



T.C.

Ardahan Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sosyoloji Ana Bilim Dalı

Sosyoloji Bilim Dalı

ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE İÇİ SORUNLARI: ARDAHAN İLİ ÖRNEĞİ

Said GURBANOV

Prof. Dr. Hüseyin TÜRK

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2025

ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE İÇİ SORUNLARI: ARDAHAN İLİ
ÖRNEĞİ

Said GURBANOV

Prof. Dr. Hüseyin TÜRK

Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sosyoloji Ana Bilim Dalı
Sosyoloji Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2025

KABUL VE ONAY

Said GURBANOV tarafından hazırlanan “Çalışan Kadınların Aile İçi Sorunları: Ardahan İli Örneği” başlıklı bu çalışma, 06.01.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Abdullah MOHAMMADI (Başkan)

Prof. Dr. Hüseyin TÜRK (Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Özkan AYDAR

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Mustafa ŞENEL
Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Ardahan Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Ardahan Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

06/01/2025

Said GURBANOV

“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) *Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*
- (2) *Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.*
- (3) *Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.*

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

** Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.*

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Tez Danışmanının **Prof. Dr. Hüseyin TÜRK** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Said GURBANOV

ÖN SÖZ

Bu yüksek lisans tezi, çalışan kadınların aile içi sorunları: Ardahan ili örneği üzerinden, kadınların iş ve aile hayatlarında karşılaştıkları zorlukları anlamaya yönelik bir çaba olarak ele alınmıştır. Çalışmamız, cinsiyet eşitliği perspektifiyle, bu sosyal sorunun daha derinlemesine incelenmesine olanak tanımayı amaçlamaktadır. Kadınların profesyonel yaşamlarındaki başarılarının, aynı zamanda aile dinamikleri ile nasıl etkileşimde bulunduğunu irdelemek, toplumsal farkındalığı artırmak açısından büyük bir önem taşımaktadır. Özellikle Ardahan ilindeki özgün sosyal ve kültürel yapı, bu çalışmanın araştırma alanına zengin bir perspektif katmakta ve çalışan kadınların yaşadığı sorunları yerel bir bağlamda incelememize fırsat tanımaktadır. Bu bağlamda, elde edilen verilerin, hem akademik alanda yeni bir bakış açısı sunmasını hem de sosyal politikaların geliştirilmesine ışık tutmasını umuyorum. Hayatımın her aşamasında yanımda olup beni motive eden, özveri ve sevgiyle büyüten annem ve babama; anlayışları ve bana sundukları sınırsız destek için minnettarım. Tezimin hazırlanmasında benimle birlikte yürüyen, rehberlik eden ve sürekli destek olan değerli danışmanım Prof. Dr. Hüseyin TÜRK'e teşekkür ediyorum. Süreç boyunca gösterdiği bilimsel öngörü, derin bilgi birikimi ve mentorluk yetkinliği, araştırmamın daha nitelikli ve sistematik bir şekilde ilerlemesine çok büyük katkı sağladı.

Said GURBANOV

Ardahan, 2025

ÖZET

GURBANOV Said. *Çalışan Kadınların Aile İçi Sorunları: Ardahan İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Ardahan, 2025.

Bu çalışma, modern toplumda giderek artan sayıda kadın bireyin istihdama katılımıyla birlikte ortaya çıkan aile içi sorunları ele almaktadır. Çalışan kadınların, hem iş hayatındaki sorumlulukları hem de ailevi yükümlülükleri arasında denge kurma çabası, birçok zorluk ve çatışmayı beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, tezde, çalışan kadınların karşılaştığı aile içi problemler, bu sorunların nedenleri, etkileri ve çözüm önerileri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Elde edilen veriler, çalışan kadınların aile içindeki rolleri, çocuk bakımı problemi, evlilik uyumu, zaman yönetimi sorunları, iş-yaşam dengesi ve destek sistemlerinin varlığı gibi unsurların aile içi dinamiklere olan etkisini ortaya koymaktadır. Çalışmamızın sonuçları, annelerin çalışma yaşamına dair tutum ve düşüncelerini anlamak açısından önemli veriler sağlamaktadır. Bu bağlamda, kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurma çabaları, karşılaştıkları zorluklar ve bu zorluklarla başa çıkma stratejileri detaylı bir şekilde irdelenmiştir. Sonuç olarak bu çalışma, Ardahan'daki çalışan annelerin aile içindeki rollerine, toplumsal beklentilere ve iş yaşamlarının dinamiklerine dair derin bir anlayış sunmakta, ayrıca bu alandaki literatüre katkıda bulunmaktadır. Araştırmanın bulguları, politika yapıcılar ve ilgili kurumlar için, kadın istihdamı ve aile içi sorunlar konularında farkındalık oluşturmada önemli bir kaynak niteliği taşımaktadır.

Anahtar Sözcükler:

Çalışan kadınlar, Aile içi sorunlar, Çocuk bakım problemi, Evlilik uyumu

ABSTRACT

GURBANOV Said. *Domestic Problems of Working Women: the Example of Ardahan Province*, Master's Thesis, Ardahan, 2025.

This study addresses the domestic problems that arise as an increasing number of women participate in employment in modern society. Working women's efforts to balance both their work-life responsibilities and family obligations bring about many difficulties and conflicts. In this context, in this thesis, the domestic problems faced by working women, the causes, effects and solution suggestions of these problems are examined in detail. The data obtained reveals the impact of factors such as working women's roles within the family, child care problems, marital adjustment, time management problems, work-life balance and the existence of support systems on family dynamics. The results of the study provide important data in terms of understanding mothers' attitudes and thoughts about working life. As a result, this study provides a deep understanding of the roles of working mothers in the family, social expectations and the dynamics of their work lives in Ardahan, and also contributes to the literature in this field. The findings of the research are an important resource for policy makers and relevant institutions in raising awareness on women's employment and family problems.

Keywords:

Working women. Domestic problems. Child care problem. Marital harmony

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

EUO	Evlilik Uyum Ölçeği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TNSA	Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması
KPSS	Kamu Personel Seçme Sınavı



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Örneklemen Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları	37
Tablo 2. Çalışan kadınların çocuk bakım problemleri endeksi.....	41
Tablo 3. Demografik değişkenler.....	50
Tablo 4. Kadın İşgücü İstatistikleri.....	53
Tablo 5. Demografik değişkenler.....	55
Tablo 6. Kadın çalışanların özellikleri	59
Tablo 7. Kadınlara yönelik ayrımcılık verileri.....	62
Tablo 8. Aile ekonomisine katkı sağlamanız aile içerisinde kararlarda söz hakkınızı artırdığını düşünüyor musunuz?.....	64
Tablo 9. Katılımcıların yaş düzeyi oranları.....	67
Tablo 10. Katılımcıların evlilik yıllı oranları	67
Tablo 11. Katılımcıların tanışma ve evlenme usullerine ilişkin bilgiler.....	68
Tablo 12. Araştırmaya katılanların gelir değişkenine göre dağılımı.....	70
Tablo 13. Katılımcıların sahip olduğu çocuk sayısı ve çocukların demografik özellikleri.....	70
Tablo 14. Katılımcıların eşleriyle çocuk yetiştirme usulünde yaşadıkları fikir ayrılıkları.....	72
Tablo 15. Katılımcıların eşleriyle arasındaki ilişki başarısı.....	74
Tablo 16. Katılımcıların eğitim düzeyleri.....	75
Tablo 17. Katılımcıların eşleriyle ortak hobileri.....	77
Tablo 18. Çiftlerin aralarındaki güven ve saygı.....	79
Tablo 19. Katılımcıların evlilik başarısında önemli buldukları değerler	80
Tablo 20. Katılımcıların eşleriyle aile değerleri ve inanç düzeyleri	82
Tablo 21. Katılımcıların eşleriyle sosyal çevre uyumları	83
Tablo 22. Katılımcıların eşleriyle fikir ayrılığı yaşadıklarında uyguladıkları çözüm yolları.	84
Tablo 23. Katılımcıların eşleriyle tatil uyumları.....	85
Tablo 24. Katılımcıların çalışama hayatında katılma isteklerine eşlerinin tepkisi	86
Tablo 25. Katılımcıların Hangi alanda çalıştığına ilişkin veriler.....	87

Tablo 26. Aylık maaşın yeterliliği	89
Tablo 27. Araştırmaya Katılanların Çalışma nedenleri.....	91
Tablo 28. Katılımcıların ev hanımı olmaya ilişkin düşünceleri	93
Tablo 29. Çocukların katılımcıların günlük yaşantılarına etkisi.....	96
Tablo 30. Katılımcıların çocuklarından dolayı gün içerisinde kendilerine kalan vakit ..	97
Tablo 31. Katılımcıların Çocukların yaşının artmasıyla problemlerin azalmasına görüşüne ilişkin düşünceleri.....	98
Tablo 32. Katılımcıların çocuklarının iş hayatlarına etkisi.....	99
Tablo 33. Katılımcıların aile boyutları ve ebeveynlerin kendileri üzerindeki etkisi.....	102
Tablo 34. Çalışma saatlerinin ve düzeyinin aile hayatına etkisi	105
Tablo 35. Katılımcıların çalışma yaşamında eşleriyle veya diğer aile üyeleriyle yaşadıkları zorluklar.....	109
Tablo 36. Katılımcıların eşleriyle ev işlerindeki yardım durumu	110
Tablo 37. Katılımcıların çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasına engel midir sorusuna ilişkin düşünceleri	112
Tablo 38. Katılımcıların çalışma hayatı kadının evde eş ve anne olma rollerini azaltmıştır görüşüyle ilgili düşünceleri	114
Tablo 39. Katılımcıların kendisine vakit ayırmasına ilişkin durumları	117
Tablo 40. Katılımcıların eşlerinin ailesiyle ilişkisinin kendilerine etkisi	119
Tablo 41. Aile içinde daha mutlu ve sağlıklı ilişki için gerekli olan değerler	122
Tablo 42. Katılımcıların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları iş stresi verileri	125
Tablo 43. Maddiyatın katılımcıların iş yaşamına etkisi	131
Tablo 44. Yöneticilerin tutumlarının katılımcılara etkisi.....	134
Tablo 45. Katılımcıların iş yaşamlarında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılıkları	140
Tablo 46. Kadınların çalışma yaşamında olmalarının aile yaşamlarındaki söz haklarına etkisi	145
Tablo 47. Katılımcıların eşleriyle para yönetme şekli	149
Tablo 48. İş ortamında karşı cinsten olan insanlarla çalışmanın aile içine etkisi	150
Tablo 49. Maddiyatın evlilik uyumuna etkisi	152
Tablo 50. Katılımcıların günlük yaşamda ve iş yaşamında kullandıkları problem çözme yöntemleri	156
Tablo 51. Çalışma hayatının katılımcıların psikolojisine etkisi.....	157

Tablo 52. Katılımcıların aile yaşamlarının, iş yaşamında kariyer ilerlemesine etkisi ..	167
Tablo 53. Katılımcıların kariyer hedefleriyle eşlerinin kariyer hedefleri arasındaki uyum.....	171
Tablo 54. Katılımcıların iş aile ikilemine ilişkin durumları.....	173
Tablo 55. Katılımcıların kariyer hedefleri	175
Tablo 56. Katılımcıların iş yaşamında en çok mutlu eden faktörler	181
Tablo 57. Katılımcıların çalışma yaşamında karşılaştıkları engeller	194
Tablo 58. Katılımcıların düşüncelerine göre İş yaşamında başarılı olmanın sırları	204
Tablo 59. Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin öneriler.....	207



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Ülke genelindeki çocuk sayısı verileri.....	4040
--	------



RESİMLER DİZİNİ

Resim 1. 5 Mayıs 1877’de Rus birlikleri tarafından Ardahan Kalesine karşı girişilen saldırı.....	5
Resim 2. Ardahan Kalesi.....	6
Resim 3. Ardahan İli Haritası	14
Resim 4. Yıllara göre Ardahan nüfusu.....	15
Resim 5. Ardahan’ın başlıca geçim kaynaklarından büyükbaş hayvancılık.....	17
Resim 6. Çalışan annelerin kariyer aile ikilemi	108
Resim 7. Kadınların iş ve ev sorumlulukları dengesi	112
Resim 8. Kadınların İş yaşam dengesi	116
Resim 9. Ebeveynlerin ilişkilere etkisi.....	122
Resim 10. Çalışma yaşamında iş stresi yaşayan kadınlar	131
Resim 11. Aylık gelirin evlilik uyumuna etkisi	155
Resim 12. Çalışma yaşamının psikoloji üzerindeki etkileri.....	167

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	ii
ETİK BEYAN.....	iv
ÖN SÖZ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
RESİMLER DİZİNİ	xiii
İÇİNDEKİLER	xiv
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	3
ARDAHAN BÖLGESİ	3
1.1. ARDAHAN İLİ VE TARİHİ	3
1.1.1. Tarihsel Yapılar	5
1.2. ARDAHAN İLİNİN COĞRAFİ KONUMU	7
1.2.1. Ardahan'ın İklim Durumu.....	8
1.2.3. Ardahan'ın Jeomorfolojisi.....	9
1.2.4. Göller.....	11
1.2.5. Nehirler.....	13
1.3. ARDAHAN İLİNİN NÜFUSU	14
1.4. ARDAHAN İLİNİN EKONOMİSİ.....	16
1.5. ARDAHAN İLİNDEKİ EĞİTİM KURUMLARI	18
1.6. ARAŞTIRMANIN KONUSU	19
1.7. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	25
1.8. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	26
1.9. ARAŞTIRMA KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	27
1.10. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE TEKNİĞİ.....	28
1.11. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖZELLİKLERİ.....	31

