiği döneme özgü olarak Covid 19 sürecinde çalışma deneyimleridir. Her ana tema altında katılımcıların ifadeleri ile desteklenen alt temalar ve kaç defa tekrarlandığı tablolar ile gösterilmiştir. Çalışma kapsamında belirlenen ana tema, alt tema ve kodlara aşağıdaki tabloda (Tablo 14) yer verilmiştir.

Tablo 14: Ana Tema, Alt Tema ve Kodlar

Ana Tema	Alt Tema	Frekans (n)	Kodlar
Doğum İzni Süreci	Yönetici Desteği	7	aile gibi ekip
			kadın yönetici
			kadınları anlayan erkek yönetici
			anlayışlı yönetici
			benzer deneyimler
			arkadaş yönetici
			yabancı yönetici
	Ekibin Beklentisi	5	zaten gideceksin
			boşver takılma
			iş kalmasın
			iş yükü devri
			ispatlamış olmak
İzin Sonrası İşyeri Deneyimleri	Adaptasyon	9	büyük ara
			sudan çıkmış balık
			sıfırdan başlamak
			unutma-uzaklaşma

			adaptasyon süreci
	Ekonomik Faktörler	2	hem maddi hem duygusal boyut
	Annelik ve Çalışma Hayatı	5	ayrılık yeterlilik vicdan
	Haklardan Yararlanabilme	3	tam zamanlı iş kadını çocuklu personele bakış
Kurumsal Destekler	Bilgilendirme	4	püf noktaları profesyonel destek
	Deneyim Aktarımı	3	herkes için geçerli olduğunu bilmek kadın dayanışması
Çalışan Annenin Evdeki Deneyimleri	Planlama	3	planlama annenin işi yapan el başkası
	Bakım Sorumluluğu	7	ipleri bırakmamak alternatifi olmak büyükanne desteği güven
	İlişkiler	2	minnet etmek dengeyi sağlamak
	Babanın Rolü	7	gönüllülük operasyonel destek yeterli bakımı sağlamak multitasking birincil destek
Çalışma Hayatına Bakış	Rol Model	2	aksini model almak normal bir kavram
	Özgüven	4	ayakları yere basmak üretkenlik kendine yetebilmek
	Sosyalleşme	2	sosyallik
	Kariyer	8	ara vermek işyeri koşulları öncelikler
Covid-19 Sürecinde Çalışma Deneyimi	Avantajlar	5	zaman
	Dezavantajlar	11	ev koşulları sürekli çalışmak görünmeyen iş verimlilik

Tablo 15 Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcı No	Yaşadığı İl	Meslek	Mezuniyet	Yaş	Çalışma Şekli	Unvan	Aylık Gelir	Toplam Çalışan Sayısı	Çalışma yılı	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	Doğum İzninden Dönüş Sonrası Geçen Süre	Çocuğun Yaşı
1	İstanbul	Bankacı	Lisans	36	Tam zamanlı	Çalışan	8001 üzeri	250+	11	11	9 ay	18 ay
2	İstanbul	Bankacı	Yüksek lisans	35	Tam zamanlı	Yönetici	8001 üzeri	250+	11	3 hafta	34 ay	3 yaş
3	İstanbul	Bankacı	Lisans	35	Tam zamanlı	Çalışan	8001 üzeri	250+	12	12	21 ay	3 yaş
4	Antalya	Bankacı	Lisans	34	Tam zamanlı	Çalışan	8001 üzeri	250+	11	10	2 yıl	3 yaş
5	İstanbul	Öğretmen	Yüksek lisans	33	Yarı zamanlı	Çalışan	4-5 bin	150+	8	2	3 ay	8 ay
6	İstanbul	Mühendis	Yüksek lisans	36	Tam zamanlı	Çalışan	8001 üzeri	250+	15	2	5 ay	9 ay
7	İstanbul	Bankacı	Yüksek Okul	31	Tam zamanlı	Çalışan	3-4 bin	250+	7	3	1 ay	11 ay
8	İstanbul	Proje uzmanı	Yüksek lisans	39	Tam zamanlı	Yönetici	10-15 bin	250+	14	4,5	1 yıl	17 ay
9	İstanbul	Mühendis	Yüksek lisans	36	Tam zamanlı	Yönetici	8001 üzeri	250+	13	5	4 ay	9 ay
10	İstanbul	Bankacı	Yüksek lisans	38	Tam zamanlı	Çalışan	8001 üzeri	250+	13	10	1 yıl	20 ay
11	İstanbul	Bankacı	Yüksek lisans	30	Tam zamanlı	Çalışan	8001 üzeri	250+	5 yıl	4 yıl	2 ay	5 ay

### 3.1.1. Doğum İzni Süreci Deneyimleri

Doğum izni sürecinin çalışan kadının hayatında yarattığı temel zorluk belirli bir süre iş hayatından ayrılmaktır. Kadın çalışanın gebelik ve doğum süreci ile ilgili temel hakları yasal olarak tanımlanmıştır. Bu çalışmanın katılımcıları kurumsal şirketlerde çalışan profesyonel meslek sahibi kadınlar olarak haklarını sorunsuz olarak kullandıklarını belirtmişlerdir. Bunlara rağmen katılımcılar hamile olduğunu yöneticileri ve ekip arkadaşları ile paylaştığı andan itibaren çeşitli olumlu ve olumsuz deneyimler yaşamışlardır.

Tablo 16: Doğum İzni Süreci Deneyimleri

Ana Tema	Alt Tema	Frekans (n)
Doğum İzni Süreci	Yönetici Desteği	7
	Ekibin Beklentisi	5

Araştırma kapsamında katılımcılara hamile olduğu haberinin yönetici ve ekip arkadaşları tarafından nasıl karşılandığı sorulmuştur. Katılımcıların hepsi deneyimlerini olumlu olarak nitelemiş, yöneticilerinin destekçi olduklarını vurgulamış ancak bu durumu yöneticilerin kişilik özelliklerine, ekibin arasındaki yakın sosyal ilişkilere bağlamışlardır.

“Yani ben çok şanslı bir ekipteyim ve bence böyle şeyler büyük resimden çok küçük şeyle ilgili bence. Hani büyükte başka karşılaşır ama küçük ekipte böyle aile ortamı gibiydi hala öyle. O zamanki yöneticim çok sevindi, ama arkadaşımı aynı zamanda öyle bir farklılık var.” (Katılımcı 1, Bankacı, 36)

“Bankacılıkta tabii bu tarz şeyler tabii ki çok hoş karşılanmamakla birlikte benim müdürüm kadın müdür olduğu için biraz daha halden anlayandı.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Yani ben bu konuda çok şanslı hissediyorum aslında kendimi bu anlamda benim ekip arkadaşlarım yani zümre olarak 21 kişiyiz, kalabalık bir zümreyiz. Zümre başkanım bir erkek ama çok iyi biri, kadınları anlayan bir erkek olduğunu düşünüyorum.” (Katılımcı 5, Öğretmen, 33)

“Yani ekip arkadaşlarım da çok destekleyiciydi, yöneticim de gerçekten çok destekleyici idi bu konuda. Hatta yani mesleği bıraktığıma bir kere daha teşekkür ettim bir dönem oldu, farklı bir meslek dalına geçtiğime. ...burada biz 10 kişilik bir ekibiz bir kişinin bir süre yokluğunu daha rahat kaldırabiliyor sanırım onun biraz avantajını gördüm diyebilirim. Yani aramızdaki iletişimin güzel olmasının da etkisi oldu. Doğum izninden döndükten sonra da her zaman çok destekleyici idiler. Saat 5 olunca hemen çıkıyorsun, çıkmasam toplantılarda kendileri çıkarıyorlardı, gidiyorsun hemen çocuğuna diye. Hani bütün süreci çok rahat yaşadım diyebilirim o yüzden.” (Katılımcı 6, Mühendis, 36)

“Yani olumsuz anlamda hiçbir şey yaşamadım aslında. Çünkü hatta yöneticim de hamile kalmıştı o dönemde. Normal ekip arkadaşım da hamile kalmıştı art arda. O yüzden çok güzel geçiyordu ofiste olduğumuz dönem. O yüzden kimse kimseye anlayışsızlık, kötü davranma, ne bileyim herhangi bir moral bozucu durum hiç yaşatmadılar. O yüzden mutlu geçirdim. Hani neden hamile kaldın, şimdi kalmasaydın gibi hiç öyle bir şey de olmadı. Herkes çok sevindi duyduklarında da... benim bayağı yararına oldu yöneticimin de aynı anda hamile kalması, bayağı şansına gelmişti.” (Katılımcı 7, Bankacı, 31)

“Kendi müdürüm çok supportive (destekleyici) idi benim müdürüm yabancı burada yurt dışında. Bu önemli bir etken olabilir belki. Tüm süreç boyunca kendimi önceliklendirmem gerektiğini söyledi ve ciddiye konuda, samimiydi. Ekip arkadaşlarım da beni destekledi. Yani kendimi kötü hissettiğim günlerde onlar destek oldu vs. iş anlamında o yüzden pozitif diyebilirim.” (Katılımcı 9, Mühendis, 36)

“Ben hamile olduğumu paylaştığımda o zaman yöneticimle ki beni bu işe teşvik eden insandır, çocuk yap, çocuk yap diye, o da en az benim kadar mutlu olmuştu. O konuda bir sıkıntı çekmedim çok şükür.” (Katılımcı 10, Bankacı, 38)

Çalışma hayatındaki deneyimi, yöneticilerin tutumu kadar ekip arkadaşlarının tavırlarının da etkilediği katılımcıların ifadelerinden anlaşılmaktadır. Doğum izni süreci her ne kadar yasal bir süreç olsa da katılımcıların ifadelerinden bu hakkı kullanmaları sebebiyle uzun süre işe ara verecek olmalarının ekip arkadaşları üzerinde yaratacağı etkiyi dolayısıyla onların beklentilerini de dikkate aldıkları anlaşılmaktadır.

“Sadece şöyle bir şey söyleyeyim ekipteki erkekler direkt şey moduna girdiler, ki daha böyle çok yeni söylemişim, “Sen zaten gideceksin. İşte boş ver çok takılma, zaten gideceksin. Hani bir süre yoksun.” Daha ilk başta yani daha 6 ay vardı hatırlıyorum gitmeme, ama gene de hemen onlar zaten sen gideceksin şeyine girdiler diye hatırlıyorum. Ben hatta sinir oluyordum o muhabbetlere çünkü sonuçta hani onlar da askere gidiyorlar. Ama aynı muamele değil yani sen zaten gideceksin. Hani o kafaya hemen ilk günden giriyorlar.” (Katılımcı 1, Bankacı, 36)

“Satış pazarlama alanında işler tabii biraz daha girift olduğu için, onu etkileyecek olduğum arkadaşım tabii ki işlerin ne kadar bana kalacak, ne kadarını halledip gideceksin kafasında olduğu için ona iş kalmamasından yana olduğundan dolayı öyle çok mutluluk paylaşan bir durum olmadı. Ama zaten iş sorumluluğu olan insanlardan olduğumuz için de işlerimizi bitirip ona da iş bırakmadan, öyle geçirdik... Beklenen odur ki, hiç geride hiç iş bırakma. Kimse senin orada çocuğuna böyle mutlulukları yaklaşmaz. Kimse senin kardeşin değil, annen değil, baban değil. Önemli olan geride iş bırakma, ne yapıyorsan yap, aslında o kafadalar.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Sonuç itibarıyla ben doğum iznine ayrıldığımda benim derslerime girdiler, yani benim derslerimi doldurdular. Yeri geldi bana nöbet yazılmadı benim yerime nöbet tutular. Hani bu tarz durumlar oldu...Sonrasında zaten benim yerime öğretmen alındı çünkü az bir süre değil 4 5 aylık bir süreydi yani geri dönmeyişim, çocuğumla beraber doğum izni kullandım. O yüzden bu şekilde yerimi doldurdular ve hani onlara da çok iş yükü vermediler. Aynı zamanda ben de onları iş yükü gitmesin diye bu pandemi döneminde

doğum izni normalde 32. haftada ayrılabilirdiniz ama ben 36. haftaya kadar çalıştım onlara yine bir şeyler gitmesin diye.” (Katılımcı 5, Öğretmen, 33)

“Proje yeni alınmışım, eleman lazım diye alınmışım ve gideceğim. Bunlar beni biraz şey yaptı açıkçası ne denir ona böyle göğsümü gere gere söyleyemedim böyle biraz korkarak çekinerek söyledim. Benim özel durumundan ötürü. Eğer şöyle olsaydı mesela projede birkaç yıldır çalışıyor olsaydım ve kendini ispatlamış olsaydım, insan ilişkilerimi kurmuş olsaydım vesaire her şey çok daha farklı olurdu. Böyle sıfır daha projedeki insanları bilmiyorum, projeyi bilmiyorum gelmişim gidiyorum. Böyle bir durum olduğu için biraz açıkçası kendi içimde stres yaşadım.” (Katılımcı 8, Proje Uzmanı, 39)

Özellikle küçük ekiplerde çalışan katılımcılar, doğum izni sebebiyle uzun dönem işe ara verecek olmalarının ekip arkadaşları tarafından ekstra bir iş yükü oluşacağı algısına sebep olduğunu deneyimlemiştir. Hatta bu sebeple işten ayrılan arkadaşları olduğu için izin öncesi yoğun bir tempoda çalıştıklarını da belirtmişlerdir.

“Sadece şey döneminde problem yaşadım. Beraber birimde çalıştığım arkadaşım vardı benim hamile kaldığımı öğrenince hızlı bir şekilde iş arayışına girdi. Çünkü biz birimde 2 kişi çalışıyorduk. Şimdi ben gidince bütün iş yükünün kendine kalacağını düşünerek çılgın gibi iş aradı. Buldu da. Doğuma son 2 3 ay kala bütün işler benim üstüme yığıldı. Öyle olunca ben bayağı bir zor bir dönem geçirdim... Bayağı zorlandım iş devri yaparken, son anda arkadaş bulduk. Bayağı ağır bir dönemdi benim için.” (Katılımcı 10, Bankacı, 38)

### 3.1.2. İzin Sonrası İşyeri Deneyimleri

Çalışan kadın doğum izni sonrası işe “çalışan anne” olarak geri dönmektedir. Çalışan kadın, anne olarak işe döndüğünde toplumsal olarak anneliğe yüklenen anlamların getirdiği sorumluluklar ile ve çalışma hayatının gerektirdiği sorumlulukları bir arada yürütmeye çalışırken iş yaşamındaki deneyimleri de şekillenmektedir.