2. BÖLÜM.....	32
AİLENİN TANIMI, ÖZELLİKLERİ VE DEĞİŞEN AİLE YAPISI	32
2.1. AİLENİN TANIMI	32
2.2. AİLENİN DEĞİŞEN YAPISI	32
2.3. AİLE İLE İLGİLİ FAKTÖRLER.....	34
2.4. EVLİLİK TATMİNİ.....	34
2.4.1. Yaş Düzeyi	35
2.4.2. Evlenme Biçimi	35
2.4.3. Eğitim Düzeyi.....	36
2.4.4. İş Yaşamı	36
2.5. ÇOCUK BAKIM PROBLEMLERİ	40
2.6. İŞ VE AİLE ROLLER ÇATIŞMASI	42
2.7. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI SONUÇLARI	45
2.8. KİŞİLİK	47
2.9. CİNSİYET	48
2.10. YÖNETİCİLERİN TUTUMU	49
3. BÖLÜM.....	52
KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDA YER ALIŞI VE KARŞILAŞTIĞI PROBLEMLER	52
3.1. Kadının Değişen Konumu ve İş Yaşamına Katılımı	52
3.2. İŞİN SAĞLADIĞI GELİR SEVİYESİ	54
3.3. YÖNETİCİLERİN TUTUMU	54
3.4. CİNSİYETÇİ İŞ BÖLÜMÜ GELİŞİMİ	57
3.5. Çalışma Saatlerinin Fazlalığı Ve Düzensizliği	57
3.6. ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK.....	58
3.7. İŞE PERSONEL ALIMINDA AYRIMCILIK.....	60
3.8. İşyerindeki Tutum, Davranış ve Değerlendirmede Ayrımcılık	61
3.9. Çalışan Kadının Aile İçi Kararlara Katılımı.....	63
3.10. İş-Aile Hayatı Uyumu	65
4. BÖLÜM.....	67
DEMOGRAFİK BULGULAR.....	67
4.1. YAŞ DURUMUNA İLİŞKİN BULGULAR	67

4.2. AİLE İÇİ İLİŞKİLERE İLİŞKİN BULGULAR.....	70
4.3. Çalışma Hayatının Aile Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular	86
4.4. Aile ve İş Dengesinin Yönetimine İlişkin Bulgular	105
4.5. Aile İçi İletişim Ve Destek Durumuna İlişkin Bulgular	119
4.6. TOPLUMSAL VE CİNSİYET FAKTÖRLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	
134	
4.7. Aile Dinamikleri ve Kararlarına İlişkin Bulgular	149
4.8. SORUN ÇÖZME VE PSİKOLOJİK DURUM BULGULARI	156
4.9. KARIYER VE AİLE DENGESİNE İLİŞKİN BULGULAR	167
4.10. SORUNLAR VE ZORUNLUKLARLA İLİŞKİN BULGULAR.....	180
SONUÇ.....	214
KAYNAKÇA	222
EKLER.....	227
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU FORMU	227
EK 2. ETİK KURUL İZNİ YA DA BİLİMSEL YAYIN Ve ETİK KURUL	
KARARI... ..	228
ÖZ GEÇMİŞ.....	229

GİRİŞ

Günümüzde kadınların iş yaşamına katılımları, ekonomik kalkınma, toplumsal eşitlik ve bireysel özgürlükler açısından kritik bir öneme sahiptir. Özellikle çalışan kadınların, aile içindeki sorumlulukları ile iş yaşamındaki zorlukları dengede tutma mücadelesi, onları bireysel ve toplumsal düzeyde çeşitli zorluklarla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu bağlamda, kadınların iş yaşamındaki varlıkları sadece ekonomik fayda sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal normları, cinsiyet rolleri ve aile yapısını da etkilemektedir. Kadınların çalışma hayatındaki yerleri, onların aile içindeki rollerini de yeniden şekillendirmekte ve bu durum, bireyler arası ilişkilerdeki güç dinamiklerini değiştirmektedir. Günümüzde kadınların çalışma hayatında erkeklerle eşit oranda yer alamamasının başlıca nedenleri, ülkedeki istihdam sorunları ile bağlantılıdır. Kadınların erkeklerle rekabet edememesinin en önemli etkenlerinden biri, yeterli eğitim almamış olmalarıdır. Rekabetçi ve zorlu iş ortamı en nitelikli bireyleri talep ettiğinden; gerekli eğitime sahip olmayan kadınlar, bu durumdan olumsuz etkilenmekte ve rekabet avantajı kaybetmektedir. Mustafa Kemal Atatürk, kadını toplumsal yapının yarısı olarak değerlendirmiş ve kalkınmanın yalnızca kadın ve erkeklerin ortak bir çabası ile mümkün olduğunu vurgulamıştır. Atatürk, toplumun ilerlemesinde kadının erkekle işbirliği içinde bir ortak ve dost olarak rol oynaması gerektiğini ifade etmiştir.

“Bir sosyal toplum ve millet, erkek ve kadın olmak üzere iki cins insandan oluşmaktadır. Bir topluluğun bir kesimini geliştirirken, diğer kesimini göz ardı etmenin, toplumun bütünü açısından ilerlemeye katkı sağlayıp sağlamayacağı sorgulanmalıdır. Bir topluluğun yarısının baskı altında kalması durumunda, diğer yarısının da başarıya ulaşması mümkün müdür? Kesinlikle, ilerleme adımlarının her iki cins tarafından, birlikte ve işbirliği içinde atılması, yenilik ve gelişme süreçlerinde ortak bir ilerleme kaydedilmesi gerekmektedir”(TIET, 1989, s. 226-227).

Kadının istihdama katılımını artırmak için öncelikle ülkede mevcut istihdam sorunlarının iyileştirilmesi ve kadın eğitiminin artırılması gerekmektedir. Bu çabalar, geleneksel cinsiyet rollerinin zamanla değişmesine olanak tanıyacaktır. Bu bağlamda, Ardahan ili örneğinde çalışan kadınların aile içindeki sorunları ve bu sorunların çözümüne yönelik bulguların incelenmesi, hem yerel düzeyde sosyal gerçekliklerin daha

iyi anlaşılmasına hem de Türkiye genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda politika geliştirme çalışmaları için önemli bir katkı sunmaktadır. Bu bağlamda, yapılan bu araştırma, çalışan kadınların demografik verilerini, yaş, evlilik süresi, eğitim durumu, gelir düzeyi, sosyal destek mekanizmaları ve aile içindeki rollerini incelemektedir. Ayrıca, araştırma bulguları, kadınların iş yaşamı üzerindeki etkilerini ve aile dinamikleri ile ilişkisini ortaya koymaktadır. Araştırmanın temel amacı, çalışan kadınların aile içi ilişkilerde karşılaştıkları zorlukları belirlemek, bu zorlukların nedenlerini ve sonuçlarını analiz etmek, öneriler sunmak ve aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığı artırmaktır. Çalışan kadınların seslerinin duyulması, yaşadıkları sorunların anlaşılması ve bu sorunlara yönelik etkili çözümler üretilmesi, hem bireylerin hem de toplumun daha sağlıklı bir yapı kazanmasına katkıda bulunacaktır. Bu çalışma, kadınların iş yaşamında ve aile hayatındaki rollerinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmayı ve toplumda değişim yaratacak bilinçlenme süreçlerini tetiklemeyi hedeflemektedir. Sonuç olarak, aile yaşamı ve kariyer hedefleri arasındaki dengeyi sağlama çabası, kadınların iş yaşamındaki başarılarının yanı sıra, onların bireysel mutlulukları ve toplumsal statülerinin yükseltilmesinde de büyük önem taşımaktadır. Kadınların çalışmasını destekleyen politikaların ve uygulamaların geliştirilmesi, sadece kadınların değil, toplumun genel refahı üzerinde de olumlu etkilere yol açacaktır. Bu bağlamda, araştırma sonuçları ışığında, kadınların iş yaşamı ve aile dinamikleri konusunda toplumsal farkındalığın artırılması ve gerekli politikaların oluşturulması için adımlar atılması gerekmektedir.

1. BÖLÜM

ARDAHAN BÖLGESİ

1.1. ARDAHAN İLİ VE TARİHİ

Ardahan kentinin kuruluşu, yaygın bir efsaneye dayanmaktadır. Gürcü tarihçi Leonti Mroveli'nin "Kartlis Tshovreba" adlı eserinde aktarılan bir rivayete göre, Mtshetos'un oğlu Cavahos, Tsunda ve Ardahan kentlerini kurmuştur. Kuruluş aşamasında Ardahan, Kacta Kalaki (Şeytan Şehri) olarak bilinmekteydi; bu yerleşim daha sonra Huri adını almıştır. Gürcüce kaynaklarda "Artaani" adı, yalnızca bölgeyi tanımlamak için kullanılmıştır. İlk olarak Kacta Kalaki ve Huri olarak adlandırılan yerleşim birimine, ilerleyen zamanlarda Artaani denilmiştir. 16. yüzyılın sonlarına ait Osmanlıların Gürcülerden ele geçirdiği toprakların erken dönem tahriri olan 1595 tarihli "Defter-i Mufasssal-i Vilayet-i Gürcistan"da, yönetim merkezinin adı Ardahan değil, Ardahan-i Büzürg (Büyük Ardahan) olarak geçmektedir. Bu livanın (sancak) idari merkezi ise Parakan/Rabat-i Kala-i Parakan (رباط قلعه پره كن) olarak kaydedilmiştir. Parakan, Büyük Ardahan livasının en önemli kale-kentiydi ve bu ad, ünlü Gürcü tarihi "Kartlis Tshovreba"da da yer almaktadır. Osmanlılar, 16. yüzyılda Gürcü atabegleri yönetimindeki Samtshe-Saatabago'ya karşı açtıkları savaşta önce Ardanuç (Artanuci) ardından da Parakan'ı (Parakani) ele geçirmişlerdir. Parakan Kalesi'nin fethinden sonra, Osmanlılar tüm Ardahan bölgesine hâkimiyet sağlamışlardır. Parakan adı, Evliya Çelebi ve Kâtib Çelebi'nin eserlerinde de yer almaktadır. Ardahan kentini ele alan çeşitli metinlerde, bölgenin tarihi ile kentin tarihi sıklıkla birbirine karıştırılmaktadır. Bu nedenle, antik dönemde Orta Çağ'a kadar Ardahan bölgesine hâkim olan devletlerin, Ardahan kentini de ele geçirdiği şeklinde yanlış bilgiler yaygınlaşmıştır. Oysa Ardahan kentinin eski adları olarak zikredilen Kacta Tsihe, Huri ve Parakani kale-kentlerinin, günümüzdeki Ardahan kentinin tam yerinde kurulduğuna dair kesin bir bilgi mevcut değildir. Osmanlı Devleti, Kars ve Ardahan bölgelerini ele geçirdiği 16. yüzyılda, Ardahan-i Büzürg (Büyük Ardahan) Gürcistan vilayeti sınırları içinde yer almakta iken, Ardahan-i Küçük (Küçük Ardahan) olarak anılan tarihsel Kola bölgesi ise (sonraları Göle olarak bilinen) Kars vilayeti sınırları içerisinde bulunmaktadır. Ardahan-Büzürg livası

(sancak) Kuzay, Meşe ve Güney nahiyelerinden oluşmaktaydı <http://www.ardahan.gov.tr> › ardahan-tarihçesi.

Bugün Kura Nehri'nin iki yakasına yayılmış olan Ardahan kenti, uzun süre Osmanlı yönetiminde kaldıktan sonra Ardahan, 1877-1878 Osmanlı-Rus Savaşı sonrasında Rusya İmparatorluğu'nun yönetimine girmiştir. Çarlık Rusya'sı döneminde Ardahan, Ardahan sancağının ve Ardahan ilçesinin (uçastok) merkezi konumundadır. 1878 yılında Ardahan kasabasında 831 erkek ve 795 kadın olmak üzere toplam 1.626 kişi yaşamaktaydı. İzleyen yıllarda, Ardahan sancağında ve kasabasında önemli bir göç hareketi yaşanmış; 1881 yılında kasabanın nüfusu 663 kişiye gerilemiştir. Bir sonraki yıl ise bu sayı 719 olarak kaydedilmiştir. Başka bir kaynağa göre, Ardahan sancağından toplam 1.407 hane veya 22.843 kişi Osmanlı topraklarına göç etmiştir. Nüfusu azalan Ardahan kasabasında, Müslümanların yanı sıra Ermeniler, Rumlar ve az sayıda Yahudi de ikamet etmekteydi. Kasabada tuğla ve deri imalathaneleri, değirmenler ve bir meslek okulu bulunmaktaydı. Birinci Dünya Savaşı yıllarında Ardahan bölgesini ziyaret eden Gürcü araştırmacı Konstantine Martvileli'nin aktardığına göre, kasabada 805 Ermeni, 217 Rum, 208 Malakan, 779 Müslüman Gürcü, 55 Hristiyan Gürcü ve 15 Kürt yaşamaktaydı. 1. Dünya Savaşı'nın sonlarına doğru Rus ordusunun bölgeden çekilmesiyle Ardahan, 1918-1921 yılları arasında bağımsız Gürcistan sınırları içerisinde kalmıştır. 1921 yılında Kızıl Ordu'nun Gürcistan'ı işgali sırasında Ardahan, Batum ve Artvin bölgeleriyle birlikte fiilen Türkiye'ye katılmıştır. Bununla birlikte, bağımsız Gürcistan ordusunun komutanlarından Giorgi Mazniaşvili, Türk birliklerini Batum'dan püskürtüp şehri Bolşeviklere teslim etmiştir. 16 Mart 1921 tarihinde Rusya Sovyet Federatif Sosyalist Cumhuriyeti ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Hükümeti arasında imzalanan Moskova Antlaşması ile Ardahan ve Artvin Türkiye'ye devredilmiştir. Türk Kurtuluş Savaşı'nın lideri Mustafa Kemal Paşa, 1927 tarihli Nutuk adlı eserinde Ardahan'ın Türkiye'ye katılma sürecini şu şekilde ifade etmektedir: "8 Şubat 1921'de Ankara'da itimatnamesini sunan Gürcü elçisi ile Türkiye – Gürcistan Muahedesi için müzakerelere başlanmıştır. Nihayet 23 Şubat 1921 tarihinde verdiğimiz kesin bir uyarı sonucunda Ardahan, Artvin ve Batum'un tarafımızdan işgali onaylanmıştır. Batum'un işgali, bu tarihten on beş gün sonra gerçekleşmiştir.

Bu bölgelerde, Türkiye'ye katılmayı sabırsızlıkla bekleyen halkın coşkulu karşılamasıyla işgal gerçekleştirilmiştir. Daha sonra, Moskova Muahedesi gereğince Batum'un tahliyesi sağlanmış, ancak işgal edilen diğer bölgelerin ana vatana bağlılığı teyit edilmiştir." Ardahan ve Artvin bölgelerinin Türkiye'ye devredilmesinin ardından, Ardahan kasabası Kars vilayetine bağlı Ardahan kazasının merkezi olmuştur. O dönemde Ardahan kasabası iki mahalleden oluşmakta olup, merkezi kazaya 24 köy bağlıydı. Ardahan ilçesi, 1992 yılında Kars ilinden ayrılarak il statüsüne dönüştüğünde, Ardahan kasabası da bu ilin merkezi haline gelmiştir. Ayrıca, 2008 yılında kurulan Ardahan Üniversitesi, kentin 5 kilometre dışındadır <https://www.ardahan.edu.tr> > [detay-menu](#).



Resim 1. 5 Mayıs 1877'de Rus birlikleri tarafından Ardahan Kalesine karşı girişilen saldırı

Kaynak: <https://tr.wikipedia.org> > [wiki](#) > [Ardahan](#)

1.1.1. Tarihsel Yapılar

Bugün Ardahan kenti sınırları içerisinde ve yakın çevresinde çeşitli tarihsel yapı kalıntıları yer almaktadır. Bu yapılar arasında Mindaşeni Kilisesi öne çıkmaktadır; söz konusu yapı, Ardahan kentinin güneydoğu köşesinde, Göle yolunun sağ kıyısında konumlanmıştır. Parakani (Ardahan'ın eski adı) adını taşıyan köyde bulunan bu kilise, tek nefli bir tasarıma sahip olup, yapının bir kısmı günümüze kadar ulaşabilmiştir. 2011

yılında, duvarları hâlâ mevcut olan kilisenin bir duvarı, kısa bir süre sonrasında bilinçli bir şekilde yıkılmıştır. Diğer bir yapıyı oluşturan Parakani Kalesi'nin kilisesi ise tamamen yıkılmış durumdadır. Ayrıca, Ardahan'ın kuzeydoğu ucunda bulunan eski Kayabaşı köyünde yer alan kubbeli kiliseye ait sadece yıkıntılar günümüze intikal etmiştir. Ardahan kenti ve çevresinde yıkılmış birkaç kale de bulunmaktadır. Eski Parakani köyü sınırları içinde yer alan kale, kentin 3 kilometre kuzeyinde bir tepe üzerinde inşa edilmiştir ve orta boyutlarda olup (70×55 m), 19. yüzyılda Ruslar tarafından askeri karargâh olarak kullanılmıştır. Ramazan Tabya olarak adlandırılan bu kalenin 800 metre batısında, Parakani Kalesi (60×36 m) iki dere arasındaki bir tepede bulunmakta olup tamamen yıkılmıştır. Ayrıca, Ardahan kentinin 1,5 kilometre kuzeyinde yer alan, yığma taşla inşa edilmiş küçük bir kalenin (33×30 m) kalıntıları da günümüze kadar ulaşmıştır. Ardahan Kalesi olarak bilinen yapı ise sağlam bir şekilde mevcut olup, dikdörtgen planlıdır (328×180 m) ve kent merkezinin kuzeyinde, Halil Efendi Mahallesi ile Ardahan kent merkezi arasında uzanan Kura Nehri'nin sol kıyısında yer alır. Ardahan Kalesi, 14 kule içermektedir <http://www.ardahan.gov.tr> > [ardahan-in-tarihi-mekanlari](http://www.ardahan.gov.tr).



Resim 2. Ardahan Kalesi

Kaynak: <https://tr.wikipedia.org> > wiki > Ardahan

1.2. ARDAHAN İLİNİN COĞRAFİ KONUMU

Doğu Anadolu Bölgesi'nin Karadeniz Bölgesi ile komşu olan kuzeydoğu kesiminde bulunan Ardahan ili, yüksek ve engebeli bir topoğrafya ile karakterize edilmektedir. Ardahan sınırları içerisinde, yüksekliği 3000 m'yi aşan birçok zirve bulunmaktadır. Çoruh-Kelkit Dağları'nın en doğu kesimini teşkil eden Yalnız Çam Dağları, Artvin il sınırı boyunca uzanmaktadır. İlin kuzeydoğu kesiminde Kel dağ (3.033 m.) ve doğu kesiminde Akbaba Dağı (3.026 m.) yer almaktadır. Ayrıca, il topraklarının güney kesiminde yer alan engebeli alanlar Allahuekber Dağları ve Kısır Dağı tarafından oluşturulmaktadır. Kuzeydoğu-Güneybatı doğrultusunda uzanan Allahuekber Dağları'na bağlı Kabak Dağı, 3.054 m. yüksekliğe sahiptir. Ardahan ilinin en yüksek noktası ise Çıldır Gölü'nün güneybatısında yer alan ve 3.197 m. yüksekliğe ulaşan Kısır Dağı'nın zirvesidir. Ardahan ilinin orta kesiminde yer alan yüksek düzlükler, Ardahan Platosu olarak adlandırılmakta olup, bu platonun deniz seviyesinden yüksekliği 1800-2000 m. arasında değişiklik göstermektedir. Orta kesimdeki alçak bölüm ise Ardahan Ovası olarak tanımlanmaktadır. İldeki diğer düzlükler arasında, Kısır Dağı'nın batısında konumlanan bir çöküntü alanı olan Hasköy Ovası ile güneybatı kesimindeki Göle Ovası yer almaktadır. Ardahan ilinde beş adet ilçe bulunmaktadır: Çıldır, Damal, Göle, Hanak ve Posof. Bu ilçeler, çeşitli tarihsel ve doğal özellikleri ile ön plana çıkmaktadır. Çıldır; en eski yerleşim alanlarından biri olup, Ardahan'ın güneydoğusunda yer almaktadır. İlçenin yüksek bir turizm potansiyeli mevcuttur; önemli turistik noktaları arasında Âşık Şenlik Türbesi, Kara Kale, Kurt Kale Kalesi, Şeytan Kalesi ve Çıldır Gölü'ndeki Kuş Adası yer almakta ve ilçe, uluslararası Çıldır Göl Festivali'ne ev sahipliği yapmaktadır. Damal ise, 2100 metre rakıma sahip olup yılın büyük bir bölümünde karla kaplı bir alanla kaplıdır. Bu ilçe, her yıl 15 Haziran ile 15 Temmuz tarihleri arasında Karadağ'da belirgin bir şekilde görülen Atatürk Silueti ile yerli ve yabancı turistleri kendine çekmektedir. Ayrıca, Damal Bebeği de ilçe için önemli bir tanıtım ve ekonomik gelir kaynağı oluşturmaktadır <https://www.ardahan.bel.tr > ardahan-hakkinda>.

Göle; Ardahan'ın güneyinde yer alan bir diğer ilçedir ve büyük bir kısmı ormanlarla kaplıdır. Doğal güzellikleri sayesinde yerli ve yabancı turistlerin ilgisini çeken pek çok tarihi yer ve mekân barındırmaktadır. Bu yerler arasında Kalecik Kalesi, Uğurtaş'ı Köyü Kalesi ile Dedeşen Köyü'ndeki kale kalıntıları ve çeşitli köylerde bulunan cami, kilise ve şapel kalıntıları sayılabilir. Ayrıca, ilçede her yıl düzenlenen uluslararası Göle Kültür ve Kaşar Festivali de önemli bir etkinliktir. Hanak, Ardahan'ın kuzeyinde yer alan bir diğer ilçedir ve kendine özgü tarihi ve doğal güzellikleri ile dikkat çekmektedir. Özellikle Çayağzı köyü yakınlarındaki harabeler, kilise kalıntıları, Sevimli Kalesi ve Kırnav Kalesi, Hanak'ın öne çıkan turistik noktaları arasında yer almaktadır. Kamp ve av turizmi de bu ilçenin doğal güzelliklerinin ön plana çıkmasına katkıda bulunmaktadır. Son olarak, Posof, doğal güzellikleri ile bölgede önemli bir yer tutarken, endemik bir kuş türü olan Dağ Horozu yalnızca Posof ve Artvin'de görülmektedir. Çak Kalesi, Savaşır Kalesi, Kol Kalesi ve Mere Kalesi, Posof'un tarihi ve doğal güzellikleri arasında sıralanmaktadır. Ardahan ili, zengin orman yapısı ve kuş ile memeli hayvan varlığı ile de dikkat çekmektedir. İl merkezinin çevresindeki Ardahan ormanları, parçalı dört küçük sarıçam ormanından ve bu ormanları çevreleyen geniş çayır ve platolardan oluşmaktadır. Ülkemizde kara ikliminin hâkim olduğu yüksek rakımlı tek sarıçam ormanına sahip olan Ardahan, ayrıca çeşitli kuş ve memeli hayvan türlerine yuva sağlamakta olup, nesli tehlikede olan bazı bitki ve hayvan türlerinin de dünyadaki tek yayılış alanlarını barındırmaktadır. Öne çıkan türler arasında kara akbaba, saz delicesi, orman toygarı, küçük orman kartalı ve turna gibi türler bulunmaktadır (Kurt baş, 2012).

1.2.1. Ardahan'ın İklim Durumu

Yüksek rakımlara ve değişken yüzey şekillerine sahip olan bölgenin ikliminin genel olarak karasal özellikler taşıdığı gözlemlenmektedir. Kış mevsimleri uzun, sert ve kar yağışlıdır; yıllık ortalama sıcaklık 5 °C'nin altında seyretmekte olup, kış aylarında sıcaklık -30 °C'ye kadar düşebilmektedir. Türkiye'nin kuzeydoğusunda yer alan Ardahan, yıllık ortalama 500 mm yağış almaktadır. Sonbaharın ilk soğuk hava dalgaları eylül ayının sonlarına doğru kendini göstermekte, ilkbahar dönemi ise mayıs ayının ortalarına kadar sürmektedir.

İlin batı ve kuzey kesimlerinde Karadeniz ikliminin etkileri daha belirgin bir biçimde hissedilmektedir. Bu durum, bitki örtüsünde de kendini göstermekte; batı ve kuzey bölgelerinde, özellikle Posof ilçesi ile Artvin'e komşu alanlarda ormanlık alanlar ve çalılar yoğunlukla bulunurken, diğer bölgelerde çayır ve meralar yaygınlık göstermektedir <https://ardahan.ktb.gov.tr> > iklimi.

1.2.3. Ardahan'ın Jeomorfolojisi

Göle Havzası, Kuzeydoğu Anadolu'da volkanik kökenli Allahuekber Dağı ile kuzeyde yer alan Uğurludağ arasında konumlanmakta olup, 2000-2100 metre yüksekliğinde bir alanı kapsamaktadır. Tamamen tektonik bir çukur niteliği taşıyan Göle Havzası, alüvyal dolgu ile kaplanmış olup bu dolgu üzerinde çayır ve bataklık alanlarına rastlanmaktadır. Ayrıca, Göle Havzası, Ardahan Havzası'na bağlı Kuruçay aracılığıyla Kura Nehri havzasına entegre olmaktadır.