Tablo 17: İzin Sonrası İşyeri Deneyimleri

Ana Tema	Alt Tema	Frekans (n)
İşyeri Deneyimleri	Adaptasyon	9
	Ekonomik Faktörler	2
	Annelik ve Çalışma Hayatı	5
	Haklardan Yararlanabilme	3

Çalışma hayatına verilen ara, ayrılırken olduğu gibi dönüş sürecinde de kadın çalışan için farklı deneyimlere sebep olmaktadır. Katılımcılara doğum izni sonrasında işe döndükleri dönemde yaşadıkları deneyimler sorulduğunda doğum izninin süresine bağlı olarak iş ile ilgili süreçlerden uzaklaştıklarını, hem uzun bir ara vermiş olmak hem de

anneliğin gerektirdiği farklı sorumluluklar dolayısıyla sudan çıkmış balık gibi hissettiklerini ve adaptasyon sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

“Tabi çok büyük bir ara yani düşününce, bir de tamamen başka kafaya girdiğin dönem 9 ay, 10 ay hiç mail okumadığın bir dönem yani geri dönüyorsun böyle her şey bıraktığın gibi şey ilk başta çok şaşırtıcı oldu... Böyle bir yandan da çok ulvi bir şey yapıyordum. Yani böyle annelik işte bilmem ne falan içinde kaybolup öyle bir anda sudan çıkmış balık”. (Katılımcı 1, Bankacı, 36)

“Ya merhaba demeyi unutuyorsun iki sene evde kaldıktan sonra. Sosyal ortamdaki kopuyorsun. İlk girdiğinde ürkek gibi 10 yıllık personelim aslında ama ilk gittiğinde bir ürkek gibi oluyorsun yani nasıl konuşuyorduk, oturuyorduk, bu işi asıl yapıyorduk. İş unutuyorsun. Çok zor bir süreç. O adaptasyon süreci.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Onu yaşamadım yani çok fazla bir zorluk yaşamadım, bıraktığım yerden devam ediyor gibiydim aslında ama tabii ki 5 ay kısa bir süre değil yani 4 ay 5 ay kısa bir süre değil. Döndüğümde mesela farklı kararlar almışlar öğretmen arkadaşlar işte zümre kararı olarak. Ama tabi benim devamlı orada olduğumu zannettikleri için ve hani whatsapp grupları olsun veya işte öğretmen grupları olsun bunlardan ayrılmadığım için doğal olarak hala orada yazılanları okuduğumu zannedip hani “Aa bu böyle mi yapılıyordu? Niye böyle yapıyorsunuz? Ne alaka?” falan deyip böyle “Evet sen yokken biz o kadar aldık ya, şöyle şöyle yapacağız aslında” falan dedikleri çok oldu yani. O anlamda tabii uzaklaşmış olduğumun da farkına vardım. Ama dediğim gibi adapte oldum.” (Katılımcı 5, Öğretmen, 33)

“Hafif bir adaptasyon süreci oluyor tabi. Yani böyle her günü bütün gün bir bebek geçirirken bir yandan da işin ortasına dalmam hafif bir adaptasyon süreci gerektiriyor ama çok sıkıntılı olmadı.” (Katılımcı 6, Mühendis, 36)

“Açıkçası her şeyi unutmuşum. Çünkü bazı arkadaşlarım mesela doğum iznine çıksalar bile maillerini kontrol ettiler. Mesela verilen eğitimler var. Programlar, eğitim programları vesaire onlara katılmaya devam ettiler. İşten kopmayanlar oldu hani sevdikleri için belki. Ben öyle değil ben kapattım, şalteri kapattım ne eğitime katıldım ne bir şey yaptım, komple uzaklaştım. Haliyle dönerken de mailimi bile açmayı hani böyle bir zül geldi ya da işte şifrelerimi unutmuşum vesaire her şey bir uzak her şeyi unutmuşum gibi silmişim gibi...” (Katılımcı 8, Proje Uzmanı, 39)

“Çok zorlandım, bayağı zorlandım. İlk bir ay çalıştığımı dahi unuttuğum günler oldu mesai saatinde. Toplantıları unuttuğum günler oldu. Girmediğim atladığım toplantılar oldu. Telefona hatırlatma gelmesine rağmen. Kendimi kaptırıp işte bebeği uyuturken vesaire vakit geçirirken işleri unuttuğum oldu.” (Katılımcı 9, Mühendis, 36)

“Biraz yani o verdiğim 10 aylık süre böyle şeyi bile unutuyorsun hemen hemen, bir tabii ki odaklanma süreci oluyor ama 2, 3 haftalık bir şey o. Sonrasında geçti. Direkt işlerin içine düştüm.” (Katılımcı 10, Bankacı, 38)

Doğum izninden sonra işe dönüş dönemi Covid 19 sürecine denk gelen Katılımcı 7 adaptasyon süresini uzatan ve zorlaştıran bir etki olarak evden çalışma koşullarına da dikkat çekmektedir.

“Ofiste başlasaydım belki bu kadar bocalamazdım aslında. Dışardan bakınca homeoffice, herkes çok rahat hem bebeğini büyütürsün hem çalışıyorsun vs. diye konuşuyordu ama aslında benim için çok fazla zor geçiyor. Hani hala çok zor geçiyor. Hatta ilk haftalarında mouse kullanmak, klavyeye basmak, konuşmak. Hani o ekrandaki her şeyi unutmam. Yani bir de etrafımda soracağım kimse de yoktu. Tamam telefonlar vs. var ama... Bildiğiniz yalnız kaldım. Evde tek başıma, birden işe giriş yapmışım gibi böyle oldu. Sudan çıkmış balık gibi. Sonra bir şey artık kendim yanlışlar yapa yapa doğru yanlış doğru yanlış, öyle çözdüm işte. Tekrar hatırlamaya çalıştım ama dediğim gibi ben ofiste olsaydım o süre benim için yani en azından iki üç gün olurdu. Ama evde olduğum için bayağı bir zorladı beni.” (Katılımcı 7, Bankacı, 31)

Diğer katılımcılara göre daha kısa süre ara veren Katılımcı 2'nin deneyimleri ise doğum izni süresinin adaptasyonu kolaylaştıran bir etki olduğunu gösterir niteliktedir.

“Açıkçası ben zaten 3 ay izinde kaldım o yüzden şey kaybetmemiştim şeyden. Hani ne böyle işlerden çok uzak kalmıştım ne de çalışmayı sevmeyen biri olmadığım için çok beni bir etkilemedi açıkçası. Geldikten sonra normal nerde bıraktıysam oradan itibaren çalışmaya devam ettim. Yani şey olmadı, alışma, büyük bir alışma süreci olmadı o anlamda şeyin. Yani neredeyse sadece ufak bir ara bırakıp da geri dönmüşüm gibi bir şey oldu, bir tatilden dönmüşüm gibi adapte olabildim kolayca.” (Katılımcı 2, Bankacı, 35)

Araştırma kapsamında katılımcılar, doğum izninden işe dönüşü maddi açıdan bir gereklilik olarak tanımlayıp ücretsiz izin döneminde yaşanan maddi sıkıntılardan ve işe dönerek çocuklarını evde bırakmış olmanın yarattığı manevi zorluklardan bahsetmişlerdir.

“Çok büyük zorluk çektim tabii ki. Çünkü bir yandan annesin yani şimdi bu işin hem duygusal boyutu var hem maddi boyutu var... Ücretsiz izindesin, aileye tek maaş geliyor. Bir yandan çalışma zorunluluğu var artık, geri dönmek zorundasın, işin bir de maddi boyutu var tabii ki çalışmak zorundasın zaten aksi halde hakkın yok, bir yıl maksimum izin var. O bir yıldan sonra dönmek zorundasın zaten.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Ama gerçekten her şey şu anda daha henüz ayrılmaya herhalde tam da alışkın değilim. Ama sonuç itibarıyla hepimiz hayatta kalma peşindeyiz bir şekilde ve ekonomik olarak da çalışmak zorundayım. Yani geçim sağlayabilmek adına ailemizin bütçesi adına... İştayken attığı ilk adımı göremeyebilirim belki veya söylediği bir anne kelimesini duyamayabilirim belki bunlar da insanı yani duygusal anlamda zaman zaman böyle bir gitgeller yaşıyor. Ama benim gibi bütün kadınlar bunu yaşıyor muhtemelen. Hepimiz bunu yaşayacağız, yaşıyoruz. Yaşamayanlar belli bir süre çocuğuna bakabilecek olanlar özellikle iş hayatında belli bir süre ara verebiliyor olanlar bence çok şanslı. Bu anlamda en azından kendileri dokunarak bebeklerini veya çocuklarını yetiştirme imkânları olduğunu düşünüyorum”. (Katılımcı 5, Öğretmen, 33)



Katılımcılar, anne olarak çalışma hayatına döndükleri dönemde çocuklarına yeterli zaman ayıramadıklarını düşünerek yaşadıkları duyguyu “vicdan azabı” olarak tanımlamaktadır. Covid-19 sürecinde evden çalışma imkânına sahip olan katılımcılar da bebeği ile ilgilenmek yerine işe vakit ayırdığı için yaşadıkları duyguyu “vicdan azabı” olarak nitelendirmiştir.

“İnsan yetemiyor o şey var ya da çocuğumu ihmal ediyorum hissi geliyor. O zaten hep var da o zaman yükseliyor diyeyim...” (Katılımcı 1, Bankacı, 36)

“Ama ilk giderken hissedilen duygu inanılmaz vicdan azabı. Yani para kazanmak için çocuğu bir başkasına emanet etmek. O bir buçuk yaşında çocuğun sana hissettirdikleri, anne, ağlaması, gitme [diyen] gözlerle bakması, onu der gibi, o gözlerle bakması, ayrı bir yük onu öyle söyleyebilirim.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Ya şimdi tabii şöyle gün içerisinde ya yedi buçuk gibi eve geliyorum. Çocuk 11'de 11 buçuk gibi yatıyor oluyor. Geliyorum yemek yiyorum vesaire. Ya da onu yediyorum saat 8 buçuk 9. Yani ona ayırabileceğin zaman tabii ki çok kısıtlı. Yani kesinlikle bir vicdan azabı oluyor. Yani o durum vardı işte mümkün olduğunca hani işte yani kim varsa bebeğin yanında kayınvalidem veya annem hani onların birazcık da bebeğin gelişimine yönelik şeylerle, aktivitelerle geçirmesini falan istiyorum ama. Hani kesinlikle böyle vicdanen yeterli seviyede olmuyor çünkü ben de çok yorgun oluyorum bazen, ilgilenemiyorum bile. Basit sadece mesela yemeğini yediyorum, yeri geliyor yatağına yatırıp uyutuyorum yani. İşte o açığı önce hafta sonları doldurmaya çalışıyorum.” (Katılımcı 10, Bankacı, 38)

Ancak araştırma kapsamındaki katılımcıların bir kısmı ise “vicdan azabı” temasına bu tür duygular yaşamadıklarını belirterek değinmişlerdir.

“Ya ne yalan söyleyeyim vicdan azabı hissetmedim. Çünkü çalışan kadın olmayı önemsiyorum. Hem çocuğa yani benimki oğlan ama bir çalışan anne figürü olmasını önemsiyorum. Çocuk yetiştirmede benim annem ev hanımıydı ama çalışan annelerin çocuklarının her alanda daha disiplinli olduğunu gördüm ve şu anda geriye dönüp baktığımda da hala yani aynı fikirdeyim. Çalışan annelerin çocukları daha disiplinli oluyor, daha doğru yönetiyorlar hem zamanı hem işte pek çok şeyi ve daha da akademik olarak daha başarılı olduklarını da düşünüyorum açıkçası.” (Katılımcı 4, Bankacı, 34)

“Yani şöyle açıkçası hani hem orada çalışıyorum bir yandan onunla da oynuyorum ya da atıyorum 15 dakika mola alıyorum. Kronometreden 15 dakika açıyorum örnek. Çünkü hep bizim mola saatlerimiz dakiktir. Orada ona mama yedirmeye çalışıyorum, emzirmeye çalışıyorum, uyutmaya çalışıyorum. Yani kendi evimde saat kovalıyorum mesela. Yani o şekilde yaşamımı sürdürüyorum. Onun dışında, ona da yetmeye çalışıyorum, oynamaya çalışıyorum. Bir yandan onunla işaretliyoruz, oynuyoruz ya da vs. bir şey. Bir yandan çaktırmadan çalışmaya çalışıyorum bütün gün. Yani şöyle düşünün bir ay öncesinde açıkçası ne ilgiliydim ne ilgisizdim denir. Yani ya da şimdi aynı şekilde. Hani ben onu bir şekilde eşitlediğime inanıyorum açıkçası. Hani kendime hani vicdan azabı çekmiyorum yani günün sonunda çocuğumla da bütün gün ilgilenemedim, bütün gün çalıştım, hiç öyle bir şeyim olmuyor. Yetiştiriyorum bir şekilde.” (Katılımcı 7, Bankacı, 31)

Katılımcılar, çalışan anne olarak işe döndüklerinde anneden beklenen görevlerin çalışma hayatında beklenen davranışlarla çeliştiğini düşünerek yöneticileri tarafından makbul bir çalışan olarak değerlendirilmedikleri kanısındadır. Bu nedenle iş yerinde sürekliliği sağlayabilmek, tekrar kabul görebilmek için kendisine yasal olarak tanınan hakları kullanmak konusunda talepte dahi bulunmadıklarını belirtmektedirler ve bazen de neyle karşılaşacakları konusunu endişe ile beklemektedirler.

“Zaten çocuklu personel çok sevilmez yani. Çocuğu varsa o bir şekilde o sana gelecektir. ‘Müdür Bey ben bir saat erken çıkabilir miyim?’, ‘Benim bakıcıda bir şey oldu’, ‘Çocuğun kreşte bir şey oldu’ falan filan. Sevilmez. Hissedersin, bunu çokça kimse söylemez ama sevilmezsin yani. O yüzden yarı zamanlı çalışan personel özellikle hiç sevilmez. Mesela doğum izinden döndükten sonra müdür özellikle sorar. Tam zamanlı mı çalışacaksın, yarı zamanlı mı çalışacaksın. Ben yarı zamanlı çalışacağım, 6 ay o hakkımı kullanacağım. Devlet bana vermiş. Çocuk bilmem kaç yaşına gelene kadar yarı zamanlı çalışma hakkın var. Ama sen bunu kullanacağım dediğin noktada müdür İK’yı arıyor diyor ki ben bu personeli istemiyorum. Neden? Çünkü yarım gün bana ne işe yaracak ki? Ben tam gün çalışan personel istiyorum. Müdürün İK’yı arayıp da birkaç müdürün o personeli kendi aralarında top gibi sektirip ben bunu istemiyorum, ben istemiyorum dediği süreçleri gördüm. Ben yarı zamanlı çalışmak istemediğim için birebir yaşamadım ama.... Mesela o yarı zamanlı çalışma çok güzel bir şey. Ama ben onu dediğim gibi istenmeyen personel olmamak adına hele bir de genel müdürlüğe atamışlar beni. Herkesin istediği ama başaramadığı bir şey. Kesinlikle o hakkımı kullanamadım yani kullanmak istedim ama kullanamadım.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Yani öyle dersin var. ‘Çocuk ağlıyor işte veya çocuğun ateşi çıktı döneyim gideyim’. Yani bunların hepsi benim için birazcık daha izin almaya ve başkalarına iş yükü olmaya girmeye başlayacak. O yüzden asıl sınav o zaman olacaktır diye düşünüyorum.” (Katılımcı 5, Öğretmen, 33)

Çalışma hayatının cinsiyetsizleştirilmesi kadının doğum sonrası işe döndüğünde annelik sorumlulukları ile iş ile ilgili sorumlulukları birlikte yürütmeye çalışırken kendisinden en yüksek performansı göstermesi beklendiğine dair bir algı oluşturmaktadır.

“Hani sadece süt izni kullanıyoruz o kadar. Hani her Cuma. Yani hiç anne olmamış gibi, evde hiç bebek yokmuş gibi yola devam. Aynı performans, aynı istek o şekilde şu an. Tabii ki büyük bir sıkıntı bu.” (Katılımcı 7, Bankacı, 31)

### **3.1.3. Kurumsal Destekler**

İşe dönüş sürecinde çalışan annelere sağlanan sosyal haklar, olanaklar, özel uygulamalar, bu süreçte yaşanan zorlukları, özellikle alışma dönemindeki güçlükleri aşabilmek için kolaylaştırıcı etkiler yaratabilir. Araştırma kapsamında doğum izni sonrasında işe dönen annelerin yaşadıkları zorluklara ilişkin deneyimler ile birlikte

sağlanan kurumsal olanaklar hakkında sorular sorularak işe dönüş sürecini kolaylaştırması açısından bu olanakların yeterliliği hakkında bilgi edinmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda doğum izni sonrası iş hayatına dönen kadınlar için çalıştıkları kurumun sağladığı ne tür desteklerin onlar için kolaylaştırıcı olduğu, olacağı sorulmuştur.

Tablo 18: Kurumsal Destekler

Ana Tema	Alt Tema	Frekans (n)
Kurumsal Destekler	Bilgilendirme	4
	Deneyim Aktarımı	3

Katılımcılar hamilelik dönemi veya sonrasında bebeklerini büyütürken doğru bilgiye ulaşma ihtiyacında olduklarını dile getirmişlerdir. Bu süreçte çalıştıkları kurumlardan da yaşanan sürece ilişkin bilgiye kolay ulaşılmasını sağlamak yönünde destekler beklemektedirler.

“Bence şey olabilirdi mesela gerçekten de hani bu işte ilk ayrılık şeyi falan zor ama herkes zorlanıyor burada falan tadında böyle bir telefon konuşması. Yani ya çalışan birisi, mentor gibi olabilir yani ya da hani gerçekten profesyonel birisi arayıp böyle işte hani anlıyoruz ve lohusalıkta da aslında benzer bir şey çünkü. Hani bunlar geçici şeyler, şöyle şeyler yapabilirsiniz kolaylaştırmak için falan birileri deseydi güzel olurdu tabii.” (Katılımcı 1, Bankacı, 36)

“Yani bu kadın çalışanlar, çocuklu süreci, doğum izninin, doğum öncesi ve doğum sonrası nasıl yönetiyor, biz bu işin neresinde ne kadar hafifletebiliriz öyle bir şey yok.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“İşe döndükten sonra değil de hani hamilelik aşamasında yani bebeğe hazırlanma aşamasında isterdim kesinlikle. Çünkü artık zaman değişti. Yani annelerimizin deneyimleri bize yetmiyor. Yetmedi yani. ...Yani şey ilk çocuk da olunca doğumdan sonraki özellikle böyle ilk 6 haftalık sürece hazırlanmak yani psikolojik destek anlamında hazırlanmak isterdim ama o kısmını kimse söylememişti. Tam tersine böyle herkes, “Aman biz de doğurduk ne olacak ki herkes her yıl doğuruyor” falan gibi bir yaklaşım olduğu için ben özellikle o 6 haftalık dönemde çok zorlandım. Hani bizim kurumumuz öyle bir kurum değil ama bir yerden böyle profesyonel bir destek beklerdim.” (Katılımcı 4, Bankacı, 34)

“Olsaydı tabii iyi olabilirdi yani e-egitim falan bile yani çocuğun ilk bir yaşa kadar olan en azından süreçte bir püf noktaları içeren bir video bile belki bizim için iyi olabilir dediğin gibi. Ama o tarz bir şey yok, faydalanmadık.” (Katılımcı 10, Bankacı, 38)

Ayrıca katılımcılar yaşadıkları zorlukları aşabilmek için deneyim aktarımının önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bu tür deneyimlerin süreç içinde normal olduğunun kendilerine hatırlatılmasının kolaylaştırıcı olacağına değinmişlerdir.

“Arkadaşlarım var tabii. Ama böyle bir eğitim veya işte böyle bir seminer veya böyle bir motivasyon grubum var mı? Yok ama arkadaşlarımın az önce de söylediğim gibi merak etme, hani bunlar geçecek, kendini bu anlamda üzme, her şeyini kendin yapmaya çalışma çocuğun bırak, insanlar onunla bir şeyler paylaşabilirler, sürekli sen hani altını alma, sürekli sen yedirme, sürekli sen uyutma ya da sürekli sen onunla ilgilenme. Evet evdesin onunla ilgilenmekten mutlu oluyorsun belki kendine bağlama çocuğu, sosyal çevresini örtme veya işte baltalama gibi telkinler alıyorum. Yani bu anlamda beni motive etme şekilleri, hani muhtemelen işe döndüğümde aklımın geride kalmaması adına söylenen cümleler bunlar.” (Katılımcı 5, Öğretmen, 33)

“Yani şirket öyle bir şey yapmıyor ama ekipte başka anneler de var. 2 kişi daha vardı çocuğu olan. Onlar beni sürekli arayıp sorup kendi deneyimlerini paylaştılar açıkçası. Ama şirkette bir destek hattımız var her konuda arayabileceğimiz aslında, aramak istersem arayabileceğimi biliyorum. Şirket hemşiresi arayıp sordu sorun olup olmadığını. İlgileniyorlar.” (Katılımcı 6, Mühendis, 36)

“Şöyle bir şey oldu bu bir destek grubu değil aslında. Ben döndükten sonra bir women leadership development [kadınlar için liderlik gelişimi] programı var bizim şirketin ama sponsorlu katılmıyor, herkesin katıldığı bir eğitim değil. Müdürümün sponsorluğuyla o eğitime katıldım. Talent development [yetenek gelişimi] gibi bir program. O grupta benim gibi 5 6 tane yeni doğum izninden dönmüş başka kişiler de var. İşte Avrupa ve Ortadoğu, Afrika bizim bulunduğumuz bölgede olan bir eğitim. Diğer katılımcılar Avrupa’daydı çoğu. Benim gibi 5 6 tane neredeyse aynı dönemde doğum yapmış dönmüş kişiler vardı. Eğitimin amacı tabii ki bu değil kesinlikle bu değil tamamen career developmentle [kariyer gelişimi] ilgili ama onların da oluyor olması, aynı şeyler yaşadığımızı görerek biraz şey olduk. Tamam normaliz gibi olduk aslında. Bir destek grubu gibi oldu ama aslında konu o değil yani tamamen denk geldi ama şirketin herhangi bir destek grubu, psikolojik desteği vs. olmadı ama olsa iyi olurdu çünkü ben bu kadar dağılacığımı beklemiyordum açıkçası.” (Katılımcı 9, Mühendis, 36)

#### **3.1.4. Çalışan Annenin Evdeki Deneyimleri**

Çalışan kadının doğum izni sonrası iş hayatına dönüş sürecinde öncelikle bebeğin bakımı olmak üzere evdeki sorumlulukları üstlenecek kişilerin belirlenmesi gerekmektedir. Araştırma Covid-19 döneminde gerçekleştiği için katılımcılar bu sürede her ne kadar evden çalışmış olsalar da özellikle bakım ile ilgili süreçlerin bir başkası tarafından desteklenmesi önemli bir ihtiyaç olmuştur. Bu çerçevede araştırma kapsamında katılımcılara işe dönüş sonrası ailevi sorumluluklara ilişkin deneyimleri sorulmuştur.

Tablo 19: Çalışan Annenin Evdeki Deneyimleri

Ana Tema	Alt Tema	Frekans (n)
Çalışan Annenin Evdeki Deneyimleri	Planlama	3
	Bakım Sorumluluğu	7
	İlişkiler	2
	Babanın Rolü	7

Araştırma kapsamında katılımcıların sekizi bakım ve diğer ev işleri ile ilgili süreçlerde yakın çevrelerinden destek aldıklarını belirtmişlerdir. Özellikle evden çalışmanın mümkün olduğu Covid 19 döneminde yabancı birinin eve gelmesi sağlıklı ilgili endişeler de yarattığı için tercih edilmemiş, sorumluluklar eşler arasında paylaşılarak ya da anne, kayınvalide gibi yakın akraba destekleri ile yürütülmüştür. Ancak her durumda çalışan anne sürecin nasıl ilerleyeceği konusunda planlama görevini kendisi yürütmüştür.

“Bunu ben yapayım şunu sen yap diye söyleyebilirim. Yani bir bölüşme var. Bütün her şey benim üstümde diyemem. Bütün planlama bende, işte çocuk doktora gidecek, onun randevusunu kim alacak, ne zaman gidecek işte aşısı geldiğinde onlar bende ya da temizlikçi kadın hangi gün gelecek o geldiğinde biz nereye gideceğiz o tip organizasyonel şeyler bende. Onlar hep bendeydi bende kalmaya devam etti... Yani şunu da sen yap yapar mısın şeyinde destek oluyor ama kafa olarak bende. Yani evet düşünmek kısmı bende, yorum kısmı orada. Beğenmemek orada, eleştiri. Arıza oradan çıkıyor. Çünkü şey zor bir şey bence. Ne yenecek akşam, eşim yapıyor olsa da ne yenecek diye düşünmek yükü bende. Öyle bir şey var. Garip yani.” (Katılımcı 1, Bankacı, 36)

“Hemen diyorum ki hayır öyle yapmayalım çorbasını şöyle verelim. Altını şöyle açalım tamamen süreç benim kontrolümde, babada değil, bakıcıda değil. Asıl süreç benim kontrolümde sadece yapan el başkası. Talimat buradan geliyor ama yapan eli başka şekilde söyleyebilirim.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Genel anlamda işte yemek kısmını mesela annem yapmaya çalışıyor ama ben bebeğimin yemeklerini mesela genel anlamda ben yapmaya çalışıyorum. Hani hazırlıyorum çünkü ne yiyecek, hangi ayda ne kadar yiyecek ne yapacak yani yanlış yapmaktan çekindikleri için de doğal olarak yani anne karar versin her şeye, anne nasıl ne kadar yiyeceğini o daha iyi bilir gibi. Hani daha çok bana müdahale etmemek adına bebek ile ilgili birçok şeyi bana bırakmayı tercih ediyorlar. Onun dışında da benim iş yükümü hafifletmeye çalışıyorlar sağ olsunlar. Yani bu anlamda da destek görüyorum, öyle söyleyebilirim.” (Katılımcı 5, Öğretmen, 33)

Doğum izninden dönüşte anne için en temel sorun bakım sorumluluğunu onun yokluğunda kim tarafından yürütüleceğinin belirlenmesidir. Bakım sorununun

çözülememesi işten ayrılmaya sebep olabilir. Çalışan anne özellikle bakım sorumluluğunu aile dışında birine devrettiğinde güven konusunda sorun yaşadığı için kontrolü daha sıkı tutmaktadır.

“Şimdi orada. Ben evin her odasına kamera döşedim tabii ki hem babaanne anneanne evde kontrol de var ama ben de ipleri elimden bırakmadım. Ben kulaklıkla şu şekilde tek kulağımda çocuğun sesleri, odanın, ortamın sesi ve kamera tek kulağımla iş yaparak, arkadaşlarımı dinleyerek çalıştım. Telefonu şu şekilde bilgisayarın önünde, görüntü de aynı zamanda benim karşımda. Bilgisayarın önünde telefonum, kimse görmüyor ama ben hem çocuğuma bakıyorum. Tek kulakla dinliyorum, tek kulakla da iş yapıyorum.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Yani Türkiye’de bir kesim yani kadınlar çalışırken çocuk yaptığı zaman tamam şeyin kapandı bitti. Paran varsa bakıcıyı vereceksin veya annen varsa işte kaynanan eğer bakıyorsa baktıracaksın ama onun dışında herhangi bir alternatifin yoksa bitti. Çalışma hayatından çekiliyorsun.” (Katılımcı 7, Bankacı, 31)

“Ben açıkçası annemden ağırlıklı annemden, yüzde 80 annemden destek aldım. Kayınvalidem de arada bize yakın, gelip bakıyordu ama daha çok annem gelip bakıyordu sağ olsun. Yoksa yani çok çok zor olurdu. Çünkü bir de pandemi dönemi olduğu için biz bir bakıcı tutmayı çok düşünmedik, içimize sinmedi açıkçası. Ondan sonra o süreçte hep annem destek oldu bana. Evde çalıştığım dönemde de mesela ben odaya geçip çalışıyorum. Annem destek oldu. Yani öyle bir destek aldım açıkçası. Öyle bir planlama yaptım. Mesai bitince bilgisayarı kapatıp çocukla ilgileniyordum. Yani biraz işte o zaman annemin yükünü alabiliyorum. Anneler olmasa yanmışız.” (Katılımcı 10, Bankacı, 38)

Araştırma kapsamında katılımcıların büyük kısmı bakım sorumluluğunu anne ya da kayınvalideleri ile birlikte yürüttükleri için çalışma hayatına gönül rahatlığı ile döndüklerini belirtmektedirler.

“Şöyle, ben şey yapmıştım, babaannesinin yanına taşınmıştım zaten çok yakınına taşınmıştım. O yüzden çocukla ilgili de kafamda bir soru işareti yoktu. Hani bakan kişinin o olduğunu biliyordum onun için o anlamda da bir sıkıntı yaşamadım. Çocukla ilgili yani nasıl bırakıyorum, nasıl bakılıyordur vesaire gibi bir kaygım vesaire hiç olmadı açıkçası. Bu anlamda şanslıydım.” (Katılımcı 2 Bankacı, 35)

“Hani bir bakıcıya bakıp bırakacak olsaydım, yani hem güvenlik açısından hem vicdani boyutta başka şeyler hissedebilirdim. Ama babaanne olunca hani vicdani olarak bir sorumluluk hissetmeden döndüm... Sabahları bırakırken hani neşeyle bırakıp akşamları da aynı neşeyle karşılıyordu beni. Yani orada da iyi vakit geçirdiği için. Hani gözüm arkada kalmadı yani ben de bir vicdan azabı çekmedim böyle bırakıp da işe gidiyorum işte var çalışmak zorundayım falan gibi bir şey hissetmedim yani.” (Katılımcı 4, Bankacı, 34)

“Özellikle bakıcı bakacak olsa o zaman çok zor olurdu. Bizde özellikle şu süreçte çok çok zor olurdu ama bizde babaannesinin bakmasının avantajı olduğu için çok aklımız kalmıyor.” (Katılımcı 6, Mühendis, 36)

“İlk aylarda şeydi kendim dışında herhangi birinin bakmasından çok endişeliydim. Herkesin her hareketine müdahale eder haldeydim ama ilerleyen aylarda annemin bakımı ile ilgili herhangi bir soru işareti kalmadı. Tamamen ona bırakıp gözüm kapalı işime ya da dışarıya çıkabiliyordum.” (Katılımcı 9, Mühendis, 36)

Yakın çevreden alınan bakım desteği güven duygusunu pekiştirse de kişisel ilişkilerin özellikle de toplumsal olarak anne-kız, kayınvalide-gelin ilişkisine dair beklentiler çalışan anneler üzerinde farklı duygusal etkiler yaratmaktadır. Çalışan anneler bakım veren kişiye minnet duydukları için bazı davranışlarını kısıtladıklarını ya da bazı davranışlara zorunlu hissetlerini belirtmişlerdir.

“Anneden anneye çok değişiyor bu işler ama ben açıkçası pek (ekran) gösterme taraftarı değildim ona rağmen ben bile gün içinde mecbur kalıp gösteriyorum televizyon iki şey ama tutup da çocuğu emanet ettiğimiz kişinin yani bakıcı tutsam yapsa hiç değilse kızabilirim ama rica minnet emanet ettiğimiz kişilerin bunları yapması gerçekten çileden çıkartıyor. Bir şey de diyemiyorum.” (Katılımcı 8, Proje Uzmanı, 39)

“Aynı evde olduğumuz için işte bebek sesine benim istemsizce gitmem ya da işte ev işlerinde anneme yardımcı olmaya çalışmam gibi şeyler insanın üzerinde ek bir yük oluyor tabii ki. Tabii bunlar mesai saati olan şeyler. Evden çalıştığım şimdi zaten normalde esnek çalıştığımız için, pandemi öncesinde biz çok esnek ve mobil çalışıyorduk. Yani toplantı saatleri dışında zaten mesai saatine çok bağlı kalmadığımız için o sırada toplantım yoksa mesela mutfakta anneme yardımcı olurken bulabiliyordum kendimi. Beklemese de. Biraz şey oluyor, kendi ailenizle olduğunuzda yani ondan da yük alayım. O da çok yorulmasın psikolojisi ile bu sefer işte iş saatinden ödün verdiğim ya da işte dinlenme saatinden ödün verdiğim durumlar oluyor. Ya da tam tersi annemin çok yorulduğu zamanlar oluyordu vesaire. O dengeyi sağlamak zor oldu. Sonrasında bir buçuk ay kadar kayınvalidemde kaldık. O daha zordu. Çünkü onda ayıp olmasın da devreye giriyor. Onda daha çok yoruldum fiziksel olarak, psikolojik olarak.” (Katılımcı 9, Mühendis, 36)

Araştırma çerçevesinde bakım sorumluluğunun ebeveynler arasında eşit paylaşılması konusunda katılımcıların görüşlerini almak üzere yasal babalık izni ve yeterliliği hakkındaki düşünceleri sorularak işe döndükleri dönemde mümkün olsa bakım sorumluluğunun eşleri tarafından yerine getirilmesini tercih edip etmedikleri sorgulanmıştır.

“Babalıkta bence gönüllülük esası var ve bence annenin yaptığı her şeyi yapabilir. Baba her şeyi yapabilir. Gerçekten bir tek memesi yok yani. O da zaten süt sağıyorsun biberonla süt de verebilir. İşte şey lafları var ya; 6 aydan sonra baba olduğumu anladım böyle bir yok yani. Day one aslında çocuklar ortada ve sen de babasın. O biraz böyle hani erkeklerin kendi şey yapmak şeyi bence, alıştırmakla alakalı alışma ve alıştırmakla alakalı kendini ve bebeği yoksa baba da anne kadar aktif olabilir.” (Katılımcı 1, Bankacı, 36)

“Ne kadar baba yandan destek de verse, baba hep yan dal yani. Çöpü atan, bulaşık makinesini boşaltan, nevresimin ucundan çekip sana geçirmeye yardım eden baba, hep bir yan dal. Ama genel sorumluluk... Çünkü bunları düşünmek, akşam ne yapacağını, yemek

yapacağını düşünmek işte çocuğun kurgusunu yapmak, çorbası var mı, işte kafada bir sürü kurgu var. Bunların hepsini yapan anne. Belki operasyonel destek olarak evet baba yandan geliyor olabilir ama bunların hepsi annede var. Üstüne iş sorumluluğu annede var. Üstüne bakıcı yönetimi annede var. Bir de mesela işe gidiyorsun, senin de bir hayatın var, bakımın var işte ne bileyim işlerin hakkında planlarım var kafanda. Bunların hepsini beyinde katman katman annede dönüyor.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Böyle ataerkil yapısıyla büyüdüğümüz için ve içinde bulunduğumuz çevre işte hani eşimin kafa yapısı falan da öyle olduğu için. Hani eşimin bakmasındansa o dönemde babaannesinin bakmasını daha tercih ederdim çünkü şey mesela babaannesinin işte çocuğumu besleme alışkanlıkları, besleme sıklıkları işte onun temizliğiyle ilgili, hastalanması ya hani hastalık emareleri ile ilgili falan tecrübelerini eşime güvendiğimden daha fazla güvenirim yani.” (Katılımcı 4, Bankacı, 34)

“Eşte de böyle bir destek olsa, ücretsiz izin veya farklı bir durum çok çok çok güzel olur, hani kimseye de ihtiyaç duymasın. Yani kimseye bilmiyorum yani ağız eğmek durumunda kalmazsın. Birinci kişiden, sonuçta babası bakacak, arkada gözün de kalmayacak. Çok güzel bir şey olurdu ama maalesef 5 gün ile kaldık.” (Katılımcı 7, Bankacı, 31)