Ardahan Havzası ise güneydeki Uğurludağ ile kuzeydeki Çam Dağları (Cin Dağı 2.957 metre) arasında, 1800-2000 metre yüksekliğinde bir alanı kapsamaktadır. Bu havzanın kenarlarında Pliyo-Kuvaterner dönemine ait marnlı ve kumlu tortul tabakalarının varlığı gözlemlenmektedir; bu tabakalar, havzanın güneydoğusuna kadar, Hasköy çevresine kadar uzanmaktadır. Söz konusu havza, Pliyosen döneminin sonu ile Kuvaterner dönemi başında meydana gelen faylanma olaylarının sonucunda çökme göstermiştir. Bu çökme, yüksek kesimlerden gelen materyallerle dolmuş ve dolayısıyla havzayı dolduran flüviolaküstür çökeller, genç akarsular tarafından boşaltılmıştır. Sonuç olarak, havzanın kenarlarını sınırlayan fay diklikleri ve yer yer volkanik temel yüzeye çıkma durumu gözlemlenmektedir <http://ardahan.gov.tr> > ardahan-in-cografi-konumu.

Kuzeydoğu Anadolu'nun en uç noktasında, kabaca kuzey-güney doğrultusunda sıralanan Aktaş Gölü, Çıldır Havzası ve Çıldır Gölü, volkanik ve volkanosedimanter arazi özelliklerine sahip tamamen tektonik kökenli çanaklar olarak dikkati çekmektedir. 1.794 metre yüksekliğindeki Aktaş (Hozapın) Gölü, doğu-batı yönünde faylarla çökmüş olan aynı adlı havzanın alçak kesimini kapsamaktadır. Özellikle gölün güney bölümünde heyelanlı fay diklikleri gözlemlenmektedir. Hozapın Gölü'nün güneyindeki volkanik eşikten sonra, güneyde Çıldır Havzası'na geçilmektedir.

Doğu-batı yönünde uzanan bu havza, genç tortul tabakalarla dolmuş olup, yüksekliği yaklaşık 2000 metreyi bulmaktadır. Söz konusu havzanın sularının drenajı, batıda havzaya katılan ve Kura Nehri'nin kollarından biri olan Karaçay tarafından sağlanmaktadır. Doğuda Akbaba Dağı (3026 metre) ile batıda Kısır Dağı (3197 metre) arasında konumlanan Çıldır Gölü, 1.959 metre yüksekliğindedir. Gölün kuzey-güney yönündeki uzunluğu 18.3 kilometre, doğu-batı yönündeki en geniş noktası ise 16.2 kilometredir. Göl, toplamda 115 kilometrekarelik bir alan kaplamakta olup, derinliği 100 metreyi aşmaktadır. Çıldır Gölü'nün kuzeyinde, ortalama yüksekliği 2100 metre olan bir volkanosedimanter sırt bulunmaktadır; bu sırtın batı ucunda Göl belen Köyü civarında 1970-1975 metre yüksekliğinde bir gedik yer almaktadır. Gölün güney kısmı, diğer alanlara kıyasla oldukça düz olup, ortalama yüksekliği 2000 metre civarındadır. Buradan kuzey-güney yönünde bir oluk aracılığıyla Arpaçay'a geçiş sağlanmaktadır.

Havzaların jeomorfolojik evrimi incelendiğinde, Doğu Anadolu'daki volkanizmanın Tersiyer'in ilk dönemlerinde şekillenmeye başladığı gözlemlenmektedir. Miyosen döneminde Kuzeydoğu Anadolu'daki depresyonlar büyük ölçüde göl rejimi altında kalmış ve bu süreçte aralıklı olarak meydana gelen volkanik materyaller, göl havzalarına ulaşmıştır. Bu durum, Arpaçay, Çıldır ve Kura Vadisi gibi alanlarda tortul, ara tabakalı volkanik ve volkanik-tortul arazilerin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Pliyosen döneminde ise bölge, dikey tektonik hareketlere maruz kalmış ve bu süreç sonucunda faylar boyunca blok halinde çöküntüler meydana gelmiştir. Bu evrede, Çıldır Havzası'nın ana hatları belirginleşmiştir. Kuvaterner döneminde, Çıldır Gölü'nün doğu ve batısında merkezi püskürmeler gerçekleşmiş ve bu aktiviteler sonucunda doğuda Akbaba, batıda ise Kısır dağ volkan konileri oluşmuştur. Bu merkezlerden püsküren bazal tik lavlar, Çıldır Gölü Havzası'na ve volkano-laküstür arazilere akış göstermiştir. Ancak, günümüzde mevcut olan Çıldır Gölü'nün doğu ve güney kesimlerini bu lav akıntıları kaplamamaktadır; zira bu alanlarda volkano-sedimanter arazilerin üzerinde bazal tik lav akıntıları bulunmaktadır. Çıldır Gölü, bir lav seti gölü özelliği taşımamakta olup, yakın geçmişte zaman zaman kapalı bir havza olarak kalmıştır. Pleistosen'in plüviyal devrelerinde gölün taşkın suları, kuzeybatıda bulunan Göl belen Köyü'ndeki 1970-1975 metre yüksekliğindeki eşikten, Çıldır Havzası'na ve oradan da Kura Nehri'ne akmıştır.

Bunun yanı sıra, gölün kuzey kesiminde yaklaşık 2000 metre yükseklikte yerli kaya terasları ve sahanlıklar bulunmaktadır. Bu sahanlıklardaki yassı çakılların varlığı, plüviyal devrede göl seviyesinin en az 2000 metreye kadar yükseldiğini göstermektedir. Günümüzde Çıldır Gölü, güneyde bazaltlar üzerinde oluşmuş bir taşma boğazı aracılığıyla Arpaçay'a bağlanmakta; ayrıca, Çıldır Gölü'nün kuzeyindeki Çıldır Havzası, Kura Nehri'nin kollarından Koca Çay tarafından kapsanarak bu nehre entegre olmaktadır. Kapalı bir çanak içerisinde yer alan Aktaş Gölü'nün suları içme ve kullanım açısından elverişsizdir; ancak bu göl de plüviyal devreler boyunca fazla sularını kuzeybatıdaki eşikten Kura 'ya akıtmıştır.

1.2.4. Göller

Çıldır Gölü, Doğu Anadolu Bölgesi'nin Van Gölü'nden sonraki en büyük gölü olup, 115 km²'lik bir alanı kapsamaktadır. Bu göl, Kısır Dağı ile Akbaba Dağı arasında yer almakta ve kuzey-batı yönünde uzanan Singer sırtları, gölü Çıldır Ovası'ndan ayırmaktadır. Göl, çevresindeki yüksek dağlar tarafından çevrelenmiş olup, bu nedenle Çıldır tarafındaki bölge daha düz bir topografik yapı göstermektedir. Bu kıyılarda ince düzlükler ve kumlu plajlar bulunmaktadır. Göl, kar suları, kaynaklar ve her iki dağdan inen küçük akarsularla beslenmekte olup, suyu tatlıdır. Göl, güney yönünde daralmaktadır; Kamervan Adası'nın hemen arkasında, dar Zavot Boğazı'ndan sonra, Küçük Göl olarak bilinen bir genişleme daha oluşmaktadır. Gölün fazla suları, belirli bir akıntı ile bu boğaza yönelmekte ve buradan sonra hızlı bir akışla Telek Suyu adıyla gölden çıkarak Kars Çayı'na doğru akmaktadır. En yüksek akış yaz aylarında gözlemlenmekte olup, bu akış 10-15 m³/s'ye kadar ulaşabilmektedir; yaz sona erdikçe akış miktarı belirgin bir şekilde azalmakta ve saniyede 3 m³'e kadar düşmektedir. Çıldır Gölü'nün rakımı 1950 m olup, kış aylarında yüzeyi genellikle buzla kaplanmaktadır. Gölün kuzeydoğusunda, bir dönümlük bir alanı kaplayan Akçakale veya Kuşadası adıyla anılan küçük bir ada bulunmaktadır; bu ada, bir yarımadanın kopmasından oluşmuş olup, üzerinde çeşitli kuş türlerine ev sahipliği yapmaktadır; en önemli türleri arasında karabatak, balıkçıl, tulum boğazı ve martı yer almaktadır.

Bu kuşlar, kış mevsiminde Karadeniz'e göç etmektedir. Çıldır Gölü, balık çeşitliliği bakımından oldukça zengin bir ekosisteme sahiptir; kıyılardaki dere ağızlarında alabalık bulunmakta ve gölde en yaygın olarak sazan balığı ile tatlı su kefali türleri gözlemlenmektedir <http://www.ardahan.gov.tr> > [goller-ve-nehirler](#).

Aktaş (Hozapın) Gölü: Çıldır Ovası'nın kuzeybatı kesiminde, yaklaşık 22 km²'lik bir alanı kapsayan Aktaş (Karsak, Hozapın) Gölü, ülke sınırları içinde yer alan yarısı ile birlikte yüksekliği 1794 m'dir. Göl, kapalı bir havza özelliği taşımakta olup, alanı giderek daralmaktadır. Su kimyası açısından sodalı olan gölde sürekli hareket halinde bulunan 12 adacık bulunmaktadır. İlkbahar döneminde göl yatağından taşan sular, Zigaristav Deresi adı verilen bir akıntı oluşturmakta ve bu akıntı, gölün çevresindeki ekosistemi etkilemektedir. <http://cildir.gov.tr> > [aktas-golu](#)

Ayı Gölü: Arsiyan Dağı ile Cin Dağı arasında konumlanmış olan Ayı Gölü, yaklaşık 0,5 km²'lik bir alanı kaplamaktadır. Göl çevresinde birçok küçük kaynak mevcut olup, bu kaynaklar gölü beslemektedir. Gölün taşan sularının oluşturduğu Ayı Deresi, yaz aylarında yöre halkı tarafından hayvan sulama amacıyla kullanılmaktadır ve Cin Dağı'nın diplerini izleyerek Hanak ilçesine doğru akmaktadır.

Karagöl (Vakla) Gölü: Arsiyan Dağı'nın Posof tarafında, Baykent (Vahla) ve Alabalık (Sayho) köyleri yakınlarında yer alan Karagöl, düz bir alan üzerine konumlanmış olup çevresi çimenlik bir yapıdadır. Bu göl, alabalık açısından zengin bir ekosisteme sahiptir ve gölden çıkan küçük bir dere, Posof ilçesine doğru akmaktadır.

Balık Gölü: Posof ilçesi sınırları içerisinde, Kanlıdağ'ın kuzey tarafında yer alan Balık Gölü, küçük bir alan kaplamakta olup alabalık ve kunduz türlerine ev sahipliği yapmaktadır.

Kanlı Göl: Posof ilçesinin Eminbey (Cilvana) Köyü'nün batısında, Zendar ve Civantel (İncedere) köyleri arasında sekiz dekar (8.000 m²) kadar bir alanı kapsayan Kanlı Göl, derin suya sahip olup kenarları sazlık ve bataklık alanlarla çevrilidir. Bu gölde sazan balığı bulunmaktadır.

Ayaz Göl: Posof ilçesinde, Eminbey (Cilvana) köyünün hemen doğusunda, 10 dekar genişliğinde küçük bir düzlüğün ortasında yer alan Ayaz Gölü, 20-30 m derinliğe sahiptir. Bu gölde balık varlığı mevcut değildir.

Sagrenin Gölleri: Posof ilçe merkezinin yaklaşık 6 km doğusunda, Sagre ile Al Köyü yakınlarında konumlanan Sülüklü ve Kamışlık gölleri, genel olarak "Sagre'nin gölleri" olarak anılmaktadır.

Davar Gölü: Posof ilçesinin batısında, Hırhat Dağı'nın kuzey tarafında yer alan Davar Gölü, 3 dekar genişliğindedir ve bu gölde balık bulunmamaktadır.

Arile (Balık) Gölü: Posof ilçesinin doğusunda, Gürcistan sınırına yakın Süngülü (Arale) köyü civarında sekiz dönüm kadar geniş bir alana sahip olan Arile Gölü, çıplak ve kumlu kenarları ile dikkat çekmektedir. Bu gölde alabalık bol miktarda bulunmaktadır.

1.2.5. Nehirler

Kura Nehri, Doğu Anadolu Bölgesi'nden doğarak Azerbaycan topraklarında Aras Nehri ile birleşerek Hazar Denizi'ne dökülen bir akarsudur. Bu nehrin toplam uzunluğu 1515 km olup, Türkiye sınırları içindeki kısmı 189 km'dir. Kura Nehri, Akkiraz (Kertene) Köyü'nün doğusundan itibaren akmaya başlar; bir süre Türkiye-Gürcistan sınırını takip ettikten sonra, Kurt kale yakınlarındaki Tavşan sırtı bölgesinden Gürcistan topraklarına geçer ve ardından Azerbaycan'a ulaşır Aras Nehri ile birleşir. Kura Nehri'nin Türkiye'deki su toplama alanı yaklaşık 4852 km²'dir ve bu nehrin Türkiye'deki yukarı çığırında ortalama debisi 25 m³/sn olarak ölçülmektedir. Nehrin akış debisi, genellikle nisan ayında en yüksek seviyeye ulaşırken, en az suyun bulunduğu dönem ise genellikle eylül ve ekim aylarıdır <https://ardahan.ktb.gov.tr › nehirler>.