“Eşim evde ise bari ikiniz ilgilenmeyelim bir kişi ilgilensin insan tasarrufu yapalım diğeri de işine baksın. Bunu oturtmaya çok çalıştım, sen çocukla ilgilen ben artık başka bir şey ile ilgilenmek istiyorum diye. Ama inanın çocukla oturup oyun oynanması gerekiyor. Koymuş legoları çocuğun önüne oturmuş telefonuna bakıyor. Çocuk iki dakika sonra peşimde bir çamaşır asmama imkân yok. Eteğimden tutuyor eşimin çocukla ilgilenmesi inanılmaz verimsiz bir şey. O yüzden eşimi mutfağa verdim. Gelince mutfakta yemek yapıyor. Ben çocukla oynamaya devam ediyorum, öyle daha verimli oluyor hiç değilse bir kişi kurtulabiliyor. İş o şekilde görüyor yoksa eşimin çocuk bakması yani göz ucuyla mı bakıyor diyelim.” (Katılımcı 8, Proje Uzmanı, 39)

“Eşim hesapta bebeğe bakacak ben çalışacaktım, daha çok yorulduk. Anneleri geri çağırdık. Olmadı yani o. Baba da tabii ki bakar, bakabilir ama hani temel bakım olarak onun tamamıyla üstlenmesi için gerçekten uzun süre bakacak olması lazım. Bir de şey yani erkek olduğu için bence, kadın erkek ayrımı yapmayı sevmem ama tek yani multifunctional yapamıyorlar yani. Sadece bebek bakıyor, işte mutfak kalıyor, ev işi kalıyor, hepsini birden yapmasını beklemiyorum. Yapanlar da vardır mutlaka. Benim eşim yapamıyor en azından. O yüzden de şey o zaman için bebeğe o bakmış oluyor, evin işi gene bana kalmış oluyor. Ben bu sefer hem çalış hem evin işini yap filan daha çok yorulduğum yani. O yüzden tercih ettiğim şey değil.” (Katılımcı 9, Mühendis, 36)

“O şansını vermek isterdim ama bizimki onu kullanamazdı herhalde ya yani bir erkeğin bakımı bir kadının ilgisi falan zor ya, çok farklı birbirinden. Yine muhtemelen bir şeye bakıcıya vs. annem bakamıyorsa bir bakıcıya vesaire falan verirdim. Yani bir kadının bakması çok daha farklı çocuğa.” (Katılımcı 10, Bankacı, 38)

### **3.1.5. Çalışma Hayatına Bakış**

Araştırma kapsamında doğum izni sonrası işe dönen kadın çalışanların iş ve aile çatışması deneyimleri çerçevesinde işten ayrılma niyeti olup olmadığını anlamak da



hedeflenmiştir. Bu kapsamda katılımcıların bu süreçteki iş ve ailevi deneyimlerine ilişkin sorulardan sonra çalışma hayatı ve çalışan anne olarak çalışma hayatında yer almaya devam etmeye ilişkin genel bakış açıları sorgulanmıştır.

Tablo 20: Çalışma Hayatına Bakış

Ana Tema	Alt Tema	Frekans (n)
Çalışma Hayatına Bakış	Rol Model	2
	Özgüven	4
	Sosyalleşme	2
	Kariyer	8

Kadının çalışma hayatında yer almasına ilişkin düşünceleri ile birlikte sonda sorular ile katılımcılarının annelerinin çalışma hayatında yer alıp almadığı, bu durumun onların çalışma hayatına bakışını etkileyip etkilemediği sorulmuştur. Katılımcılar çalışma hayatına bakışlarının annelerin çalışma durumu ile ilişkilendirmişler ve kadının çalışma hayatında yer almasına bu çerçevede anlamlar yüklemişlerdir. Bu anlam aynı zamanda kendi çocukları için de bir rol model niteliğindedir.

“Annem çalışmıyor. Annem çalışmadığı için ben çalışırım şeyim hep vardı. Çalışmayan anne şeyi benim için iyi bir şey değil. Modeli. Şundan dolayı baba bir şekilde gidiyor dışarı işte o kendini yeniliyor, dışardan bir şey duyuyor, getiriyor falan. Sürekli aktif ve şey ama evde oturma, oturan hep köreliyor falan diye bir şeyim var benim hep. Sonuçta hep aynı şeyleri yapıyor, aynı insanlarla görüşüyor, aynı muhabbetlere maruz kalınıyor ve hani işte kendini geliştirmek için ekstra bir çaba sarf etmesi lazım.” (Katılımcı 1, Bankacı, 36)

“Çalışmak benim için şey değil. Para kazanmaktan ziyade hayatın bir yerini doldurmak için gerekli olan bir aktivite açıkçası. O yüzden çalışmakla ilgili herhalde kendimi bildim bileli düşündüğüm yoldayım yani hiçbir zaman çalışmam dememişim, ya da çalışır mıyım diye de sormamışım. Dediğim gibi annem de çalışıyor olduğu için bizim için şey normaldi annenin işe gitmesi, kadının işe gitmesi normal bir kavramdı.” (Katılımcı 2, Bankacı, 35)

Katılımcılar çalışma hayatında yer almak ile ilgili düşüncelerini aktarırken özellikle çalışma hayatında yer almanın kendilerine “özgüven” duygusu verdiğini belirtmektedirler.

“Benim annem ilkokul mezunu. Dedemler okutmamış sol sağ olaylarından dolayı. Annem bana derdi ki hep ölsem dahi diplomamı mezarıma getireceksin. Bunu çocukken anlamıyordum. Niye bana söylüyor acaba diyordum. Sonra, sonra anladım ki ayakları yere basan bir insan olmak, kimseye müdana etmemek, kendi maaşında hayatına devam ettirebiliyor olmak o güç annemde eksik olan bir gücü bana aktarması. Yani annemde o

eksik onu bana vermeye çalışıyordu. Anladığımda oh iyi ki dedim.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Ben çalışmadığım zaman çok düzensiz ve çok yorgun, mutsuz [oluyorum]. Hani çevreden yani insanlardan dışlanmış, yaşıyorum ama hani faydasızmış gibi, kendimi hiç üretken hissetmiyorum bir şekilde. ... Ben şu an bilgisayardan bile, evet ofiste değilim ama, oradan konuşurken, iş yaparken, en azından daha bir motive oluyorum, enerjim yükseliyor sanki kendimi kabul edilmiş hissediyorum hayata karşı, o yüzden seviyorum çalışmayı.” (Katılımcı 7, Bankacı, 31)

“Yani geleyim evde oturayım falan. Mesela doğum sürecimde de ilk 6 ay güzeldi. Ondan sonra tırmalamaya başlıyorsun. Bir şeyler yapmak istiyorsun yine. Yani ev batıyor sana, yetersizlik geliyor. Yani kendi cebindeki parayı harcamak çok çok başka bir şey. Birisinden para almaktansa.” (Katılımcı 10, Bankacı, 38)

“Çalışan kadında bir özgüven var. Kendi kendine bir iş halledebilme var. Birazcık daha böyle biraz daha farklı olduğunu düşünüyorum. O yüzden çalışan bir anne olmayı ve çalışan kadın olmayı her zaman tercih ederim açıkçası.” (Katılımcı 11, Bankacı, 30)

Araştırma kapsamında doğum izni sonrası çalışma hayatına dönen kadın çalışanların çalışma hayatına dair bir diğer vurgusu ise kadının sosyalleşmesini sağladığı yönünde olmuştur.

“Evde çocuğa bakmak tabii ki güzel, ama işe gidip bir nefes almak, insanlarla konuşmak vesaire benim için seçenektir, pozitif bir seçenektir.” (Katılımcı 2, Bankacı, 35)

“Çalışmak benim için çok olağan bir şey yani kendimi zorunda hissettiğim için çalışmıyorum ya bana hem sosyal olarak hem mental olarak çok fazla katkısı olduğu için çalışıyorum.” (Katılımcı 4, Bankacı, 34)

Annelik sorumlulukları ile işyeri sorumlulukları arasında yaşanan çatışmanın en somut göstergelerinden biri kadın çalışanın doğum izni ile verdiği aranın kariyerinde bir duraksamaya sebep olacağına dair düşünceler ya da bu doğrultudaki deneyimlerdir. Çalışma hayatına ilişkin genel değerlendirmeler sonrasında araştırma kapsamında katılımcılara çalışan anne olduktan sonraki çalışma hayatında yer almak ile ilgili düşünceleri de sorulmuş, çalışan kadın olmanın çocuk yapma kararı, zamanı üzerinde etkisi olup olmadığı sorgulanmıştır.

“Bekleseydim biraz keşke aslında şey olabilirdi hani belki de çünkü ben promote edecektim, aslında öyle bir şeyler konuşuyordu. Ama böyle hani bir hamile kaldım, izne gittim, uzun süre yoktum, geri geldim tekrar sıfırdan başladım falan gibi. Aslında hani öyle bir şey oldu. Ha bu tabii ki bu resmen söylenen bir şey değil de ama genel bendeki hissi böyle.” (Katılımcı 1, Bankacı, 36)

“Çocuk ne yapıyor, doğum iznine çıktığım süre kadarını benim yükselmemden yiyorlar. Beni burada tek aşağı çeken kısım bu oluyor. İlk çocukta göze batmıyor ama ikincide benim girişlilerim şu an müdür yardımcısı olmuş diyorsun. Sen hala burada çocuk büyütme telaşındasın.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Hani kariyer yolu net olduğu için şey beklemem gerekmedi ya dur bir kariyeri bir yoluna sokayım da ondan sonra çocuk yaparım belki falan demedim. Hani özel sektörde olsam ama bunu güderdim kesin. Hani karakterimi bildiğim için söylüyorum bunu güderdim ya bir şeyleri elde edeyim, titrim olsun, hani işte maddi olarak bir noktaya geleyim. Çünkü onu da düşünmek zorundasın sonuçta. Yoksa nasıl ücretsiz izin alacağım mesela? Hani maddi olarak bir şeyin güvencesi olmazsa ücretsiz izin de alamam sonuçta.” (Katılımcı 4, Bankacı, 34)

“Yani şöyle biz evlendik, evlenir evlenmez olsun istedik ama olmadı ama şu var ben o zaman yeni başlamıştım. Evlenmeden hemen önce başlamıştım bu iş yerine tutunmak için işi öğrenmek için çocuk için çok uygun zaman değildi açıkçası. Benim işkolikliğimin etkisi oldu gecikmede ve iş stresinin evet oldu.” (Katılımcı 8, Proje Uzmanı, 39)

Çalışma hayatındaki kariyer planlaması, mevcut iş yerinde yükselmenin ötesinde iş değişiklikleri ile ilgili kararların alınması, farklı fırsatların değerlendirilmesi gibi durumları da kapsayan bir kavramdır. Bu çerçevede çalışma hayatının koşulları anne olan kadın çalışandan beklentiler kadın çalışanın anne olma ile ilgili zamanlamasını ötelediği gibi iş yeri değişikliğine yönelik kararlar almasına sebep olmaktadır. Bu durum iş yerleri için ise yetişmiş kalifiye eleman kaybı demektir.

“Erteleledi, sürekli erteledi. Çok zor karar verdim. Hatta belki hani çok da nette değildim kararında ama artık yani bu zaman hazır değilim, şu zaman hazır değilim evet ama yok, bir sene daha çalışayım, yok 2 sene daha çalışırım... Hatta bundan önceki kurumlarım direkt şunu söylüyordu hamile kalırsan çıkartırız işten. Yani bu tarz aynı zamanda baskılarla da karşılaşıyorsunuz ve birçok arkadaşımız bu tarz öğretmen arkadaşımız işten çıkarıldı. Hamile olduklarını öğrendikten sonra sözleşmeleri yenilenmedi. Zaten bundan önceki kurumlardan da ayrılma sebebim bu. Yani herhangi bir kadının hakkını koruyamıyorsanız siz, ki bu bizim normalde yaratılışımız gereği böyle, tercih ettiğimiz bir durum değil ve siz bu yüzden bizi cezalandırıp, işsiz bırakmayı tercih ediyorsanız bir kurum olarak haliyle ben de onlara fayda sağlamak istemedim... Daha genç anne olmayı düşünüyorsunuz bazen ama o düşünce insanı bir erteleme nedenine sebep oluyor? O yüzden iş hayatı tabi bunu ertelemeye neden oluyor.” (Katılımcı 5, Öğretmen, 33)

“Yani biraz 35 yaşına kadar beklemem de etkili olabilir. Bu böyle biraz insan işleri düzene koyup en iyi bakabileceği zamanı beklemek istiyor galiba. Bu işyerinde de annelere çok destek olunmasının aslında etkisi olduğunu düşünüyorum. Çünkü daha önceki işyerlerinde böyle çocuk olsa her şey çok zor olur düşüncesi vardı. Ama burada biraz daha böyle ekipte daha önce doğum yapmış, geri gelmiş insanlar vardı. Yani kararı ertelememde aslında iş hayatın etkisi oldu sanırım. Yani mental olarak hazır hissedebilmeye başlamamda etkisi oldu.” (Katılımcı 6, Mühendis, 36)

Çalışma hayatının anne olma kararları üzerinde etkisi olmadığını ifade eden katılımcılar olmakla birlikte anne olma zamanı konusunda iş yerinde sağlanan hakları, olanakları ya da kariyer planlamasında gelecekteki iş yoğunluklarını dikkate aldıklarını ifade etmişlerdir.

“Etkilemedi aslında. Aslında çalışmam etkilemedi, sosyal hayatım daha çok etkiledi yani. Hani gezeyim tozayım çocuğum olmasın bakış açıсындаydım açıkçası. O yüzden biraz öteliyordum. Yoksa işle alakalı şey değildi, kariyer olarak işte beni duraksatır falan gibi bir fikrim yoktu. Ama şöyle bir şey var yani ben en sık iş değiştiren biriyim. Mesela en son firmada uzun kaldım. Çünkü hamileydim; 9 ay bir kere kafadan orada kaldım. 3 ay şey oldu, çocukla beraberdim 3 ay oradan gitti. Sonra çocuk bir yaşına gelsin diye bir 9 ay da oradan gitti. Aslında neredeyse zaten default çocuktan ötürü 21 ay ben oraya şey yaptım yani, isteklerimin dışında ayrılmayı düşünmedim. Ama hani 21 ay kesinlikle orada kalacağın bir süreç ortaya çıkarıyor. Hamilelik böyle bir süreç ortaya çıkıyor. Çünkü yeni yere gidince süt izni nasıl olacak? İşte cumaları boşaltabilir misin vesaire gibi soru işaretleri oluyor. Çünkü ben doğurmadan önce düşünmedim ama doğurduktan sonra tabii böyle bir etkisi oldu. Yani biraz daha şey kalmama, aynı yerde daha sabit kalmama sebep olacak bir etkisi oldu. Kötü bir şey olduğu için söylemiyorum ama böyle bir etkisi oldu.” (Katılımcı 2 Bankacı, 35)

“Bende olmadı. Ama dediğin gibi yani iş arkadaşlarım arasında çok daha geç anne olan, kariyeri ön plana alıp, kariyerinde kafasındaki belirli bir seviyeye geldikten sonra anne olmayı tercih eden çok insan var. Ama ben de tam tersi mantıkla düşündüm açıkçası. Hani çocuk olaylarını bir an önce kapatıp, böyle ve şey gibi gözlemledim açıkçası etrafımda. Ya da gözlem demeyelim de öyle bir mantık kurdum. Çocuk birazcık daha kendini ifade edip, işte kendi kendine biraz da hareket edebildiği zaman; iki yaş diyelim bunu aşağı yukarı. Birazcık daha anneye bağımlılık veya o şeye bağımlılık azalıyor gibi düşünüyorum. Anaokuluna gidebilir şey yapabilir falan. O zamandan sonra açıkçası kariyerine odaklanmak daha mantıklı olabilir gibi geldi bana. O yüzden ben biraz daha öne alıp hani bu işi bir şekilde kapatıp kendi kafamda yani. Daha şey bir şekilde odaklanmayı ben daha mantıklı buldum. O yüzden ben mesela farklı bir heves ile gittim olayda yani.” (Katılımcı 11, Bankacı, 30)

Çalıştıkları kurumlardaki uygulamalara göre katılımcıların bir kısmı özellikle ilk çocuk için zamanlama konusunda görece etkili olduğundan bahsetmişler ancak çalışan kadın olmanın özellikle ikinci çocuk yapmama kararında önemli bir etken olduğuna da değinmişlerdir.

“Tabii, tabii. Tabii bu soruya net bir şekilde evet çünkü ben çalışmadığım süreçte benim yükselme yılım durduruluyor... Şimdi bunu yaşadığım için diyorum ki çocuğa kardeş evet istiyorum yalnız büyümesin evet benim de kardeşim var çok şükür, ona da istiyorum kardeş ama ben tekrar yükselmemi etkileyecek bir sene daha biraz bencilce davranıyorum ona kardeş yapmayı bu süreçte erteliyorum. Ama evet çalışmıyor olsaydım, direkt bugün yapardım. Çalışma hayatı ikinci çocuğa ve kardeşe engel.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

### 3.1.6. Covid-19 Sürecinde Çalışma Deneyimi

Araştırma Covid 19 döneminde gerçekleştiği için katılımcıların bu döneme özgü deneyimlerine bağlı olarak çalışma hayatı ve ailevi sorumluluklar hakkında fikirleri sorulmuştur.