ARDAHAN İLİ HARİTASI

R.SAYGILI 2015

Resim 3.Ardahan ili haritası

Kaynak: cografyaharita.com

1.3. ARDAHAN İLİNİN NÜFUSU

Ardahan ilinin nüfusu bir önceki yıla göre 338 birey artış göstermiştir. 2023 yılı itibarıyla Ardahan'ın toplam nüfusu 92.819 olarak belirlenmiştir. Bu nüfusun 48.239'u erkek, 44.580'i ise kadın bireylerden oluşmaktadır. Nüfus dağılımı bakımından, erkeklerin oranı %51,97; kadınların oranı ise %48,03 olarak hesaplanmaktadır <https://www.nufusu.com> › Ardahan nüfusu.

Yıl	Ardahan Nüfusu	Erkek Nüfusu	Kadın Nüfusu
2023	92.819	48.239	44.580
2022	92.481	47.946	44.535
2021	94.932	49.168	45.764
2020	96.161	49.811	46.350
2019	97.319	50.697	46.622
2018	98.907	51.593	47.314
2017	97.096	50.317	46.779
2016	98.335	50.884	47.451
2015	99.265	51.141	48.124
2014	100.809	51.939	48.870
2013	102.782	52.937	49.845
2012	106.643	55.824	50.819
2011	107.455	56.467	50.988
2010	105.454	54.023	51.431
2009	108.169	56.093	52.076
2008	112.242	58.673	53.569
2007	112.721	58.095	54.626

Resim 4. Yıllara göre Ardahan nüfusu

Kaynak: <https://www.nufusu.com> › Ardahan nüfusu.

Resimde de görüldüğü üzere yıllar içerisinde Ardahan İlının nüfusu azalmıştır. İlin Bu denli Göç vermesinin nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Sert iklim koşulları ve uzun süreli etkiler nedeniyle, tarım ve hayvancılığa dayalı Ardahan ekonomisi olumsuz etkilenmekte; istihdam alanlarının sınırlı olması ve yeni iş sahalarının açılmaması sorun teşkil etmektedir. 2. Eğitim, sağlık ve ulaşım gibi temel hizmetlerin yetersiz olması dikkat çekmektedir. 3. Bölgedeki tarihsel güvenlik sorunları algısı, yatırım yapılmamasına ve yeni iş alanlarının açılmamasına neden olmaktadır. 4. İl, sosyal yaşamı destekleyecek yeterli rekreasyon alanlarına sahip değildir. 5. Bölgede

yaşanan ciddi bürokratik sirkülasyon, sunulan hizmetlerin kesintiye uğramasına yol açmaktadır. 6. İldeki altyapı hizmetlerinin tamamlanmaması, günlük yaşamda aksamalara neden olmaktadır. 7. Geleneksel üretim sistemi olarak görülen tarım ve hayvancılık sektörlerinde gerekli gelişmelerin sağlanamaması, genç neslin bu alanlarda çalışmaktan uzak durmasına sebep olmaktadır. 8. Kalifiye ve mesleki eğitim almış bireyler, ilde uygun iş fırsatları bulmakta zorluk yaşamaktadır (Topcuoğlu, 2015).

1.4. ARDAHAN İLİNİN EKONOMİSİ

Ardahan, Türkiye'nin Doğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan bir il olup, coğrafi konumu ve doğal kaynakları ile çeşitli ekonomik faaliyetlere ev sahipliği yapmaktadır. Ardahan'ın ekonomik yapısını etkileyen başlıca unsurlar tarım, hayvancılık, ticaret ve son yıllarda gelişen turizm sektörü olarak öne çıkmaktadır.

1. Tarım

Ardahan'ın ekonomisinde tarım önemli bir yer tutmaktadır. Ancak, bölgenin iklimi ve arazisi tarımsal faaliyetleri kısıtlayıcı özellikler taşıdığından, genellikle kırsal kesimde yaşayan nüfus için geçim kaynağı olarak hayvancılıkla birlikte yürütülmektedir. Tarım faaliyetleri daha fazla tahıl, meyve ve sebze üretimi ile sınırlıdır. Buğday, arpa, yulaf, nohut ve fasulye gibi bitkilerin yanı sıra, patates ve çeşitli yeşil sebzeler de yetiştirilmektedir. Bölgenin tarım ürünleri, hem yerel pazarlarda hem de çevre illere satılmaktadır.

2. Hayvancılık

Hayvan yetiştiriciliği, Ardahan ilinin ekonomik yapısında en mühim geçim kaynaklarından biridir. Bölgenin hava durumu, özellikle yaylalarda hayvan yetiştiriciliği için uygun bir ortam sağlamaktadır. Sığır, koyun ve keçi gibi çeşitli evcil hayvanların bakımı bu sektörde sıkça yapılmaktadır. Ardahan'ın özellikle Ardahan Koyunu, kaliteli yapağısı ve et verimliliği ile dikkat çekmektedir. Aynı zamanda, bölgenin doğal otlakları sayesinde hayvanların sağlıklı bir biçimde beslenmesi mümkün olmakta ve bu da ürün kalitesini artırmaktadır.

Ardahan, hayvan yetiştiriciliğiyle ilgili olarak süt ve süt ürünleri üretiminde de önemli bir rol oynamaktadır. Yerel peynir çeşitleri, özellikle Çıldır peyniri, bölgedeki tarımsal üreticilerin kazanç kaynakları arasında mühim bir yer edinmektedir <https://www.ardahantso.org.tr > ekonomi>.

Hayvan yetiştiriciliği faaliyetleri, hem büyükbaş hem de küçükbaş hayvan yetiştiriciliği ilkeleri doğrultusunda, esasen mera hayvancılığı biçiminde sürdürülmektedir. Ayrıca, bölge genelinde önemli bir kümes hayvancılığı potansiyeli de mevcuttur. Bu bağlamda, en yaygın olarak beslenen kümes hayvanı türü kazdır; bunun yanı sıra tavuk, ördek ve hindi gibi diğer kümes hayvanları da yetiştirilmektedir. Bu durum, bölgedeki gıda üretim çeşitliliğini artırarak yerel ekonomiye katkı sağlamaktadır.



Resim 5. Ardahan'ın başlıca geçim kaynaklarından büyükbaş hayvancılık

Kaynak: [https://tr.wikipedia.org/wiki/Ardahan_\(il\)](https://tr.wikipedia.org/wiki/Ardahan_(il))

3. Ticaret

Ardahan, jeopolitik konumu itibarıyla ticaret açısından stratejik bir yer teşkil etmektedir. Türkiye'nin Kafkasya ve Orta Asya'ya açılan kapısı olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, sınır ticareti bu ilde önemli bir ekonomik faaliyet haline gelmiştir. Özellikle Gürcistan ile olan sınır ticareti, Ardahan halkı için önemli bir geçim kaynağı oluşturmaktadır. İlimde kurulan pazarlar sayesinde yerel ürünler, taze sebze-meyve ve diğer ticari ürünler alıcı bulmaktadır.

4. Turizm

Son yıllarda, Ardahan'a olan ilgi artmış ve turizm sektörü de gelişmeye başlamıştır. Özellikle doğal güzellikleri, yaylaları, gölleri ve tarihi yerleri ile ön plana çıkan Ardahan, kış turizmi için de uygun bir potansiyele sahiptir. Çıldır Gölü, Ardahan Kalesi, Posof'taki tarihi yapılar ve yaylalar, turistlerin ilgisini çeken mekânlar arasında yer almaktadır. Kış aylarında yapılan kayak ve dağcılık gibi faaliyetler, Ardahan'a gelen turistlerin ilgisini çekmektedir. Bu da, bölgede konaklama, restoran ve tur rehberliği gibi hizmet sektörünün gelişimine katkıda bulunmaktadır (Apalı, Y. 2015).

1.5. ARDAHAN İLİNDEKİ EĞİTİM KURUMLARI

Ardahan ilinin merkez ve ilçelerinde toplamda 7 anaokulu, 89 ilkokul, 55 ortaokul (bunlardan 50'si genel ortaokul, 5'i ise imam hatip ortaokulu), ve 23 lise (1 fen lisesi, 4 Anadolu lisesi, 17 mesleki ve teknik lise. 5 çok programlı lise, 4 imam hatip lisesi, 1 sosyal bilimler lisesi ve 1 spor lisesi) bulunmaktadır. Ayrıca 2 özel eğitim kurumu da mevcuttur. 2024 yılı verilerine göre, 1.298 derslikte 19.457 öğrenci eğitim görmekte ve 935 branş, 303 sınıf ile 81 okul öncesi öğretmeni dahil olmak üzere toplam 1.319 öğretmen görev yapmaktadır. İl genelindeki okuma yazma oranı 2024 yılı itibarıyla %91,28 seviyesindedir <http://ardahan.meb.gov.tr>.

2008 yılında faaliyete geçen Ardahan Üniversitesi, 6 fakülte, 3 yüksekokul ve 6 meslek yüksekokulunu bünyesinde barındırmaktadır. Üniversitede, 2019 yılında Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Fen Bilimleri Enstitüsü'nün birleştirilmesiyle oluşturulan Lisansüstü Eğitim Enstitüsü bulunmaktadır. Ardahan Üniversitesi'nde 2021-2022 eğitim-öğretim döneminde 2209 ön lisans, 2918 lisans, 379 yüksek lisans ve 40 doktora öğrencisi olmak üzere toplam 5546 öğrenci eğitim almaktadır. 2022 yılı itibarıyla üniversitede 17 profesör, 28 doçent, 105 doktor, 130 öğretim görevlisi ve 90 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 370 akademik personel görev yapmaktadır. 2024 güncel verilerine esasen ise Üniversitede 2857 ön lisans, 3812 lisans, 576 Yüksek lisans, öğrencisi olmak üzere toplam 7245 öğrenci eğitim almaktadır. Üniversitede 377 akademik personel, 358 idari personel görev yapmaktadır <https://ubys.ardahan.edu.tr> > [AcademiciansByDutyStation](#).

1.6. ARAŞTIRMANIN KONUSU

"Çalışan kadın" terimi, ekonomik bir faaliyet içinde yer alan, bir işte çalışarak gelir elde eden kadınları ifade eder. Bu tanım, farklı sektörlerde ve pozisyonlarda çalışan kadınları kapsar; kamu ve özel sektörde, ticaret, hizmetler, tarım gibi çeşitli alanlarda görev alabilirler. Çalışan kadınlar, hem maddi bağımsızlık kazanma hem de toplumsal rollerdeki değişim ile birlikte, toplumun ekonomik ve sosyal yapısında önemli bir yer tutarlar. Aynı zamanda kadınların iş gücüne katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konularında da önemli bir göstergedir. Çalışan kadınların karşılaştığı zorluklar arasında cinsiyet ayrımcılığı, kariyer gelişimi alanındaki sınırlamalar, iş-yaşam dengesini sağlama çabaları gibi faktörler bulunmaktadır. Bu tez çalışması, çalışan kadınların aile içindeki sorunlarını ve bu sorunların sosyal, ekonomik ve psikolojik boyutlarını incelemektedir. Özellikle Türkiye'de, kadınların iş gücüne katılım oranlarının artmasıyla, çalışan kadınların karşı karşıya kaldığı zorluklar ve aile yaşantısının içinde nasıl bir denge sağladıkları konusu giderek daha fazla dikkat çekmektedir. Bu çalışma, Ardahan ili örneği üzerinden, çalışan kadınların aile içindeki rollerini, iş hayatına katılımlarını, sosyoekonomik durumlarını, eğitim düzeylerini, aile dinamikleri ile kariyer hedefleri arasındaki etkileşimi ve yaşanan sosyal cinsiyet ayrımcılığı üzerine odaklanmaktadır.

Güner (2008) tarafından yapılan "Üniversitede Çalışan Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlara Yönelik Algıları" başlıklı çalışmada, İstanbul'da bulunan üç farklı vakıf üniversitesinden (İstanbul Bilgi Üniversitesi, Yeditepe Üniversitesi ve Koç Üniversitesi) rastgele seçilen kadın çalışanlara anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, kadınların genel anlamda çalışma yaşamındaki sorunlardan haberdar oldukları ve bu konuyla ilgili belirli bir düzeyde duyarlılık geliştirdikleri tespit edilmiştir. Ancak, gerçekleştirilen iyileştirici çalışmalar, yasalar ve düzenlemelerin sorunu ortadan kaldırmadığı gibi, kadınların bu artan duyarlılıkları da mevcut sorunların çözümüne yeterli olmamaktadır.

Aksöz ve Eroğlu (2021), Kayseri ili Melikgazi ilçesinde gerçekleştirilen bir çalışmada, kolayda örneklem yöntemiyle seçilen 600 kadın öğretmenle görüşmüşlerdir. Bu bağlamda, Melikgazi İlçesi'ndeki devlet okullarında görev yapan kadın öğretmenlere 600 adet anket formu elden teslim edilerek uygulanmıştır. Araştırma bulguları, kadınların toplumda çalışan kadınlara yeterli önemin verilmediğine inandıklarını, çalışma hayatlarının evdeki sorumluluklarını olumsuz yönde etkilediğini ve çocuklarına yeterince

zaman ayıramadıklarını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, önemli bir kısmının çalışmayı sevdikleri ve bu nedenle çalışma hayatına katıldıkları, işlerinden memnun oldukları ve sosyal hakları konusunda bilgi sahibi oldukları tespit edilmiştir.

Önel (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş-aile çatışmasının çalışan kadınların aile içi ilişkileri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma, evli ve çocuklu bireyler ile özel ve kamu sektörü çalışanları ile serbest meslek sahiplerine yönelik, kadın ve erkek katılımcılara farklı sorular içeren iki ayrı anket biçiminde tasarlanmıştır. Kadın çalışanlar için 53, erkek çalışanlar için ise 50 sorudan oluşan anket formları hazırlanarak, eşit sayıda kadın ve erkeğe uygulanmıştır. Toplanan verilerden 180 adet geçerli form değerlendirilmiş ve analiz sürecine geçilmiştir. Elde edilen bulgular, kadınların aile içindeki geleneksel rol ve görevlerinden kaynaklanan zorlukları büyük ölçüde bireysel çabalarıyla çözmeye çalıştıklarını, buna rağmen işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca, kadın çalışanların iş-aile dengesini kuramadıklarında işten ayrılma olasılıklarının arttığı belirtilmiştir. Zaman yetersizliği, erkekler açısından önemli bir iş-aile çatışması kaynağı olarak değerlendirilmeyip, erkeklerin geleneksel toplum yapısı içinde hem kendileri hem de bağımlı oldukları bireylerin geçimini sağlama sorumluluğu, onları işlerine daha fazla bağlamakta ve enerjilerinin yanı sıra zamanlarının büyük bir kısmını işlerine ayırmalarının doğal bir sonuç olarak görülmesine yol açmaktadır.

Yıldırım, A.F. (2020) tarafından yapılan araştırmada, çalışan kadınların aile içindeki ilişkilerine yönelik olarak Kolayda örnekleme metodu kullanılarak Konya ilinde 754 kadına anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 23 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma bulguları, çalışan kadınların iş hayatında yer almanın onlara güç ve özgürlük kazandırdığına dair yüksek bir kabulün mevcut olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çalışma hayatının kadının iyi bir anne ve eş olmasına engel teşkil etmediği yönündeki görüşler ile kadınların öncelikle çocuk sahibi olması gerektiği konusundaki tutumlar arasında bir belirsizlik olduğu söylenebilir. Çalışan kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların aile içindeki dinamiklere, aile içindeki sorunların ise iş yaşamına etki ettiği sonucuna ulaşmak mümkündür.

Küçükkoç (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan idari ve akademik kadın personel üzerinde bir anket uygulaması yapılmıştır.

Araştırmada yalnızca kadınların seçilmesinin nedeni, toplumsal cinsiyet rollerinin dağılımı ve toplumsal gelenekler çerçevesinde kadınların aile yaşamında erkeklere kıyasla daha fazla sorumluluk üstlenmeleridir. COVID-19 pandemisi nedeniyle, üniversitedeki araştırmaya yalnızca 147 kadın çalışana ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular, çocuk sayısının artışı ile iş-aile çatışmasının da belirgin bir şekilde yükseldiğini göstermektedir. Ayrıca, aylık net gelirin tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığı tespit edilmiştir. Kadın çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltmak ve bunun sonucunda iş verimliliğini artırmak amacıyla, primler, maaş iyileştirmeleri veya ödül teşvikleri gibi önlemler önerilmektedir. Bu tür önlemlerin hayata geçirilmesi durumunda, kadın çalışanların tükenmişlik ile ilgili sorunlarının azalacağı düşünülmektedir. Çocuklu ailelerde iş-aile çatışmasını azaltmak için ise, kadın çalışanlara yönelik eğitim programları veya psikolojik destek sağlanmasının, bu çalışanların aile-iş çatışmasıyla ilgili yaşadıkları sorunları hafifletebileceği sonucuna varılmıştır.

Yılmaz, A. Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, kamu örgütlerinde çalışan kadın iş görenlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir. Anket yöntemiyle 50 katılımcı ile yapılan görüşmeler sonucunda, kadınların çalışma yaşamında erkekler karşısında maruz kaldıkları ayrımcılık, kadınlara yönelik taciz, fiziksel çalışma ortamına ilişkin sıkıntılar ve gelecek kaygılarının, kadın iş görenlerin sık sık işyeri değiştirmelerine yol açtığı tespit edilmiştir. Ayrıca, çocuk sahibi olan kadın iş görenlerin, iş yerinde terfi etme imkânları ile çocuklarını bırakabilecekleri kreş olanaklarının eksikliği gibi konularda sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları, eğitim düzeyi yüksek olan kadın iş görenlerin dahi iş yerinde kadın-erkek ayrımcılığına maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır.

Aksoy ve Şahin (2005), Erzurum'daki alışveriş merkezlerinde çalışan kadınların iş yerindeki sorunlarını incelemişlerdir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmış ve toplamda 100 kadın çalışana anket uygulanmıştır.

Araştırma bulguları, kadın çalışanların eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte iş tatmininin ve işten haz alma düzeyinin de yükseldiğini, buna karşın aile içi sorunların yaşanma sıklığında azalma görüldüğünü ortaya koymaktadır. Ayrıca, eğitim seviyesinin artışı ile birlikte kadın çalışanların yöneticilerine iş ile ilgili konularda daha rahat fikir

beyan etme durumlarında (ilişki serbestliği) bir artış gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, iş yerlerinde çalışma saatlerine uyulmadığına dair bulgular da elde edilmiştir.

Ergöl, Ş, Koç, G. Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Türkiye'deki kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları zorluklar incelenmiştir. Bu kapsamda, üniversitelerde araştırma görevlisi olarak görev yapan 291 kadın ile yüz yüze mülakat yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırma bulguları, katılımcıların yaklaşık yarısının çalışma hayatının aile yaşamını olumsuz etkilediğini ifade ettiğini, üç araştırma görevlisinden birinin kadının kariyerinin erkekten yüksek olmasının sorun teşkil edeceğine inandığını ve on akademisyenden birinin ise iş hayatı dolayısıyla aile üyeleriyle tartışmalar yaşadığını ortaya koymuştur.

Alparslan, A. M, Bozkurt, Ö.Ç. ve Öz göz, A. (2015) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, Antalya Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren 91 yönetici ve işveren ile anket yöntemi kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki işletmelerden 36'sı kadın, 55'i erkek olmak üzere toplam 91 kişi, basit rastlantı örnekleme tekniği ile seçilmiştir. Araştırma bulguları, kadın çalışanların yalnızca işten çıkarılma konusundaki ayrımcılığa maruz kaldıklarını göstermektedir. Ayrıca, katılımcı işveren ve yöneticilere göre, kadınların işyerlerinde karşılaştıkları en önemli sorunlar arasında kreş hizmetinin bulunmaması ve doğum izninin ücretli veya ücretsiz olmasının varlığı öne çıkmaktadır. Ücretlendirme açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmadığı belirtilmiş olmasına rağmen, kadınların hamilelik durumunun işe alım süreçlerinde katılımcıların tercihlerini olumsuz yönde etkilediği ifade edilmiştir.

Palabıyık (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Muş il merkezinde kamu sektöründe çalışan evli 84 kadın üzerinde bir anket uygulanmış ve bu ankette toplam 33 soru yer almıştır. Araştırma bulguları, kadınların çalışma saatlerinin daha esnek bir şekilde düzenlenmesi gerektiğini, kamu sektöründe kadın istihdamının artırılmasının önemini, iş-aile uyumunun sağlanması yoluyla rol çatışmasının önlenmesi için toplumdaki zihinsel kodların yeniden yapılandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, bireylerin uyumlu eşlerle evlenmesinin gerekliliği vurgulanmakta ve yasaların çalışan kadınların ihtiyaçlarını gözeterek yeniden düzenlenmesinin sağlanması gerektiği ifade edilmektedir.

Kırlıoğlu, M. Aydın, A. ve Orhan, D. (2024) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Karabük ilinde yaşayan ve bağımsız kurum veya kuruluşlarda çalışan 15 çocuk sahibi

anne ile nitel araştırma yöntemi kullanılarak derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sırasında ses kayıtları alınmış ve bu kayıtlar daha sonra yazıya dökülmüştür. Araştırma bulguları, annelerin iş yerlerine giderken çocuklarını bırakırken akıllarının sürekli çocuklarında kaldığını göstermektedir. Çocuklarıyla yeterli süreyi geçirememenin, annelerin çocuklarının yaşadığı deneyimlere tam anlamıyla ortak olamamasına yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, annelerin duygusal olarak çeşitli zorluklar yaşamasına sebep olmaktadır. Bazı annelerin çocuklarını veya bakıcıya bırakmalarının kendilerine daha fazla rahatlık sağladığı, ancak bazı annelerin bakıcılarla sorun yaşadıkları gözlemlenmiştir. Çalışan anneler, esnek mesai saatlerinin uygulanması gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca, annelerin iş yaşamındaki hakları değerlendirildiğinde, annelik haklarının yasalarla desteklendiği, ancak bu hakların kullanılmasının kurum yöneticilerinin inisiyatifine bağlı olarak değişkenlik gösterdiği belirtilmiştir.

Nergiz. N. Tokmakçı. E. (2011). Çalışma yaşamında kadının tükenmişliği üzerine yapılan çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari bilimler Fakültesinden 40 kişilik bir gruba hazırlanan anket formu uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara esasen Sos yo-ekonomik özelliklerinden yaş, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı, idari görev alma ve bağımlı bakımı alma gibi özelliklerin tükenmişliğin herhangi bir boyutu açısından farklılık yaratmadığı gözlenirken; medeni durumun tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme açısından anlamlı bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Evli kadınların, bekâr kadınlara oranla duygusal tükenme ile daha çok karşılaştığı sos yo-ekonomik özellikler açısından elde edilen ilk bulgudur. Çalışma yılı tükenmenin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde etkili olup, 11-15 yıl ve 16-20 yıl arası çalışanlarda duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın diğer yıllara oranla daha yoğun gözlemlendiği saptanmıştır.

Acuner, Ş.A. (2019). Kadın çalışanların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştıkları sorunlar üzerine yaptığı çalışmada Trabzon il merkezinde faaliyet gösteren kamu kuruluşları arasında kadın çalışan oranının görece yüksek olduğu yedi kuruluş alınmıştır. Bu kuruluşlar arasından, çalışmanın gerçekleştirilmesini kabul eden beş kuruluştaki uygulama yapılmıştır. Beş kamu kuruluşunda toplam 265 kadın çalışan olduğu tespit edilmiş ve tümü araştırma örneklemine dâhil edilmiştir. Anket uygulaması, çalışma

takvimi içerisinde görevde olan ve çalışmaya katılmayı kabul eden kadın çalışanlardan 203 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. 3 anket formunun eksik doldurduğu tespit edilmiş olup; değerlendirme kapsamına alınmamıştır. Araştırmada Nicel analiz kısmında anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara esasen görüşülen kadınların, çalışma yaşamında kadının hayatını kolaylaştırmaya yönelik ilk sırada talep ettikleri konu, özellikle okul öncesi çağlarda çocuğu olan kadınların yararlanabilmesi için, esnek çalışma saatleri uygulamasının hayata geçirilmesidir. Görüşülen kadınlar, üst yönetim seviyelerinde kadın yönetici sayısının artırılması gerektiğini düşünmektedirler.

Er Zeybek ve Çiftçi (2019), akademisyen kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ve evlilik uyumu üzerine gerçekleştirdikleri araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla derinlemesine mülakat tekniği kullanmışlardır. Araştırma verileri, 2016-2017 eğitim öğretim yılı bahar döneminde, bir üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde çeşitli pozisyonlarda görev yapan yedi akademisyen kadın ile yüz yüze görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Görüşmelerin başlangıcında, araştırmanın amacı ve bilimsel niteliği hakkında bilgi verilmiş, katılımcıların kimlik bilgilerinin gizli tutulacağı konusunda taahhütte bulunulmuştur. Mülakatlar, bilgilendirilmiş onam alındıktan sonra ses kayıt cihazıyla kaydedilmiş ve ardından kaydedilen verilerin deşifresi yapılarak metne dönüştürülmüştür. Görüşme formu, akademisyen kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişkiye dair derinlemesine görüşlerini almak amacıyla tasarlanmıştır. Form, kişisel bilgilerin edinilmesi için dört soru ve evlilik uyumu ile toplumsal cinsiyet konularında kendilerini nasıl tanımladıklarına yönelik beş açık uçlu sorudan oluşmaktadır.

Araştırma sonuçları, literatürü destekler nitelikte, aile yaşamındaki mutluluğun eşler arasındaki anlayış ve karşılıklı saygıya dayandığını, ayrıca eşler arasındaki paylaşımların stres düzeyini azalttığını göstermektedir. Aile üyeleri arasındaki paylaşımın, bireylerin daha mutlu ve huzurlu olmasını sağladığı ve yaşamdan daha fazla keyif almalarına katkıda bulunduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, kadınların çalışma yaşamında aktif rol alması, üretken olmaları, eşleri tarafından onaylanmaları ve takdir edilmeleri, öz-saygı ve öz-değerlerini artırdığı gibi evlilik uyumunu da olumlu yönde etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır.