Tablo 21: Covid-19 Sürecinde Çalışma Deneyimi

Ana Tema	Alt Tema	Frekans (n)
Covid-19 Sürecinde Çalışma Deneyimi	Avantajlar	5
	Dezavantajlar	11

Katılımcıların tamamı evden çalışma sürecini deneyimlemişlerdir. Bu çerçevede özellikle iş ve ev arasında trafikte geçen zamandan sağlanan kazanç ve çocukları ile daha çok vakit geçirmelerini sağladığı için evden çalışmanın olumlu bir yönü olarak dile getirilmektedir.

“Yani artısı çok büyük bir kere hiç yol yok yani. Sabah bir saat akşam bir saat her gün 2 saat artıdayım yani bu çok net. Öğlen arasında sonuçta işte, artılar eksiler tabii. Zeynep’le vakit geçiyorum. Normalde olsa da biraz kendime ayrıca vakit olabilirdi orada ama şey olarak zorlayıcı kısım olarak. Bunlar artıları yani. Çocuğumun bütün şeyine eşlik etmiş oldum sonuçta o aralarda hep onla vakit geçirdik işte.” (Katılımcı 1, Bankacı, 36)

“Güzel tarafı çocuk anneye doydum, ben çocuğuma doydum. Yani sabahtan akşama kadar, ben ona gece uyuturken anneciğim yarın işe gitmeyeceğim, evdeyim dediğimde çocuğum sarıla sarıla gülerken benimle uyudu. Sabah ben onu uyandırdım da annesini karşısında görsün diye. İyi tarafı bu. Biz birbirimize doyduk.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Tabii ki de zor ama çok büyük avantajdı çocuğum için. Çünkü tam böyle emme dönemi hani o emme döneminde burada olmak yani ve bunun nedeni ile hala sütümün gitmemiş olması. Rahat rahat, onu emzirebiliyor olmam bunlar falan çok büyük artı, 6 ay boyunca hiç ek gıda veya mama kullanmamak benim için çok büyük bir şans. Çocuğum için de öyle. Çünkü iki saatte bir emzirme şansım oluyordu. Acıktığında hani sütümü sağıp verme şansım oluyordu. Ama tabii yani dediğim gibi zorlukları var mı var, ama değer mi değer.” (Katılımcı 5, Öğretmen, 33)

“Evden çalışmak çok avantajlı oldu. Şu anda da hala çok avantajlı. Gün içinde normalde yani fazladan 3 saatim gidiyordu. Sabah 6 buçukta çıkıp akşam 6 buçuk gibi anca geliyordum. Şu an 8 de çalışmaya başlayıp beşte bırakıyorum. Bayağı bir zaman tasarrufu oldu benim için hem çocukla geçirebilmek için hem farklı şeylerle geçirebilmek için.” (Katılımcı 6, Mühendis, 36)

“Hani o mutlaka anne baba olmayan insanlar için de çok avantajlı bir süreç olmuştur diye tahmin ediyorum. En azından 2 3 gün evde olmak çok güzel bir şey birçok insan için. Bence dezavantajından çok herkes için ne kadar aylık bile olsa bebeğin 1 yaşında da olsa bir buçuk

yaşında da olsa birçok insan için avantaj olmuştur. Çünkü evin içindesin o kadar fazla dışarıda vakit kaybetmiyorsun. Zamanını çok daha iyi bir şekilde yönetebiliyorsun. Yani çocuğun en azından belki psikolojik olarak anlıyorsa bile yani annesinin evde olduğunu bilmek bile belki çocuk için de güzel bir his olabilir yani falan. Yani bence avantajı daha fazladır diye düşünüyorum. Nitekim zaten bence yani bu çalışan memnuniyeti kapsamında birçok kurumsal şirket zaten artık hibrit çalışma modeline dönmeye karar verdi.” (Katılımcı 11, Bankacı, 30)

Evden çalışmanın bu olumlu yanlarına rağmen katılımcılar ev koşullarının çalışma hayatına uygun olmaması ve özellikle çocukla birlikte evden çalışma sürecinin zorluklarını bu dönemin olumsuz yönleri olarak dile getirmektedirler.

“Çocuğu bir yere göndermeden bana evden çalış demek çok mantıklı bir şey değil. Çünkü çalışmak hiç mümkün olmuyor. Mesela benim evim 2 artı bir işte toplantı yapıyor kamerayı açmak gerekiyor ve salonda olmam lazım. Daha düzgün bir yer olsun diye, çocuk orada olsa olmuyor, çocuğu içeriye kilitleyemiyorsun vesaire. O anlamda şey sokağa çıkma kısıtlanması olan günlerde, çocuklu annelere daha doğrusu anne ya da babalara biraz daha şey davranılması gerekiyor, atıyorum 8 saat değil de 4 saat çalışabilir. Tamamen atıyorum yani. Çünkü orada aksine normalde senin bakmadığın belki okula gönderdiğin belki babaannesine gönderdiğin çocuğa sen bakmaya çalışıyorsun. Bir yandan da kendi işini yapıyorsun. O anlamda zorlandığım zamanlar oldu.” (Katılımcı 2, Bankacı, 35)

“Kötü tarafı yani çocuk 3 yaşında asla hayırdan anlamıyor, durmuyor. Müdür arıyordan anlamıyor. Hayır basma o [tuşa], kredi onaylandıktan anlamıyor, klavyeden uzak durdan anlamıyor. Biraz sessiz ol benim telefon görüşmesi yapmam gerekiyor anlamıyor ve böyle olunca yani iş anlamında da çok aşağı çeken bir süreç oldu. Onun yanında çalışmak zorundayım, bir süre odaya kapandım beni görmesin istedim. Odaya kapandım ama bir anlamı olmadı onun da çünkü çocukla beraber olmak istiyorum. Birbirimize doyduk ama iş olarak çok zorlandık.” (Katılımcı 3, Bankacı, 35)

“Ben evdeyim çocuğum da evde ama ben çalışmak durumundayım. Çocuğun anlayabileceği bir şey değildi bu yani işte çocuğum hani bak ben burada bilgisayarın başında oturuyorum ama seninle oynamıyorum yani. Hani bu onun anlayabileceği bir şey değildi ve o yüzden şey yani ben evden çalışmaktan hiç hoşlanmadım.” (Katılımcı 4, Bankacı, 34)

“Onu hiç sormayın. Yani o korkunç yani. Bence gerçekten evden çalışmak korkunç bir şey. Yani benim için ne kadar zorsa, bakanlar için o kadar zor. Bunun için böyle dubleks bir eviniz olması lazım ki siz bir odasında sakın sakın açın kameralarınızı, çocuklar dersimize başlıyoruz deyip, dersinizi yapabilsin. Ben dersimi yapıyorum içeriden bizimki ciyak ciyak çığlık atıyor yani bazen gülücük çığlıkları atıyor, bazen ağlama çığlıkları atıyor. Çocuklara soruyorum arkadan ses geliyor mu çocuklar? Yani evim çok büyük değil 2 artı bir, 80 metrekare bir ev. Yani baktığımız zaman ve odalar arası geçiş yok. Hani benim salonum ve mutfagım bitişik. Çünkü imkânlar doğrultusunda herkesin bir yaşam düzeni var. Yani standartlara baktığımızda. Ben salonda ders yapıyorum başka yerde masa yok çünkü. Diğer odada masa yok. Ben salonda yapıyorum bu sefer insanlar mutfak kullanamıyorlar. Ben salonda olduğum için herkes kedi gibi kapıda bekliyor. Hani açsa da suyu içsek ya da bir şeyini unutmuş oluyor ya da karnı acıkmış oluyor hani.” (Katılımcı 5, Öğretmen, 33)

Evden çalışma deneyimi ile ilgili belirtilen zorluklardan biri de ofis ve ev arasında mekânsal farklılığın kalkması nedeniyle mesai kavramının sınırlarının genişlemesi ve ayrıca aynı mekân içinde farklı sorumlulukları yürütürken yaşanan adaptasyon problemidir. Katılımcılar aynı mekân içinde yürütülen iki farklı görevin kendilerine ayırdıkları zamanı azalttığını dile getirmektedir.

“Bunlar tabii ki de tamamen şey ve hani aralarda mesai usulü çalıştığımız zaman 8, 5 çalışıyorsunuz illa ders boşluğunuz oluyor ve o arada okul işlerinizi yapabiliyorsunuz. Örneğin; yoklama giriyorsunuz belki o arada ya da ön hazırlık yapıyorsunuz bir sonraki derse, çalışma hazırlıyorsunuz çocuklara. Ama evdeyken böyle bir imkânımız yok çünkü o dersi kapattığım an ben koştura koştura çocuğun yanına gidiyorum yoklamayı sonra girerim, yoklamayı akşama girerim hep bir erteleme tabii bu insana. Hani hem hiç dinlenmemecesine çalışma hayatına dönüyor. Çünkü okulda dediğim gibi bir ders boşluğunuz varsa, belki dinleniyorsunuz, oturuyorsunuz. Sadece oturup müzik dinliyorsunuz ya da belki sadece kitap okuyorsunuz yani. Ama burada hiç öyle bir şansınız yok. İstemiyorsunuz da zaten evde öyle bir şey olsun ama yorucu oluyor. Yani o gerçekten insanı yoran bir tempo. Evde çocukla, iş hayatı özellikle zor gerçekten.” (Katılımcı 5, Öğretmen, 33)

“Geri döndüm ama geri dönebilmiş gibi de değilim. Hala aynı masada yemek masamızda çalışıyorum. O birazcık zorladı. İşyerine dönebilseydik belki orada daha rahat olurdu. Ama bir yandan da daha da zor olurdu. Çocukla geçireceğim zamanın kısalması çok zor olurdu. Ama çalıştığım saatler açısından daha kolay olurdu büyük ihtimalle.” (Katılımcı 6, Mühendis, 36)

“Yani demin dediğim gibi ofise gitseydim. Yani işe daha fazla odaklanabilirdim. Yani kesinlikle bu kadar asla yorulmazdım. Zaten bizim işimiz illa yorucu ama sadece işini yaptığın zaman o 8 9 saat, ben mesela şu an evde çok çok fazla yoruluyorum. Çünkü iki insan işi yapıyorum. Hem aynı anda bebek bak hem de iş yap. ... Şu anda evden belki de hala o şeyde kaldım farkında olmadan bilgisayar üzerinden yaptığım için her şeyi online olarak şu an yürüttüğüm için belki de orada kaldım annelik şeyinde daha tam belki de çıkamadım. Çalışıyorum ama sanki hayal dünyasında çalışıyormuş gibi yani, bayağı enteresan bir durum.” (Katılımcı 7, Bankacı, 31)

“Şu dedikleri kesinlikle doğru biz de işyerinde bunu düzenledik, konuştuk zaten. Evden çalıştığımız zaman özellikle bazı dönemlerde iyice kapandığı ilk kapanmalarda vesaire gecemiz gündüzümüz belli olmuyordu. Bir de bizimki şey filan yapmaya çalıştılar sözde sosyal destek olsun diye hamileler için değil genel, sabah pilates seansı koydular, happy hour koydular, birilerine eposta olarak etkileşim her hafta birine nasılsın, nasıl gidiyor diye sormak gibi bir sorumluluk verme gibi. Yani biraz sosyal açıdan yüklendiler öyle olunca gece gündüz karıştı. Mesela happy hour yapıyor akşam beşte. Neredesin? Evdesin. Katılmama gibi bir şansın yok ama katılmak da istemiyorsun. ... Yani evde de olsanız işe ayıracağımız vakti siz belirlemelisiniz. Gece gündüz karıştı, herkes için karıştı.” (Katılımcı 8, Proje Uzmanı, 39)

Ayrıca katılımcılar Covid 19 döneminde ev işleri için dışarıdan destek almadıkları için ev işlerini kendileri yürütmüşlerdir. Bu kapsamdaki deneyimlerini aktararak ev işlerinin geçiciliğini ve görünmez emek ile ilgili görüşlerini paylaşmışlardır.

“Mesela kovid döneminde ben iyice anladım ki ev işi çok hakir görülen bir iş cidden çok zor. Fiziksel olarak bir kere işte temizlikçi falan da gelmedi delirdim ben dedim yapamayacağım bu işi gerçekten çok yorucu. Sürekli hiç gözükmeyen bir şey böyle. Asla kimsenin kıymetini bilmediği veya böyle bütün gününü alan. Çünkü bitmiyor sürekli onu da yap bunu da yap falan gibi bir şey var.” (Katılımcı 1, Bankacı, 36)

Çalışma hayatı eve taşındığında evdeki iş yükü iki katına çıkarken, katılımcılar ayrıca evdeki sorumlulukların çalışma hayatında verimliliği artıran odaklanma sürecine ket vurduğuna da değinmektedir.

“İşe gitmedim tabii bu süreçte. Ama bazen mesela şey yaptım. Kafeye gittim, bizim kendi kafemize, kapalı olduğumuz dönemde gidip orayı ofis gibi kullandığım günler oldu. O günleri işe gitmiş gibi saydım. O zaman daha verimli, yani aklım bebekte değilken, tamamen işe odaklı bir şekilde bilgisayar başındayken daha verimliydim. ... Ama tabii ki bebekle olan vakit anlamında da evde olmanın çok büyük avantajı var. Sabah gidip akşam dönen bir anne yerine gün içinde birkaç defa daha ekstradan görebildiği, vakit geçirebildiği bir anne olması hem onun için hem benim için daha pozitif bir şey. ... Yani işe odaklanmayı azaltsa da onu olabildiğince dengelemeye çalışıyorum şu anda. O yüzden daha pozitif görüyorum.” (Katılımcı 9, Mühendis, 36)

“Yani evde çalışmanın avantajı tabii şey ailene daha fazla zaman ayırmak. Trafik avantajı İstanbul’da yaşayanlar için. Daha sağlıklı beslenebilme, kendine daha fazla zaman ayırma. Ofiste çalışmanın avantajı da şey yani çocuk olmadığı için daha verimli zamanımı kullanma diyebilirim. Yani tam böyle evdeyken işte bir şey oturup bir rapor yaparken içeriden bir çılgılık, bir şey mi oldu diye çocuğun yanına koşmak zorunda kalıyoruz. Ofiste öyle değil ya, işine konsantre bütün işlerini halledip çantayı alıp akşam çıkıyorsun yani. Ama işte ikisi de... Yani tamamen ofiste diyemem, tamamen evde diyemem yani. İkisinde de şey yapmayı tercih ederim. Tamamen full evde çalışayım gibi bir şey istemem yani çünkü bebekle zor bayağı zor olabiliyor yani belirli noktalarda. Özellikle yoğunluğun fazla olduğu günlerde ofisten çalışmayı tercih ediyorum. Yani ay başlarında özellikle, raporlama dönemlerinde vesaire.” (Katılımcı 10, Bankacı, 38)



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### TARTIŞMA

Çalışan kadın doğum izni sonrası işe “çalışan anne” olarak geri döndüğünde toplumsal olarak anneliğe yüklenen anlamlar ile birlikte çalışma hayatının gerektirdiği sorumluluklar arasında kalmaktadır. Araştırma kapsamında, alan yazındaki benzer bulguları destekler şekilde (Beyenal, 2019; Sümer ve diğ., 2008) doğum izninden işe dönüşü maddi açıdan bir gereklilik olarak tanımlayan katılımcılar, ücretsiz izin döneminde yaşanan maddi sıkıntılar ile işe dönerek çocuklarını evde bırakmış olmanın yarattığı manevi zorluklar arasında yaşadıkları ikilemi vurgulamışlar, işe dönerek çocuklarına daha az vakit ayırmaktan dolayı vicdan azabı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Çalışma kapsamında katılımcıların bir kısmı ise “vicdan azabı” temasına bu tür duygular yaşamadıklarını belirterek değinmiştir.

Vicdan azabının farklı iki bakış açısı ile dile getirilmesi toplumsal olarak anne olmaya yüklenen anlamlar çerçevesinde çalışan annenin işe dönerek çocuğunu bıraktığı için vicdan azabı hissedeceğine dair bir algı oluştuğunu düşündürmektedir. Timurtürkan’ın (2019, s.26) Molyneux’tan aktardığı üzere sosyalleşme sürecinde kadınlara toplumsal cinsiyete ilişkin rolleri ile iyi anne, ev-kadını miti benimsetilmektedir. Bu süreçte aile içi rollerini, çocuğunun bakımını ve özel ilişkilerini önceliklendiren kadınlar kendilerini sorgulamakta, sürekli bir vicdan muhasebesi yaparak gerilim yaşamaktadır.

Sayıllı ve diğerleri (2009) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ailenin geliri ve annenin eğitim seviyesi işte olma konusunda olumlu yaklaşımları ve işe bağlılığı artırmakla birlikte işe dönüş sürecinin planlamasını etkilemediği, ancak annenin gelir ve eğitim seviyesinin dışında kariyer hedeflerini gerçekleştirmek ve çalışma saatleri konularındaki esneklik gibi çevresel sınırlandırıcıların doğum sonrası işe geri dönüş planları üzerinde rol oynadığı belirtilmektedir. Benzer şekilde bu çalışma kapsamında katılımcılar da ücretsiz izin sebebiyle maddi sıkıntıların çalışma hayatına dönmek konusunda temel motivasyonlardan biri olduğuna değinirken çalışma ortamının sağlayacağı esnekliklerin de kolaylaştırıcı etkisi olduğunu belirtmektedir.

Çalışan annenin işe dönüş sürecinde yaşadığı en temel problem öncelikle bebeğin bakımı olmak üzere evdeki sorumlulukları üstlenecek kişilerin belirlenmesidir. Çalışma kapsamında katılımcılar bakım sorununun çözülememesi halinde işten ayrılmanın bir seçenek olduğunu ifade etmişlerdir. Negiz ve Tokmakçı (2011, s.4050) kadınların rolleri arasında seçim yapmak durumunda kaldığı için çatışma yaşadığını belirterek “*Annelik mi, kariyer mi, yoksa gelir sağlamak için bir iş mi?*” sorularıyla karşı karşıya kalan kadınların çoğunun annelik rolünün diğer rollerinin üzerinde tutarak iş hayatından bir süre ya da tamamen ayrılması anlamına gelse de anneliği seçtiğine değinmektedir. Tekin Epik ve Umutlu (2019, s.44) da özellikle küçük yaşta çocuğu olan kadınların doğum izninden sonra işe dönüşte bakıcı problemleri yaşadıklarına değinerek, bebeklerini bırakmak istemediklerini, sürekli onu düşündükleri için işe odaklanmakta zorlandıklarını, motivasyon kaybı, yorgunluk gibi sorunlar yaşadıklarını belirtmektedir.

Özellikle çalışmanın gerçekleştiği Covid 19 döneminde yabancı birinin eve gelmesi sağlıkla ilgili endişeler de yarattığı için tercih edilmemiş, sorumluluklar eşler arasında ya da anne, kayınvalide gibi yakın akraba destekleri ile yürütülmüştür. Sürgevil Dalkılıç (2015, s.460) annelik sürecinde yakın akraba üye desteğinin önemli destek mekanizmalarından biri olduğunu belirtmekte ancak avantajları kadar dezavantajları olduğuna da değinmektedir. Benzer bulgulara Irmak’ın (2019) çalışmasında da değinilmektedir. Alan yazını destekler şekilde; bu çalışma kapsamında da yakın çevreden alınan bakım desteğinin güven duygusunu pekiştirdiği vurgulanmış ancak kişisel ilişkilerin özellikle de toplumsal olarak anne-kız, kayınvalide-gelin ilişkisine dair beklentilerin çalışan anneler üzerinde farklı duygusal etkiler yarattığı da ifade edilmiştir. Çalışan anneler bakım veren kişiye minnet duydukları için bazı davranışlarını kısıtladıklarını ya da bazı davranışlara zorunlu hissetlerini belirtmişlerdir.

Çalışma kapsamında alan yazındaki benzer bulguları destekler şekilde annelik sürecinde en önemli destek mekanizması babalık olarak görülse de (Sürgevil Dalkılıç, 2015, s.460) babalardan temel beklentinin bebeğe bakım vermektense ziyade ailevi diğer sorumluluklar konusunda destekleyici olması yönünde (Sümer ve diğ., 2008) olduğu görülmüştür. Katılımcılar her ne kadar bu düşüncenin toplumsal cinsiyet eşitliği ile çeliştiğinin farkında olsalar da bakım verme konusunda erkek oldukları için eşlerinin yetersiz olacaklarını ifade etmektedirler. Bu durum çekirdek aile ve sanayi toplumu

arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan Parsons'ın kuramında erkeğin ailedeki en önemli rolü ailenin maddi ihtiyaçlarını karşılaması, kadınınki ise ev işlerini ve çocuk bakımını üstlenmesi şeklinde yer bulmaktadır (akt. Zeybekoğlu Akbaş ve Dursun, 2020, s.83). Ellemers'e göre (2018) toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının kadınları bakım vermek, aile, sıcaklık, erkekleri ise bireysel performans, iş ve yeterlilik ile ilişkilendirmesi kadınların birinci önceliklerinin çocuk bakmak olduğu varsayımına yol açarken, erkeklerin ailede bakım rolleri üstlenmelerini engellemektedir.

Çalışma kapsamında doğum izni sonrası işe dönen anneler ev ve çocuk bakımı ile ilgili sorumluluklar konusunda ister eşlerinden ister yakın çevrelerinden isterlerse de yabancı birinden destek alsınlar sürecin planlanması aşaması tamamen çalışan annenin sorumluluğundadır. Bu da sosyalleşme sürecinde Fichter'ın (1990) ifade ettiği gibi kadının anahtar rolünün aile içi roller (akt. Eken, 2006, s.253) olduğunu göstermektedir.

Doğum izninden işe dönüş sürecinde çalışan annenin iş ile ilgili sorumluluklar çerçevesinde yaşadığı en temel problem ise adaptasyon sorunudur. Katılımcılar doğum izninin süresine bağlı olarak iş ile ilgili süreçlerden uzaklaştıklarını, hem uzun bir ara vermiş olmak hem de anneliğin gerektirdiği farklı sorumluluklar dolayısıyla "sudan çıkmış balık" gibi hissettiklerini ve adaptasyon sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ücretsiz izin kullanmayan katılımcıların adaptasyon sorununu daha az yaşadıkları ya da hiç yaşamadıklarına dair ifadeleri doğum sonrası işten ayrı kalma süresinin işe dönüş sürecinde uyum sağlamak açısından önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

Çalışan anne kimliği çalışan kadının hamile kalması ile oluşmaya başlamaktadır ve bu durumun iş yeri ile paylaşılması ile birlikte işyerindeki insanlar için de kadının annelik rolü mesleki rolünün önüne geçmeye başlar. Kadın çalışanın gebelik ve doğum süreci ile ilgili temel hakları yasal olarak tanımlanmış olmasına ve çalışma kapsamındaki katılımcılar, kurumsal şirketlerde profesyonel meslek sahibi çalışanlar olarak, yasal haklarını sorunsuz olarak kullanmış olmalarına rağmen, hamile olduklarını yöneticileri ve ekip arkadaşları ile paylaştıkları andan itibaren çeşitli olumlu ve olumsuz deneyimler ile karşılaşmışlardır. Spiteri ve Borg Xuereb'in (2012) bulguları da benzer şekilde doğum sonrası işe dönen kadınların işyerlerinde yeterince desteklenmedikleri yönündedir. Ecevit'e (1998, s.283) göre çalışma hayatında kadınların maruz kaldığı ayrımcılığın nedeni kadın çalışanların ev işi sorumlulukları sebebiyle devamsızlık yapmaya, işlerini

terk etmeye ya da çalışmaya ara vermeye erkek çalışanlara göre daha yatkın olduklarına dair kalıp yargılardır. Lyness, Thompson, Francesco ve Judiesh (1999) ise doğum sonrası kadın çalışanların işe bağlılıklarının azalacağı ve çalışma hayatına geri dönmeyecekleri yönündeki inancın kaynağı olarak hamilelik sürecinin kadınların kariyerlerini erkeklerininkinden farklılaştırdığını belirtmektedir (akt. Mayatürk Akyol, 2015, s. 20)

Katkat Özçelik (2017, s. 67) hem bireylerin davranış kalıpları üzerinde hem de organizasyonel yapıların belirleyicileri arasında toplumun kültürel özellikleri olduğunu belirtmektedir. Kadın çalışanların çalışma hayatındaki kariyer gelişimini de etkileyen toplumsal kabuller arasında annelik rolü ile mesleki roller arasında yaşanan çatışmanın en somut göstergelerinden biri de kadın çalışanın doğum izni ile verdiği aranın kariyerinde bir duraksamaya sebep olmasıdır. Araştırmalar kadın çalışanların doğum yapmalarının iş hayatına katılım sürecini etkilediği gibi kariyerlerinde yükselme sürecini de etkilediğine işaret ederken doğum sonrası iş hayatından ayrı kalınan sürenin kariyerde yavaşlamaya sebep olduğu bunun sonucu olarak da erkeklerin ve çocuksuz kadınların daha iyi imkânlarla sahip olduklarını göstermektedir (Çakmak Otluoğlu, 2015, s.92-93; Gary ve Chapman, 2001 akt. İlden Koçkar; 2019, s.212). Seçer de (2015, s.66) yöneticilerin doğum sonrası işe dönen çalışan kadının performansının düşük olacağına yönelik beklentileri ile kadın çalışanı değerlendirdiklerini ve gerçek performansı göz önüne almadan çalışma koşullarını kötüleştirerek ve kazanımları azaltarak ayrımcılığa maruz bıraktıklarını belirtmektedir. Bu durumda kadın çalışanların üst düzey yönetici olmalarını zorlaştıran görünmez kariyer engelleri olarak ifade edilen cam tavan sendromunun (Cotter ve diğ.,2001) ötesinde çalışan annelerin kariyerlerini etkileyen asıl engelin “annelik duvarı” olduğu söylenebilir (Williams, 2004, s.17).

Yaşanan olumsuzluklara rağmen çalışma kapsamında katılımcıların hepsi çalışmanın özgüven, sosyalleşme ve çocukları için olumlu bir rol model olma imkânı sağlaması sebebiyle çalışma hayatında yer almaktan duydukları memnuniyeti ifade etmişlerdir. Beyenal'in (2019) bulguları da bu durumu desteklediği gibi farklı çalışmalarda da benzer şekilde çalışan anne olmaya yüklenen anlamlar arasında öz saygı, öz güven artışı, çocukların geleceğine katkı, ekonomik özgürlük kaynağı olma yer almaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2015, s.461).

Çalışma kapsamındaki katılımcılar doğum sonrası işe dönüş sürecinde yaşanan sıkıntılar konusunda çalıştıkları kurumlardan destekleyici uygulamalar beklediklerini ifade etmişlerdir. Çakmak Otluoğlu (2015) da çalışan annelerin annelik sorumlulukları ile çalışmaya hayatına aktif katılım sağlayabilmeleri ve kariyerlerinde ilerleyebilmeleri için çalıştıkları kurumlar tarafından desteklenmelerinin önemine değinmiştir. Bu süreçte alan yazındaki pek çok çalışmada (Akyol, 2018; Beyenal, 2019; Spiteri ve Borg Xuereb, 2012) olduğu gibi özellikle iş aile dengesini destekleyen aile dostu iş uygulamaları ön plana çıkmaktadır.

Covid 19 döneminde gerçekleşen araştırma kapsamında doğum sonrası işe dönen katılımcıların tamamı evden çalışma sürecini de deneyimlemişlerdir. Bu kapsamda özellikle evden çalışma ile sağlanan zaman kazancı ve küçük bebekleri olan katılımcıların çocuklarına daha çok vakit ayırabilmelerini sağladığı için olumlu bir etki olarak aktarılmıştır. Bununla birlikte katılımcılar evden çalışma imkânı olsa dahi çocuk bakımı sürecinde mutlaka ikinci kişinin desteğine ihtiyaç duyulduğunu, pandemi koşullarında bu konuda yakın aile üyelerinden destek aldıklarını belirtmişlerdir. Evden çalışmak çalışanlar için vakit kazancı olmakla birlikte, evdeki koşulların kısıtlı olması ayrıca çocuk bakımı sebebiyle artan kişi sayısının çalışma koşulları açısından zorluk yaratması gibi nedenler ile doğum sonrasında ofis ortamına dönmeden işe dönen katılımcılar bu durumun işe uyum süresini uzattığını ifade etmişlerdir.

Pandemi ile kadınlar için çalışma hayatının olumlu özelliklerinden sosyalleşme imkânı azalırken gün içinde farklı zamanlarda ve mekânlarda gerçekleştirmeye çalıştıkları mesleki rol beklentileri ile aile içi rol beklentileri tek mekâna sıkışmış ve tüm güne yayılmıştır. Covid 19'un bu kapsamdaki etkilerini araştıran çalışmalar her geçen gün artmaktadır. Bu doğrultudaki geniş kapsamlı çalışmalardan biri olan Demirbaş, Bozkurt ve Yorgun'un (2020) araştırması da pandemi sürecinde evden çalışmanın kadınların iş yükünü artırdığını, bu sebeple erkeklere oranla daha fazla sayıda kadının yorgunluk ve bitkinlik hissettiğini ve pandemide artan stres ve kaygı ile verimlilikteki düşüş arasında ilişki olduğunu göstermiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınların çalışma hayatına katılımında erkekler ile eşit imkânlarla sahip olması, eşit haklara sahip olmak için verdikleri mücadelenin önemli bir parçası iken kadınların iş gücü ve istihdama katılım oranları ne Türkiye ne de Dünya’da henüz yeterli seviyededir. Toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü, kadınların hak ve özgürlüklere ulaşmasını zorlaştıran temel etkidir. Toplumsal kalıp yargılar çerçevesinde kadınlardan beklenen asıl sorumluluk aile ile ilgili olup bu sorumlulukların gerçekleşmesi gereken mekân ise evdir. Kadınlar, hem uzun yıllara dayalı haklı mücadeleleri hem de ekonomik sistemin devamlılığını sağlamak için oluşan iş gücüne ihtiyacın etkisi ile kamusal alanda kendileri için bir alan oluşturabilmişlerse de toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık sebebiyle çalışma hayatında çeşitli zorluklarla karşılaşmaya devam etmektedirler.

Kadın biyolojisinin bir sonucu olarak doğum ile ilgili süreç ve sonrasında çalışan annelerin çalışma hayatı deneyimleri kadınların çalışma hayatına katılımını sürekli kılmak açısından önemlidir. Doğum izni sonrası işe dönen kadın çalışanların hem aile içinde hem iş ortamında yaşadıkları deneyimler ve bu süreçte destek almaya ihtiyaç duyduğu konular, yaşadığı sıkıntıları aşmak için kullandığı yöntemler hakkında bilgi sağlamak hedefiyle gerçekleştirilen bu tez çalışmasındaki araştırma kapsamında bulgular aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Doğum sonrası işe dönüş sürecinde kadınların esas problemi çocuk bakım sorumluluğunu nasıl yöneteceklerinin planlanmasıdır. Çalışan kadınların bu konuda sahip olduğu seçenekler işe dönüş zamanının belirlenmesinde etkilidir. Bakım desteğinin yakın aile çevresinden karşılanması çalışan kadın için önemli bir güven unsuru olmakla birlikte bakım veren kişi ile çalışan kadın arasındaki akrabalık ilişkisine dayalı beklentiler açısından çeşitli duygusal yüklerle ve gerginliklere sebep olmaktadır. Araştırma kapsamında katılımcılar erkeklerin ev ile ilgili diğer sorumlulukları üstlenmesi hakkında söz konusu etmedikleri toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıları konu çocuk bakımı olduğunda dile getirmişlerdir. Araştırma bulguları çocuk ile artan iş yükü sebebiyle babaların çocuk sonrası iş bölümünde daha fazla rol almasının beklendiğini ve ev ve çocukla ilgili sorumluluklarda erkeklerin iş yükünde artış olduğunu gösterse de bu işlerin planlanması halen kadınların omuzlarındadır. Bu nedenle aile ile ilgili rollerden kaynaklı çatışma yaşamaları için sebepler devam etmektedir.

Araştırma bulguları doğum izninden işe dönüş sürecinde çalışan annenin iş ile ilgili sorumluluklar çerçevesinde ise adaptasyon sorunu yaşadığını göstermektedir. Çocuk bakım sorumluluklarının tamamen annede olması sebebiyle ücretsiz izin kullanan katılımcıların uzayan doğum izni süresine bağlı olarak iş ile ilgili süreçlerden uzaklaştığı görülmüştür. Araştırma bulguları doğum izni sonrası çalışma hayatına dönen kadınların iki ayrı sebepten kaynaklansa da temelde yetersizlik duygusu ile baş etmeye çalıştıklarını göstermektedir. Çocuklarına daha az vakit ayırmaktan dolayı hissettikleri vicdan azabı kaynaklı annelik kimliğinde “yetersizlik” ve annelik sebebiyle çalışma hayatından ayrı kaldığı için oluşan çalışan kadın kimliği ile ilgili “yetersizlik”. Araştırma kapsamında çalışan kadının yetersiz hissetmesinde çalışma ortamındaki davranışların ve sözlerin etkili olduğu görülmüştür. Çalışma ortamındaki toplumsal cinsiyet temelli kalıp yargılar çocuk sahibi kadınların işlerini terk etmeye ya da çalışmaya ara vermeye erkek çalışanlara göre daha yatkın oldukları yönündedir. Bu inanış işyerinde ekip arkadaşları ya da yöneticileri tarafından sözle ifade edildiği gibi özellikle performans değerlendirme, kariyer planlaması gibi süreçlerde çeşitli şekillerde ifade edilmektedir.