Bulut, Ş. ve Akçacı, T. (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, sektörler arası kadın istihdamı ve cinsiyet ayrımcılığı ele alınmış ve Kilis ilinde sek törel karşılaştırmalar

yapılmıştır. Kilis'in coğrafi özelliklerinin, tarım sektöründe çalışan kadınların yaz dönemindeki istihdam oranlarını artırdığı tespit edilmiştir; bu nedenle, araştırma kış döneminde yapıldığından, aktif olarak tarım sektöründe çalışan kadınlar çalışma kapsamı dışına alınmıştır. Araştırma sürecinde gerçekleştirilen literatür taramasının ardından, anket soruları geliştirilmiştir. Bu aşamada, konu ile ilgili daha önce yapılmış benzer çalışmalar ve araştırmalardan elde edilen soru listeleri de dikkate alınmıştır. Alan araştırması için oluşturulan 52 sorudan oluşan anket, üç ana bölümde düzenlenmiştir. İlk bölümde, katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin 11 soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde, evli ve/veya boşanmış kadınların çocukları ile eşlerinin çalışma ve gelir durumları hakkında 8 soru sorulmuştur. Kilis ilindeki sektörler arası kadın çalışanlar arasında yapılan bu araştırmanın sonuçları, çalışılan sektörlerle bağlı olarak karşılaşılan sorunlar, algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı açısından farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle gıda, ticaret ve tekstil sektörlerinde çalışan kadınların, diğer sektörlerle göre daha fazla çalışma sorunuyla karşılaştığı belirlenmiştir. Algılanan cinsiyet önyargısı ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı, özellikle gıda ve ticaret sektöründe çalışan kadınlar tarafından daha yoğun bir şekilde hissedilmektedir.

1.7. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Gündelik yaşamın dinamikleri içinde çalışan kadınlar, hem ailevi sorumlulukları hem de iş yükleri ile başa çıkma çabası içinde yoğun bir mücadele vermektedirler.

Bu bağlamda, kadınların iş yaşamındaki varlığı, sadece bireysel bir başarı hikâyesinin ötesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği, aile yapısı ve ekonomik dinamikler açısından oldukça önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ardahan ili, coğrafi konumu, sosyoekonomik yapısı ve kültürel dinamikleri ile çalışan kadınların aile içindeki rolü ve karşılaştıkları sorunların gözlemlenmesi açısından özel bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, bu araştırmanın temel problemi, çalışan kadınların aile içindeki sorumlulukları ve iş yaşamı arasındaki dengeyi sağlama çabaları sırasında karşılaştıkları zorluklar, stres faktörleri ve bu durumların genel yaşam tatmini üzerindeki etkileridir. Özellikle, kadınların iş hayatında üstlendikleri rollerin, hem aile yaşamı hem de kariyer üzerindeki yansımaları incelenmektedir. Bunun yanı sıra, çalışan kadınların yaşadığı sorunların

toplumsal algı, aile desteği, yöneticilerin tutumları ve cinsiyet rolleri gibi etkenlerle etkileşimi de araştırmanın kapsamının bir parçasıdır.

1.8. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Literatüre Bakıldığında iş aile çatışması üzerine birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Literatüre bakıldığında iş aile çatışmasının toplumumuzun dışında ve diğer kültürlerde de yaşanmış ve yaşanıyor olduğu görülmektedir. O zaman iş aile çatışmasını uluslararası bir problem olarak nitelendirebiliriz İş aile çatışmasının her toplumdaki farklılaşan yönleri o toplumun geleneklerinden kültüründen ve yapısından etkilenerek farklılık göstermektedir. Ayrıca her toplumun kendine has kültürü olduğuna göre aile ve çalışan kadına bakış açısının her kültürde farklı olmasına ve bu da iş aile çatışmasının kültürler arası farklılaşmasına uygun zemin yaratmıştır. Araştırmanın amacı Ardahan merkezde okullarda, Üniversitede ve Valilikte çalışan evli çocuklu kadınların aile içi problemlerini ve iş aile çatışmasına neden olan faktörleri belirlemek ve bu doğrultuda iş aile çatışmasına neden olan problemlerin çözüm yollarını belirlemektir. Konuya ilişkin Elde edilen bulguların, bu konudaki farkındalığı artırması ve politika önerileri geliştirilmesi açısından yol gösterici olması beklenmektedir.

Bu araştırmanın önemi, iş aile çatışmasının toplumsal dinamikler ve özel yaşam üzerindeki etkilerini anlamak ve çözüm önerileri geliştirmek amacıyla ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışması, bireylerin hem iş hayatında hem de aile yaşamında karşılaştıkları zorlukları ifade etmektedir.

Özellikle evli ve çocuklu kadınların bu çatışmadan nasıl etkilendiği, karşılaştıkları özel sorunlar ve bunların üstesinden nasıl gelebildikleri gibi konular, çalışan kadınların yaşam kalitesi üzerinde doğrudan bir etkidir. Ardahan merkezde yapılan bu çalışmanın özel bir önemi, yerel düzeydeki kültürel ve sosyal yapının, iş aile çatışması üzerindeki etkilerini anlamaktır. Her toplumun kendine özgü gelenekleri, aile yapıları ve kadın çalışanlara yönelik algıları, iş aile çatışmasının farklı biçimlerde ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'nin doğusunda yer alan Ardahan gibi bölgelerde, yerel kültür ve toplumsal dinamiklerin bu çatışmayı nasıl şekillendirdiğini incelemek, ulusal ve uluslararası literatüre belirli katkılar sunması beklenmektedir. Ayrıca, bu araştırma, iş aile çatışmasının nedenlerini anlamaya yönelik bir çaba olduğu kadar, çözüm yollarını da ortaya koymaya yönelik bir amaca sahiptir. Elde edilen bulgular, hem çalışan kadınların

yaşam kalitesini artırmak hem de iş yerleri ve aileler arasında daha sağlıklı bir denge kurulmasına katkı sağlamak amacıyla kullanılacak stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olabilir. Bunun yanı sıra, aile içindeki problemlerle başa çıkma yöntemleri ve iş açısından esneklik gibi konular, toplumsal düzeyde daha kapsamlı tartışmalara zemin hazırlayabilir. Bu araştırma sayesinde, iş aile çatışmasının Ardahan özelinde daha derinlemesine bir analizi yapılacak ve bu çatışmaya ilişkin çözüm önerileri ile birlikte, sosyal politika geliştirme süreçlerine katkı sağlaması beklenmektedir. Bu bağlamda, iş aile çatışmasına dair ulusal ve uluslararası literatürdeki eksiklerin tamamlanmasına ve çalışan kadınların yaşadığı zorlukların daha iyi anlaşılmasına yönelik önemli bir adım atılmış olacaktır.

1.9. ARAŞTIRMA KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Araştırmamız yalnızca Ardahan merkezde yaşayan çalışan annelerle sınırlı kalmıştır; bu durum, araştırmanın bulgularının genel bir kitleye genellemesini sınırlamaktadır. Diğer bölgelerde çalışan annelerin deneyimlerinin farklı olabileceği göz önünde bulundurulduğunda, Ardahan özelindeki bulguların tüm Türkiye’deki annelerin çalışma yaşamına dair tutum ve düşüncelerini yansıtmayabileceği dikkate alınmalıdır. Derinlemesine görüşmelerin yalnızca 50 katılımcı ile gerçekleştirilmesi, katılımcıların çeşitliliği açısından sınırlı bir veri seti sunmaktadır.

Örneğin, sadece öğretmenler, akademisyenler ve kamu görevlileri ile görüşmeler yapılmış olup, diğer meslek gruplarındaki annelerin deneyimleri araştırma kapsamı dışında kalmıştır. Bu durum, araştırma bulgularının meslek gruplarına göre çeşitlilik göstermediği anlamına gelmektedir. Katılımcıların kimliklerini gizli tutma amacıyla kullanılan harflerle betimleme, bireylerin deneyimlerine ve görüşlerine atfedilebilecek özel ve bireysel detayların kaybolmasına neden olmuştur. Bu bağlamda, görüşmelerin zenginliğinin ve derinliğinin bazı boyutları sabitlenmiş ve benzerlikler üzerinden sınırlı bir şekilde ifade edilmiştir. Görüşmeler sırasında katılımcıların deneyimlerini ifade ederken içsel ve dışsal çeşitli etkenlerden etkilenmeleri mümkün bulunmaktadır. Bu durum, katılımcıların söylediklerinin taraflı veya belirli bir bağlamda şekillenmiş olabileceği ihtimalini doğurmaktadır. Dolayısıyla, araştırmanın bulguları, katılımcıların içinde bulunduğu sosyal, kültürel ve ekonomik koşullarla birlikte değerlendirilmelidir.

Bu sınırlılıklar göz önünde bulundurularak, çalışma bulgularının yorumlanması ve genellemesi sırasında dikkatli olunması önem arz etmektedir. Gelecek araştırmalarda, farklı bölgelerden ve meslek gruplarından daha geniş bir katılımcı kitlesi ile çalışılması, elde edilen verilerin çeşitliliği ve geçerliliğini artırabilir.

1.10. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE TEKNİĞİ

Bu çalışmada nitel yöntem ve teknikleri kullanarak, katılımcıların deneyimlerini ve bakış açılarını daha derinlemesine anlayabilmek için çeşitli veri toplama araçları benimsenmiştir. Nitel araştırma, ele aldığı sorunla ilgili sorgulayıcı ve yorumlayıcı bir yaklaşım benimseyerek, problemin doğal bağlamındaki görünümünü anlamaya yönelik bir çaba içinde olan bir yöntemdir. (Guba ve Lincoln, 1994; Klenke, 2016). Çalışmamızda nitel araştırma yöntemini seçmemizin nedenleri ise araştırmacının katılımcı rolü ve Algıların ortaya konmasıdır. Araştırmacı, nitel araştırma yöntemi kapsamında, katılımcılarla doğrudan etkileşimde bulunarak alanda zaman harcar. Bu süreçte, katılımcıların deneyimlerini ve duygularını derinlemesine anlamak amacıyla onlarla birebir görüşmeler yapar. Araştırmacı, katılımcıların perspektifine kendini yerleştirerek, topladığı verileri analiz eder.

Bu bağlamda, nitel araştırma yöntemi, katılımcıların yaşadığı deneyimlerin ve duyguların anlaşılmasında kritik bir öneme sahiptir. Algıların ortaya konması nitel araştırmada büyük öneme sahiptir. Bu yöntemde nitel araştırma da olduğu gibi araştırmaya katılan kişilere doldurması için form verilmez. Kişilerle yapılan görüşmelerde önceden hazırlanan açık uçlu kişinin anlayabileceği türden oldukça basit bir şekilde hazırlanan sorular kişiyle gündelik hayattan sohbet edilircesine sorulur. Ve kişinin verdiği cevaplar esnasında araştırmacı analizlerinin temelini oluşturur. Yaptığımız bu çalışmada nitel araştırma yöntem ve tekniklerinden güdümlü yöntem tekniğini kullanmışızdır. Nitel araştırmada güdümlü örneklem seçimi, belirli bir araştırma sorusuna veya araştırma amacına ulaşmak için araştırmacının sistemli ve yönlendirilmiş bir şekilde veri toplamasını sağlamak amacıyla kullanılan bir yaklaşımdır. Bu örneklem, araştırmacının belirli konularda derinlemesine bilgi edinmesini ve katılımcıların deneyimlerini, düşüncelerini ve algılarını anlamasını kolaylaştırır. Güdümlü örneklem seçimi, genellikle yarı yapılandırılmış veya yapılandırılmış mülakatlar, odak grup görüşmeleri ve benzer teknikler aracılığıyla uygulanır. Güdümlü örneklem seçimi, belirli

bir araştırma sorusu etrafında veri toplamak için tasarlanan ve katılımcıların belirli konu başlıkları etrafında yanıt vermesini teşvik eden bir nitel araştırma yaklaşımıdır. Araştırmacı, katılımcılara yönlendirilmiş sorular sorarak veya belirli durumlara dair düşüncelerini açmalarını isteyerek derinlemesine veriler elde etmeye çalışır (Yıldırım, A. & Şimşek, H. 2016).

Çalışma sorularımızı belirledikten ve görüşmeler için resmi iznimizi aldıktan sonra, Ardahan merkezde çalışma alanımız olan okullarda, üniversitede ve valilikte çalışan evli ve çocuklu kadın bireylerle görüşmeler gerçekleştirdik. Katılımcıları belirlerken güdümlü bir seçim yöntemi izledik. Okullarda çalışan evli ve çocuklu öğretmenleri tespit etmek amacıyla, ziyaret ettiğimiz okullarda okul müdürleri aracılığıyla bu özelliklere sahip öğretmenlerin bir listesini temin ettik ve listedeki öğretmenlerle birebir görüşmeler yaptık. Katılımcıların çoğu, araştırmamızın akademik niteliği ve resmi iznimizin varlığı nedeniyle görüşme teklifimizi kabul etmiştir. Bu süreçte okul müdürlerinin de desteği büyük bir önem taşımaktadır; zira kendileri benimle birlikte öğretmenler odasına giderek, görüşmelerin amacı hakkında öğretmenlere bilgi vermiş ve çalışmamda yardım etmeleri için ricada bulunmuşlardır.