Araştırma bulguları katılımcıların çalışma hayatının bir parçası olmayı doğal bir süreç olarak tanımladıkları ve iş kaynaklı gerginliklere rağmen çalışma hayatın sağladığı ekonomik özgürlük, özgüven artışı, sosyalleşme imkânı sebebiyle anne olduktan sonra da ayrılmayı düşünmedikleri yönündedir.

Covid 19 döneminde gerçekleşen araştırma kapsamında evden çalışma sürecine ilişkin genel anlayış bu çalışma modelinin hem zaman kazancı sağladığı hem de katılımcıların çocukları ile daha çok vakit geçirmelerine fırsat sunduğu için olumlu bir deneyim olduğu yönündedir. Bununla birlikte pandemi sebebiyle ev ve iş ile ilgili sorumluluklar tüm gün boyunca tek mekânda gerçekleştirilmesini gerektirmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcılar çalışma hayatından ayrılmak yönünde bir düşünceleri olmadığını iletmiş olmakla birlikte kadın çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi daha fazla kadının çalışma hayatında yer almasını sağlayacağı gibi kadın çalışanların ve dolayısıyla kurumların verimliliklerini artıracaktır. Bu çerçevede çalışan kadınların ücretsiz izin kullanmalarına sebep olan bakım sorununun çözümü için kreş ile ilgili yasal düzenlemelerin işlerlik kazanması önemlidir. Bu doğrultuda çalışma

kapsamında elde edilen bilgilerin politika yapıcılar tarafından da kullanılabilceği umut edilmektedir.

Kadın alışanların istihdamının devamlılığını sağlamak amacıyla çalışma hayatına alışma sürecini kolaylaştırmak adına aileden aldıkları destek kadar işyerindeki aile dostu uygulamaların da etkisi önemlidir. Pandemi döneminde geniş kitlelerce deneyimlenen evden çalışma modelinin çalışan ebeveynler özelinde sistematik bir hale getirilmesi kadın çalışanların doğum izni dönüşü hem iş hem aile bakım sorumlulukları ile ilgili sürecin yönetimini kolaylaştıracaktır. Böylesi bir aksiyon kadın çalışanlar ile ilgili işten ayrılmaya yatkın olduklarına dair toplumsal n yargıların ortadan kalkması için de destekleyici bir ortam hazırlayacaktır. Ayrıca kariyer ve performans yönetimine ilişkin değerlendirmeleri şefflaştırmak ve önyargılara dayalı beklentilerden ziyade belirlenen performans kriterlerinin gerçekleşme durumlarını dikkate alarak yapmak kadın çalışanların iş yerlerine olan bağlılık ve çalışma verimini olumlu etkileyecektir.

Son olarak, doğum sonrası işe dönen çalışan kadınların özellikle ilk kez anne oldukları dönemde ihtiyaç duydukları deneyim aktarımı konusunda kurumlarda çeşitli kurum içi uygulamalar geliştirilebilir. Böylece kurum içi ve çalışanlar arası bağlılık ve motivasyon artışı sağlanabilir. Bundan sonraki çalışmalarda babalık deneyimlerine dair araştırmaların toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne yönelik erkeklerin güncel deneyimlerini öğrenmek ve aile dostu iş yerleri için program geliştirirken babaların ihtiyaç ve taleplerini dikkate alabilmek açısından faydalı olacağı düşülmektedir.



## KAYNAKÇA

Ak, B. (2021). Kadın istihdamının ekonomik büyümeye etkisi: Seçilmiş OECD ülkeleri ve Türkiye arasında karşılaştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (4), 475-487. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduiibfd/issue/65632/994663> adresinden elde edildi.

Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N. & Çeviş, İ. (2019). Türkiye’de kadın istihdamı ve etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17 (3), 146-163. doi: 10.11611/yead.594124

Akyol, A. (2018). *Anneliğin kadın çalışanlar üzerine etkileri: Yorumsamacı bir alan araştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no:492362)

Alhan, O. & Yüksel, S. (2018). Kadın çalışanların banka büyüklüğü ve karlılığına etkisi: Engle-Granger eş bütünleşme analizi ile Türkiye üzerine bir uygulama. *İş'te Davranış Dergisi*. 3. 140-147. doi: 10.25203/idd.476412.

Aslıyüksek, Z. Ş. (2016). *0-2 Yaş bebeğe sahip annelerin doğum sonrası bağlanmalarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no:440728)

Aşkın, E. Ö. (2015). Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkileyen faktörler. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 43-66. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gopsbad/issue/48579/617067> adresinden elde edilmiştir.

Bayhan, V. (2013). Beden sosyolojisi ve toplumsal cinsiyet. *Doğu Batı*, 63, 147-164.

Beyenal, S. (2019) *Çalışan anne olmanın ev, iş ve sosyal yaşam üzerindeki etkileri*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 608217)

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.

Creswell, J. W. (2013), *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*, (Çev. Bütün, M., Demir, S. B.), Ankara: Siyasal Kitabevi (Özgün Çalışma 2013)

Çakır, Ö. (2015). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (31), 25-47. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/issue/5888/77876> adresinden elde edildi.

Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2015). İnsan kaynakları yönetimi ve çalışan anneler: Aile dostu işyeri uygulamaları çalışan annelere neler sunuyor? O. Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik (s.73-109)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Çarıkcı, İ. H. & Çelikkol, Ö. (2009). İş – aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23196/247777> adresinden elde edildi.

Çarpar, M. C. (2020). Sosyolojide iki temel niteliksel desen: fenomenolojik ve etnografik araştırma. *The Journal of Social Science*, 4 (8), 689-704. doi: 10.30520/tjsosci.750923

Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86, 139-170

Demirbaş, D., Bozkurt, V. & Yorgun, S. (2020). *Covid-19 pandemisinin ekonomik, toplumsal ve siyasal etkileri*. doi 10.26650/B/SS46.2020.005.

Dinçer, Ş. (2019). *Aile- iş çatışması bağlamında, orta düzey kadın yöneticinin “anne” oluşunun, iş yaşamına etkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no:590198)

- Direk, Z. (2007). Judith Butler: Toplumsal cinsiyet ve bedenin maddeleşmesi. Zeynep Direk (Ed.), *Cinsiyetli olmak, sosyal bilimlere feminist bakışlar* (s. 67-84). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları
- Donovan, J. (2005). *Feminist teori*. (Çev. Bora, A., Ağduk Gevrek M. ve Sayılan F.). İstanbul: İletişim Yayınları (Özgün çalışma, 2000)
- Ecevit, Y. (1998) Kentli kadınlar ve çalışma yaşamı. A. Berktaş Hacımiraçoğlu (Ed) *75 Yılda kadınlar ve erkekler* (s. 267-284), İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları
- Ecevit, Y. & Karkıner, N. (Ed.). (2011). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*, Eskişehir: Açık Öğretim Yayınları
- Efeoğlu, D. İ. E. & Özgen, P. D. H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 237-254. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/4377/59983> adresinden elde edildi
- Eken, H. (2006). Toplumsal cinsiyet olgusu temelinde mesleğe ilişkin rol ile aile içi rol etkileşimi: Türk silahlı kuvvetlerindeki kadın subaylar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 247-279. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61781/923631> adresinden elde edilmiştir.
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69:1, 275-298. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- Fagan, C. & Norman, H. (2012). Trends and social divisions in maternal employment patterns following maternity leave in the UK. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32 (9), 544–560. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/01443331211257643>
- Fatoeva, R. (2016). *The effect of maternity leave policy on female labor force participation in Turkey* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no:439872)
- Giddens. A. (2000). *Sosyoloji*. (Çev. Özel, H. ve diğ.). Ankara: Ayraç Yayınevi.

Giorgi, A. (1997). The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure. *Journal of Phenomenological Psychology*, 28(2), 235–260. <https://doi.org/10.1163/156916297X00103>

Gönüllü, M. & İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: Aile ve iş ilişkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100 <http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/40.pdf> adresinden elde edilmiştir.

Hartmann, H. (2008). Marksizmle feminizmin mutsuz evliliği. G. Acar-Savran ve N. Tura Demiryontan (Ed.). *Kadının görünmeyen emeği: Maddeci bir feminizm üzerine*, (s. 157–198). İstanbul: Yordam Kitap.

Hüseyinli, N. & Hüseyinli, T. (2016). Çocuk bakımının kadın işgücü üzerinde etkileri ve hukuki düzenlemeler. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16 (34), 108-137. doi: 10.25294/auibfd.308032.

Ikeda, Shingou. (2014). *The factors of japanese female workers' job quitting for childbirth/childrearing*. Sözel Bildiri, Conference: XVIII ISA World Congress of Sociology, Yokohama (Japonya). [https://www.jil.go.jp/institute/kokusai/documents/2014\\_s-ikeda.pdf](https://www.jil.go.jp/institute/kokusai/documents/2014_s-ikeda.pdf) adresinden elde edildi

ILO İş gücü İstatistikleri, Erişim Tarihi 05.03.2022 <https://ilostat.ilo.org/>

International Labour Organization (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. Geneva, International Labour Office [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf) adresinden elde edildi.

Irmak, M. (2019). *When my mother takes daily care of my child: a qualitative study on working mothers' experience of motherhood and mother-daughter relationships* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 581754)

Işık, T. (2019). *Türkiye’de farklı statülerde çalışan kadınların iş ve aile hayatı uyumu ekseninde doğum izinleri ve OECD ülkeleri ile karşılaştırılmalı analiz* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no:602823)

İlden Koçkar, A. (2015). Günümüzde anne olmak: bağlanma teorisi ve kadının çalışması arasındaki dengenin incelenmesi. Ş. Öztürk (Ed.) *Cogito 81*, 207-218 İstanbul: Yapı Kredi Yayınları

İlkkaracan, İ. (1998). Kentli kadınlar ve çalışma yaşamı. A. Berktaç Hacımirzaoğlu Berktaç (Ed.) *75 Yılda kadınlar ve erkekler* (s. 285-302), İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları

İlkkaracan, İ. (2012). Why so few women in the labor market in Turkey?. *Feminist Economics*, 18 (1), 1-37, doi: 10.1080/13545701.2011.649358

Kalın, E. (2021). *Doğum izni sonrası işe başlayan hemşire ve doktorların işe uyum deneyimleri: Bir fenomenoloji araştırması*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 671387)

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32 (1), 231-260 <https://www.acarindex.com/marmara-universitesi-i-ktisadi-ve-i-dari-bilimler-dergisi/turkiye-de-calisma-hayatinda-kadin-i-stihdami-12982> adresinden elde edildi.

Karlılar, S. & Kırıl, G. (2019). Kadın işgücüne katılımı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki: Ülke grupları için panel veri analizi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54 (2), 935-948. doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.04.1099

Kasapoğlu, A. (1994). Aile ve kadın araştırmaları için yedi temel rol ve statü. *Ankara Üniversitesi Dil Tarih Coğrafya Fakültesi Araştırma Dergisi*, 15, 217-233 doi: 10.1501/felsböl\_0000000129.

Katkat Özçelik, M. (2017). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. *The Journal of Academic Social Sciences* 52. 49-70. doi: 10.16992/ASOS.12492.

Kılıç, D. & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47 (1),107-130. [https://www.academia.edu/23872627/T%C3%BCrkiyede\\_Kad%C4%B1nlar%C4%B1n\\_%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BCne\\_Kat%C4%B1l%C4%B1m%C4%B1\\_%C3%96n%C3%BCndeki\\_Engeller\\_ve\\_%C3%87%C3%B6z%C3%BCm\\_Yollar%C4%B1\\_Bir\\_Ampirik\\_Uygulama](https://www.academia.edu/23872627/T%C3%BCrkiyede_Kad%C4%B1nlar%C4%B1n_%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BCne_Kat%C4%B1l%C4%B1m%C4%B1_%C3%96n%C3%BCndeki_Engeller_ve_%C3%87%C3%B6z%C3%BCm_Yollar%C4%B1_Bir_Ampirik_Uygulama) adresinden elde edildi

Kleiman, S. (2004). Phenomenology: To wonder and search for meanings. *Nurse researcher*. 11. 7-19. doi: 10.7748/nr2004.07.11.4.7.c6211.

Mayatürk Akyol, E. (2015). Toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında kadın ve anne kimlikleri: kuramsal bir bakış. O. Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *Çalışan: Kadın akademisyenlerin kaleminden çalışma yaşamında annelik* (s.1-30). Ankara: Nobel Yayınları.

McKinsey&Company (2016), Women Matter Turkey 2016 Turkey's Potential for the Future: Women in Business, <http://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/9643-women-matter-turkey-2016-report-turkey-s-potential-for-the-future-women-inbusiness> adresinden elde edildi

Molyneux, M. (2008). Ev emeği tartışması ve ötesi. G. Acar-Savran ve N. Tura Demiryontan (Ed.). *Kadının görünmeyen emeği: maddeci bir feminizm üzerine* (s. 115–155). İstanbul: Yordam Kitap.

Negiz, N. & Tokmakçı, E. (2011). Çalışma yaşamında kadının tükenmişliği: Aile – iş – sosyal yaşam açısından tükenmişliği. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 6 (24), 0-4073. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/19136/203070> adresinden elde edildi.

OECD, İş gücü İstatistikleri, Erişim Tarihi 18.12.2021 <https://stats.oecd.org/>

Onat Kocabıyık, O. (2015). Olgubilim ve gömülü kuram: bazı özellikler açısından karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 55-66. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/trkefd/issue/21483/230242> adresinden elde edildi

Otluoğlu, E., Sarı, E. S., & Çakmak Otluoğlu, K. (2016). Yönetim kurulu çeşitliliğinin finansal performansa etkisi: BIST 100 üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(46), 749-758 doi:10.17719/jisr.20164622640

Özdemir, E. (2021). *Çalışan kadınların annelik ve iş hayatı deneyimleri: Gaziantep örneği*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 656177)

Özdevecioğlu, M. & Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (33), 69-99 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/issue/5890/77915> adresinden elde edilmiştir.

Pata, U. K. (2018), Türkiye’de kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi: simetrik ve asimetrik nedensellik testleri ile sektörel bir analiz. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. 21. 135-150. doi: 10.18092/ulikidince.391777.

Paull, G. (2006). The impact of children on women's paid work. *Fiscal Studies*. 27 (4), 473-512. doi: 10.1111/j.1475-5890.2006.00043.x.

Sayıl, M., Güre, A., Uçanok, Z. & Pungello, E. P. (2009). Çalışan ve ilk kez anne olan kadınların bebeklerinin bakımı ve işe geri dönme süreci: İleriye dönük çoklu etkiler. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(64), 1–18. <https://app.trdizin.gov.tr/publication/paper/detail/T1RjeU1qUTA=> adresinden elde edildi.

Seçer, H. Ş. (2015). Çalışan anneler ve çalışan annelere yönelik ayrımcılık. O. Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *ÇalışAnne: Kadın akademisyenlerin kaleminden çalışma yaşamında annelik (s.31-71)*. Ankara: Nobel Yayıncılık

Serdaroğlu, U. (1997). *Feminist iktisadın bakışı*. İstanbul: Sarmal Yayınevi.

Serel, H. & Özdemir, B. (2017). Türkiye’de kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 134-150. doi: 10.11611/yead.310569

Spiteri, G. & Borg Xuereb, R. (2012) Going back to work after childbirth: women's lived experiences. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 30 (2), 201-216. doi: 10.1080/02646838.2012.693153

Sumbas, A. (2018). Toplumsal cinsiyet eşitlik politikası olarak ebeveyn izni. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8 (2), 167-194. doi: 10.32957/hacettepehdf.480992

Sümer, S., Smithson, J., Dores Guerreiro, M. & Granlund, L. (2008). Becoming working mothers: Reconciling work and family at three particular workplaces in Norway, the UK, and Portugal. *Community, Work & Family*, 11 (4), 365-384, doi: 10.1080/13668800802361815

Sürgevil Dalkılıç, O. (2015). Annelerin öykülerinden açığa çıkanlar: annelik ve çalışan anneliğe yüklenen anlamlar, çalışma hayatından örnek olaylar, ihtiyaçlar ve beklentiler O. Sürgevil-Dalkılıç (Ed.). *ÇalışAnne: Kadın akademisyenlerin kaleminden çalışma yaşamında annelik* (s.407-466). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Şirin, İ. & Güzel, T. (2020). Sigortalı kadınların doğum sonrası işe dönüş süreleri için sağkallım analizi uygulaması. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, X, 449-458. doi: 10.13114/MJH.2020.542

Tekin Epik, M. & Umutlu, S. (2019). Çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalan anneler: ısparta banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 11 (1), 32-46. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hiad/issue/46906/587950> adresinden elde edilmiştir.

Tekindal, M. & Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 20 (1), 153-172. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/uobild/issue/58856/813813> adresinden elde edilmiştir.

Timurtürkan, M. (2019). Özel sektörde çalışan yönetici kadınların annelik anlatıları: deneyimler, beklentiler ve annelik ideolojileri. *İnsan ve Toplum* 10 (1), 107-143. doi: dx.doi.org/10.12658/M0328.



Toksöz, G., Dedeoğlu, S., Memiş, E. & Bahçe, S. (2014). *Analysis of women's labor force statistics in Turkey*. doi: 10.13140/RG.2.1.3209.2560.

Torlak, Ö. (2018). *The need of alternative working models for dual career family: The flexible working experience of employed mothers in a Turkish bank* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 541138)

Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2703/35540> elde edildi.

TÜİK (4 Mart 2022) Haber Bülteni: İstatistiklerle Kadın, 2021 Erişim Tarihi 06.03.2022 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635> .

TÜİK (2021). *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2020*. Ankara, Türkiye İstatistik Kurumu. [https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal\\_cinsiyet\\_istatistikleri\\_2020.pdf](https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2020.pdf) adresinden elde edilmiştir.

TÜİK (2018). Haber Bülteni: İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek: Nisan – Haziran, 2018 Erişim Tarihi 06.03.2022 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Is-ve-Aile-Yasaminin-Uyumu-II.-Ceyrek:-Nisan---Haziran,-2018-27859>

TÜİK (4 Aralık 2015) Haber Bülteni: Zaman Kullanım Araştırması, 2014-2015 Erişim Tarihi 18.12.2021 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi-2014-2015-18627>

Tütüncü, A. & Zengin, H. (2020). E7 Ülkelerinde kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki. *International Journal of Management Economics and Business*. 16 (1), 1-16. doi: 10.17130/ijmeb.700752.

Uluslararası Çalışma Örgütü (2021). *Dünya’da ve Türkiye’de çalışma yaşamında kadın*. Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara. <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/1913/ILO->

[Kitap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) adresinden elde edildi.

van Manen, M. (2007). Phenomenology of practice. *Phenomenology & Practice*. 1. 11-30. doi: 10.29173/pandpr19803.

Williams, J. C. (2004), Hitting the maternal wall. *Academe*, Vol. 90 (6). 16-20. doi: <https://doi.org/10.2307/40252700>

World Bank (2015). *Supply and demand for child care services in Turkey: A mixed methods study : Türkiye’de çocuk bakım hizmetlerinde : Arz ve talep durumu (Turkish)*. Washington, D.C., World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/690781468000932565/T%C3%BCrkiye-de-%C3%A7ocuk-bak%C4%B1m-hizmetlerinde-arz-ve-talep-durumu> adresinden elde edildi.

World Economic Forum (2021). *Global Gender Gap Report*. Geneva, World Economic Forum <http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2021/dataexplorer> adresinden elde edildi.

Yıldırım, K. & Doğrul, G. (2008). “Çalışmak ya da çalışmamak”: Türkiye’de kentsel alanlarda yaşayan kadınların işgücüne katılmama kararlarının olası belirleyicileri *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 239–262 <https://hdl.handle.net/20.500.12438/553> adresinden elde edildi.

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

Zeybekoğlu Akbaş, Ö. & Dursun, C. (2020). Koronavirüs (Covid-19) pandemisi sürecinde özel alanına kamusal alanı sığdıran çalışan anneler. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Covid-19 Özel Sayısı 2, 78-94. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/54658/738006> adresinden elde edildi.

## EKLER

### Ek A: Görüşme Soruları

Sizi Dr. Sevinç ÇIRAK KARADAĞ tarafından yürütülen "Doğum İzni Sonrasında İşe Dönen Kadınların İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Bağlamındaki Deneyimleri" başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkına sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçimde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacı ile kullanılacaktır.

#### Bölüm 1:

- 1.Yaşadığınız il: .....
- 2.Mesleğiniz: .....
- 3.Son mezun olduğunuz okul:  
( )Lise ( )Ön Lisans ( )Lisans ( )Yüksek Lisans ( )Doktora ve üzeri
- 4.Yaşınız: .....
- 5.Çalışma şekliniz: ( ) Tam zamanlı ( ) Yarı zamanlı
- 6.Çalıştığınız kurumdaki unvanınız  
( ) Çalışan ( ) Yönetici ( ) Üst Düzey Yönetici
- 7.Aylık geliriniz:  
( ) 2000 ve altı ( ) 2001-3000 ( ) 3001-4000 ( ) 4001-5000  
( ) 5001-6000 ( ) 6001-7000 ( ) 7001-8000 ( ) 8001-üzeri
- 8.Kurumdaki toplam çalışan sayısı?  
( ) 0-9 ( ) 10-49 ( ) 50-249 ( ) 250'den çok
- 9.Kaç yıldır çalışıyorsunuz? .....
- 10.Şu anda çalışmakta olduğunuzu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz? .....
- 11.Doğum izninden döneli kaç ay oldu? .....
- 12.Kaç çocuğunuz var? .....
- 13.Çocuğunuz kaç aylık? .....
- 14.Erken doğum durumu söz konusu oldu mu?
- 15.Kaç yıldır evlisiniz? .....

16.Eşinizin son mezun olduğu okul?

( ) Lise ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ve üzeri

17.Eşiniz çalışıyor mu? ( ) Evet ( ) Hayır

18.Eşinizin mesleği .....

19.Eşinizin çalışma şekli: ( ) Tam zamanlı ( ) Yarı zamanlı

20.Eşinizin Aylık geliri:

( ) 2000 ve altı ( ) 2001-3000 ( ) 3001-4000 ( ) 4001-5000

( ) 5001-6000 ( ) 6001-7000 ( ) 7001-8000 ( ) 8001-üzeri

21.Ailenizin Aylık geliri:

( ) 2000 ve altı ( ) 2001-3000 ( ) 3001-4000 ( ) 4001-5000

( ) 5001-6000 ( ) 6001-7000 ( ) 7001-8000 ( ) 8001-üzeri

## **Bölüm 2:**

1.Doğum iznine ayrılma sürecinde iş yerinizde yaşadığınız deneyimler nelerdir?

Alternatif: Hamileliğiniz ile ilgili yaptığınız bilgilendirmeye ilişkin olarak çalıştığınız kurum, yönetici ve ekip arkadaşlarınızın tepkileri ne oldu ve iş hayatınızı nasıl etkiledi?

Sonda:

1.1.Doğum izni ile ilgili yasal haklarınızı kullanmanız konusundaki talepleriniz nasıl karşılandı?

1.2.Ücretsiz doğum izni kullanma talebiniz oldu ise bu talebiniz nasıl karşılandı?

2.Doğum izni sonrasında işe döndüğünüzde iş yerinizde yaşadığınız deneyimler nelerdir?

Alternatif: Doğum izni sonrasında işe dönüş ile ilgili nasıl hissettiniz, iş ile ilgili sorumluluklara alışma sürecinizde nasıl deneyimler yaşadınız?

Sonda:

2.1.En çok hangi konularda zorluk yaşadınız?

2.2.Bu zorlukları aşmak için neler yaptınız?

2.3.Kimlerden, nasıl destek aldınız?

3.İş yerinizde doğum izni sonrasında işe dönen annelere sağlanan olanak, sosyal hak (süt izni, emzirme odası vb.), varsa özel uygulamalar (deneyim aktarımı, destek grupları, mentorluk vb.) nelerdir?

4.Sağlanan bu olanakların, sizin işe dönüş sürecinizi kolaylaştırması açısından, yeterliliğini nasıl değerlendirirsiniz?

Sonda:

4.1.Sizce geliştirilmesi gereken noktalar nelerdir?

5.Doğum izni sonrasında işe döndüğünüzde ailevi sorumluluklarınız (çocuk bakımı, emzirme, evdeki iş bölümü vb.) ile ilgili aileniz ile yaşadığınız deneyimler nelerdir?

Alternatif: Doğum izninden işe dönüş sürecinizi ve evdeki iş bölümünü planlarken ailevi sorumluluklarınız açısından neler yaşadınız, nasıl hissettiniz?

Sonda:

5.1.Eşinizin ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukları nelerdir?

5.2.En çok hangi konuda zorluk yaşadınız?

5.3.Bu zorlukları aşmak için neler yaptınız?

5.4.Kimlerden, nasıl destek aldınız?

5.5.İşe dönüş sürecine alışmanızı kolaylaştıran ailevi etkenler neler oldu?

6.Siz işte iken çocuğunuzun bakımını kim üstleniyor? Bu konudaki kararı nasıl aldınız, karar verirken neler hissettiniz?

Sonda:

6.1.Siz yokken sağlanan bakımın niteliği konusunda ne düşünüyorsunuz?

6.2.Çalışma hayatına döndükten sonra çocuğunuza sizin tarafınızdan sağlanan bakımın niteliği konusunda ne düşünüyorsunuz?

6.3.Yasal babalık izni uygulamalarının süresi uzun olsa siz işte iken çocuğunuzun bakımının babası tarafından üstlenilmesini hakkında ne düşürdünüz, tercih eder miydiniz?

6.4.Sizce ülkemizdeki mevcut babalık izni uygulamaların geliştirilmesi gereken yönleri var mıdır? Varsa nelerdir?

7.Çalışma hayatında yer almak ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?

Sonda:

7.1.Anneniz çalışma hayatında yer alıyor muydu?

7.2.Sizce annenizin çalışma durumu sizin çalışma hayatına bakışınızı nasıl etkilemiştir?

7.3.Çalışan bir kadın olmak çocuk sahibi olma kararınızı nasıl etkiledi?

8.Çalışan anne olduktan sonra çalışma hayatında yer almak ile ilgili nasıl hissediyoruz?

Alternatif: Çalışan anne olmak geleceğe dönük kariyer planlarınızda, mesleki hedeflerinizde bir değişiklik yarattı mı? Evet ise, nasıl bir değişiklik yarattı?

Sonda:

8.1.Eşinizin doğum sonrasında çalışmaya devam etmeniz ile ilgili düşüncelerini nasıl tanımlarsınız?

8.2.Doğum izni sırasında çalışma hayatından ayrılmayı düşündünüz mü ya da düşünüyor musunuz?

8.3.Evet ise, sizce doğum izni sırasında çalışma hayatındaki hangi deneyimleriniz işten ayrılmayı düşünmenize sebep oldu ya da olabilir?

9.COVID-19 sürecinde çalışma hayatı ve ailevi sorumluklara ilişkin deneyimlerinizden bahsedebilir misiniz?

Sonda:

9.1.Bu süreçte evden mi ofisten mi çalıştınız?

9.2.Bu süreçte evden çalışma deneyiminiz oldu ise evden çalışmanın iş hayatınıza olumlu veya olumsuz etkileri nelerdir?

9.3.Bu süreçte evden çalışma deneyiminiz oldu ise evden çalışmanın aile hayatınıza olumlu veya olumsuz etkileri nelerdir?



## Ek B: Görüşme Soruları Bölüm 1 Yanıtlar Özet Tablo

	Katılımcı 1	Katılımcı 2	Katılımcı 3	Katılımcı 4	Katılımcı 5	Katılımcı 6	Katılımcı 7	Katılımcı 8	Katılımcı 9	Katılımcı 10	Katılımcı 11
<b>Yaşadığın İl</b>	İstanbul	İstanbul	İstanbul	Antalya	İstanbul	İstanbul	İstanbul	İstanbul	İstanbul	İstanbul	İstanbul
<b>Meslek</b>	Bankacı	Bankacı	Bankacı	Bankacı	Öğretmen	Mühendis	Bankacı	Proje uzmanı	Mühendis	Bankacı	Bankacı
<b>Mezuniyet</b>	Lisans	Yüksek lisans	Lisans	Lisans	Yüksek lisans	Yüksek lisans	Yüksek Okul	Yüksek lisans	Yüksek lisans	Yüksek lisans	Yüksek lisans
<b>Yaş</b>	36	35	35	34	33	36	31	39	36	38	30
<b>Çalışma Şekli</b>	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Yarı zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı
<b>Unvan</b>	Çalışan	Yönetici	Çalışan	Çalışan	Çalışan	Çalışan	Çalışan	Yönetici	Yönetici	Çalışan	Çalışan
<b>Aylık Gelir</b>	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	4-5 bin	8001 üzeri	3-4 bin	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri
<b>Toplam Çalışan Sayısı</b>	250+	250+	250+	250+	150+	250+	250+	250+	250+	250+	250+
<b>Çalışma yılı</b>	11	11	12	11	8	15	7 yıl	14	13	13	5 yıl
<b>Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi</b>	11	3 hafta	12	10	2	2	3	4,5	5	10	4 yıl
<b>Doğum İzninden Dönüş Sonrası Geçen Süre</b>	9 ay	34 ay	21 ay	2 yıl	3 ay	5 ay	1 ay	1 yıl	4 ay	1 yıl	2 ay
<b>Çocuk Sayısı</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>Çocuğun Yaşı</b>	18 ay	3 yaş	3 yaş	3 yaş	8 ay	9 ay	11 ay	17 ay	9 ay	20 ay	5 ay
<b>Erken doğum oldu mu?</b>	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır
<b>Evlilik süresi</b>	5 yıl	8 yıl	5 yıl	7 yıl	5 yıl	5 yıl	3 yıl	3,5 yıl	7 yıl	7 yıl	2,5 yıl
<b>Eşin Mezuniyeti</b>	Lisans	Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Lisans	Yüksek lisans	Lisans	Lise	Lisans	Yüksek lisans	Yüksek lisans
<b>Çalışma Durumu</b>	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
<b>Eşin Mesleği</b>	Mühendis	Müzik sektörü	Mühendis	Bankacı	Satış	Mühendis	Satış	Ticaret	Ticaret	Finans	Mühendis
<b>Eşin Çalışma Şekli</b>	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı	Tam zamanlı
<b>Eşin Aylık Geliri</b>	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	4-5 bin	8001 üzeri	4-5 bin	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri
<b>Ailenin Aylık Geliri</b>	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri	8001 üzeri
<b>Görüşme Süresi (dk.)</b>	34:20:00	22:26:00	40:51:00	30:19:00	37:03:00	30:38:00	27:37:00	59:45:00	23:08:00	24:08:00	31:06:00

## TEŞEKKÜR

Tez danışmanım Dr. Sevinç ÇIRAK KARADAĞ'a bana olan inancı, gösterdiği samimiyet ve destek için öncelikle teşekkür ederim.

Uzun yıllara dayanan yüksek lisans tez sürecim boyunca her türlü desteği sağlayan annem Jale Gül ERGİNKOÇ'a ve her konuşmamızda tezi bitirmem konusunda beni yüreklendiren teyzem Zerrin Taç ALTUNTAŞOĞLU'na, sıkıştığım her an desteğini esirgemeyen kız kardeşim Tuğberk ERTAP ERCAN'a ve motivasyon desteği ve tezin son zamanlarındaki anlayışı için Oğuz KAYA'ya sonsuz teşekkürler.

Tez sürecimin kolaylaşması için ilgi, destek ve katkılarını esirgemeyen kız arkadaşlarıma, araştırmanın parçası olmayı kabul ederek kişisel deneyimlerini benimle samimiyetler paylaşan kadınlara ayrıca teşekkürlerimi sunmak isterim.

Benim için uzun, zorlu ve çok şey öğrendiğim bu yolculuğun sonunda sayenizde kazancımın bu tezden daha fazlası olduğunu düşünüyorum, en içten sevgilerimle.



## ÖZGEÇMİŞ

Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Ekonomi Bölümü 2005 mezunuyum. İş yaşamına 2006'da Akbank'ta başladım, sonrasında Şekerbank'ta çalışma hayatına devam ettim. 2017'de Şekerbank Sürdürülebilir Kalkınma Bankacılığı Müdürlüğünde Yönetici olarak görev almaya başladığımdan bu yana sürdürülebilirlik alanında çalışıyorum. Kredilerin çevresel ve sosyal etkilerinin değerlendirilmesi sürecinde ve konunun banka kredi sistemlerine entegrasyonunda yer aldım ayrıca Kadın Girişimciliği ve çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine çeşitli projelerde görev aldım. Bankacılık kariyeri sonrasında bir süre sürdürülebilirlik alanında danışmanlık yaptım. Birlikte çalıştığım çeşitli sektördeki firmaların sürdürülebilirlik stratejilerinin geliştirilmesi, çevre ve sosyal performans verilerinin hesaplanması ile Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) dahil olmak üzere çeşitli uluslararası standartlara uygun olarak sürdürülebilirlik ve entegre raporlarının hazırlanması çalışmalarını yürüttüm. Sürdürülebilirlik ile ilgili çalışmalarına 2021 Nisan'dan bu yana İstanbul Sanayi Odası Sürdürülebilirlik ve Koordinasyon Şubesinde görev çerçevesinde devam ediyorum.