Ancak, bazı öğretmenler özel hayatları hakkında bilgi paylaşmak istemediklerini belirterek görüşme taleplerimizi geri çevirmişlerdir. Okullarda gerçekleştirdiğimiz görüşmelerin ardından, Ardahan Üniversitesi'nde çalışan evli ve çocuklu akademisyenlerle de görüşmelere devam ettik. Ancak, bu aşamada, okullarda olduğu gibi araştırmamıza uygun katılımcıları tespit etmek daha zor olmuştur. Üniversitede her bölümün ayrı yapıya sahip olması nedeniyle, her bölümün katına gidip ofis kapılarını tek tek çalarak "çalışan evli kadınlarla" görüşme yapmak istediğimizi belirttik; bu kriterlere uygun olan akademisyenlerle görüşmeler gerçekleştirdik. Üniversitede, görüşme talebinde bulunduğumuz hiçbir akademisyen tarafından geri çevrilmedik. Bu durum, okullardaki katılımcılarla karşılaştırıldığında, üniversite akademisyenlerinin akademik çalışmalara katkıda bulunma veya benzer süreçlerden geçmiş olma durumu sebebiyle araştırmamıza daha anlayışla yaklaştıkları sonucunu doğurmaktadır. Üniversitede gerçekleştirdiğimiz görüşmeleri tamamladıktan sonra, Ardahan Valiliği'nde çalışan evli ve çocuklu kadınlarla da görüşmeler yaptık. Valilikte, üniversitede uyguladığımız örnekleme (Güdümlü örneklem seçimi) benzer şekilde hayata geçirdik. Araştırmamıza uygun bireyleri tespit edebilmek için, valiliğin her katını ve bürosunu dolaşarak kapıları

tek tek çaldık ve konumuza uygun (evli, çocuklu kadın) katılımcıları bulup, soru-cevap formatında görüşmeler gerçekleştirdik. Katılımcılarla gerçekleştirdiğimiz görüşmelerde, daha yüksek verimlilik ve etkili sonuçlar elde edebilmek amacıyla, katılımcılarla soru-cevap yöntemi yerine daha samimi bir sohbet tarzı benimsedik. Bu yaklaşım, katılımcıların kendilerine yöneltilen sorulardan kaynaklanan gerginlik hissini azaltmaya katkı sağlamıştır. Zira katılımcılar, görüşme talebimizi kabul etmiş olsalar dahi, kendilerine yöneltilen soruların hem iş hem de özel yaşamları açısından bilgi barındırdığını bilmektedirler. Uyguladığımız bu yöntem, katılımcıların kendilerini daha güvende hissetmelerine ve görüşme ortamının daha güvenli hale gelmesine yardımcı olmuştur. Bu doğrultuda, katılımcılar kendilerine yöneltilen sorulara daha içten yanıtlar vermiş ve konuya ilişkin kendi yaşamlarından veya yakın çevrelerinden örnekler sunmuşlardır. Genel olarak katılımcılara görüşmelerde yönelttiğimiz sorular çalışma yaşamı ile ilgili olarak karşılaştıkları zorluklar, iş-önceki çocuk bakımı dengesi, destek mekanizmaları ve toplumsal baskılar gibi başlıkları kapsamaktadır.

Ayrıca, görüşmeler sırasında katılımcıların verdikleri yanıtlara göre ek sorular sorularak daha derinlemesine bilgi elde edilmiştir. Bu bağlamda, katılımcıların yaşadığı çeşitli duygusal tepkiler, motivasyon kaynakları ve iş-yük dengeleri üzerine de önemli gözlemler yapılmıştır. Toplanan veriler, içerik analizi yöntemi ile incelenmiş ve belirli temalar doğrultusunda değerlendirilmiştir. Annenin çalışma yaşamında karşılaştığı güçlükler, iş yerinde sağlanan esneklikler, aile destek sistemleri ve toplumsal algılar gibi konular, çalışmanın ana temalarını oluşturmuştur. Elde edilen bulgular, çalışma yaşamının anneler üzerindeki etkileri ve bu etkilere yönelik katılımcıların geliştirdiği başa çıkma stratejilerini anlamak açısından kritik bir rol oynamaktadır. Sonuç olarak, bu nitel araştırma, Ardahan merkezdeki çalışan annelerin çalışma yaşamı deneyimlerini derinlemesine ortaya koyarak, mevcut literatüre önemli katkılarda bulunmayı hedeflemektedir. Ayrıca, elde edilen verilerin, ilgili politika yapıcıları ve kurumlar için danışma niteliğinde olması, annelerin çalışma koşullarını iyileştirmek adına atılacak adımlara ışık tutması beklenmektedir.

Araştırmada Yanıt Verilecek Sorular.

1. Çalışan kadınlar iş yaşamında ayrımcılığa uğramakta mıdır?
2. Çalışma yaşamında kadınlar Mobing'e uğramakta mıdır?
3. Çocukların sayısının artmasıyla kadının çalışma hayatı arasına nasıl bir ilişki vardır?

4. Çalışma yaşamının kadınların psikolojik sağlıkları üzerinde bir etkisi bulunmakta mıdır?
5. Çalışma hayatı, kadınların iyi bir anne ve eş olma rollerini yerine getirmelerine engel teşkil etmekte midir?
6. Çalışan kadınların aile yaşamı, kariyer ilerlemeleri üzerinde olumsuz bir etki yaratmakta mıdır?

1.11. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖZELLİKLERİ

Bu çalışmada, Ardahan merkezde çalışan annelerin deneyimleri ve görüşlerini anlamak amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sürecinde, toplam 50 kişiyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerden 47'sinin ses kayıtları alınmış ve bu kayıtlar sonrasında yazıya dökülmüştür.

Üç kişiyle ise yazılı cevaplar alınmıştır. Katılımcıların kimlikleri gizli tutulmuş ve bu nedenle bireyler K, Z, X gibi harfler ile betimlenmiştir. Görüşmeler, Ardahan merkezdeki okullarda görev yapan 21 öğretmen, üniversitede çalışan 14 akademisyen ve valilikte görevli 16 kişi ile yapılmıştır. Araştırmanın bulguları, katılımcıların kendi deneyimleri ve perspektifleri doğrultusunda derinlemesine bir analiz yapma fırsatı sunmuştur. Bu çalışma, annelerin çalışma yaşamlarına dair tutum ve düşüncelerini anlamak açısından önemli veriler sağlamaktadır.

2. BÖLÜM

AİLENİN TANIMI, ÖZELLİKLERİ VE DEĞİŞEN AİLE YAPISI

2.1. AİLENİN TANIMI

Aile, toplumun en temel birimi olup, sağlıklı bir toplumun oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır. Ancak ailenin evrensel bir tanımı yapmak zordur, çünkü aile kurumu toplumdan topluma kültürel ve sosyal faktörlere bağlı olarak farklılık gösterir. Ozan Kaya'ya göre, aile; insan türünün belirli bir biçimde üretilip, topluma kazandırıldığı, cinsel ilişkilerin belirli bir biçimde düzenlendiği, eşler, ebeveynler ve çocuklar (ailenin yapısına göre diğer yakınlar) arasında içten, sıcak ve güven verici ilişkilerin kurulduğu, içinde bulunulan toplumsal düzene göre ekonomik faaliyetlerin daha az ya da daha çok yer aldığı toplumsal bir kurumdur (Ozan kaya, 1979, s. 233). Aile kurumuyla ilgili yıllar boyunca birçok araştırmacı tarafından farklı farklı tanımlar yapılmıştır. Bütün araştırmacılar toplumun temel biriminin aile olduğu konusunda hemfikir olmuştur.

2.2. AİLENİN DEĞİŞEN YAPISI

Geçmişten günümüze aile kurumu, yaşanan yeniliklerle birlikte fonksiyonel olarak değişime uğramış ve bazı özelliklerini kaybetmiş, ancak bazı özelliklerini de korumaya devam etmiştir. Aile, geleneksel (geniş) aile, çekirdek aile, kök aile ve modern aile olmak üzere dört kategoride sınıflandırılmaktadır. Geleneksel geniş aile, daha çok sanayi öncesi toplumlarda, kırsal yaşam tarzının hâkim olduğu ve kentleşmenin yaygınlaşmadığı alanlarda varlığını sürdürmektedir. Bu aile türünde, tüm aile üyeleri bir arada yaşamakta ve her şey ortaklaşa ve yardımlaşma yoluyla gerçekleştirilmektedir. Yaş ve cinsiyet temelinde iş bölümü yapılmaktadır, dolayısıyla her bir bireyin ayrı bir rolü bulunmaktadır. Geleneksel aile, aynı zamanda din, eğitim, ekonomi gibi faktörlerin ve işlevlerinin üstlenildiği bir birimdir (Doğan, 2009: 4). Ancak, zamanla ortaya çıkan yenilikler nedeniyle, geleneksel ailenin birçok işlevini kaybettiği görülmektedir.

Sanayileşme dönemi ve teknolojik ilerlemeyle birlikte, kırsal alanlardan kentlere yönelik göçler başlamış ve kırsal alanlarda yaşayan insanlar kentlerde yaşamaya

başlamıştır. Bu göçler sonucunda, aile üyeleri arasındaki roller ve statüler değişime uğramış, erkek ve kadının fonksiyonları da değişmiştir. Bunun sonucunda, çekirdek aileler ortaya çıkmaya başlamıştır. Göç edilen yerlerdeki insanlarla yaşanan kültür çatışmaları, aile içi çatışmalara da yansımıştır. Ekonomik anlamda yaşanan çatışmalar ise, aile üyelerinin çalışan sayısını artırmış ve aileleri dışa bağımlı hale getirmiştir. Tüm bu gelişmeler, ailelerin üretim biçimini de değiştirmiş, geleneksel aileyi terk edip çekirdek aile (anne-baba ve çocuklardan oluşan) formuna geçmelerine neden olmuştur. Geleneksel ailelerdeki üretim ve tüketim işlevi de modernleşmeyle birlikte değişime uğramış, üretim işlevi ailenin dışına çıkarılmış ve aile, sadece tüketim toplumu haline gelmiştir (Can Atan, 2012, s. 153-154). Bu durum çocuklara da etkini göstermiştir modernleşmeyle beraber artık çocukların toplumsallaşması örgün kurumlara devredilmiş dini bilgiler elde edebilmesi camilere eğitimi kreşlere sağlığı ise hastanelere devredilmiştir. Yaranan modernleşmeyle beraber kadınların rolleri de değişime uğramış kadınlar iş gücü piyasasına dâhil olmuştur. Kadınların iş gücü piyasasına dâhil olması evin düzenini de etkilemiş ve dolayısıyla evin mutluluğu sağlayan kişi olan kadının eviyle yeteri kadar ilgilememesine ve evin mutsuzluğuna da neden olabilmektedir. Ekonomik zorluklardan dolayı yaranan bütçe sıkıntısına destek olabilmek yaşam şartlarını iyileştire bilmek adına çalışmaya başlayan kadınların bir süre sonra çalışma yaşamına alışması ekonomik özgürlüğü benimsemesi evi ve işi arasında ikili roller yaşamasına neden olmasına annelik rollünü ikinci plana atmasına kadar gelmiştir. Geleneksel aile kadın eve çocuklara ve evdeki yaşlılara bakım yaparken modern ailede kadın iş yaşamından dolayı bunlara yetişemediği için çocukları için bakıcı tutup, yaşlıları ise bakım evleri, huzur evi gibi kurumlara Göndermişlerdir.

Ayrıca Kadınların iş hayatında daha aktif rol almaları ve çocuk sahibi olmayı göreceli olarak daha az istekleri, erkeklerin geleneksel aile içindeki hâkimiyetini zayıflatmıştır. Kadınların maddi katkısının artması, erkeğin aile içindeki üstünlüğünü ve otoritesini kaybetmesine sebep olmuştur. Buna karşın, toplumsal beklentiler doğrultusunda erkeklerin de ev işlerine katılması ve eşlerine daha fazla empati göstermesi beklenmiştir.

Bu durum, erkeklerin kişilik ve rol çatışması yaşamalarına yol açmış ve aile içi gerginliklere neden olmuştur (Kasapoğlu, 2012, s. 147). Geleneksel aile yapısında evin reisi konumunda olan baba, modern dönemde çocukların ekonomik ihtiyaçlarını

karşılayan ve disiplininden sorumlu olan bir figürü haline gelmiştir. Bu değişim, erkeklerde ataerkil otoritelerini kaybetme hissi uyandırmıştır.

2.3. AİLE İLE İLGİLİ FAKTÖRLER

Bireyin aile içinde yaşadığı sorunlar, iş yaşamını olumsuz yönde etkileyebilirken, iş hayatında karşılaşılan problemler de kişinin aile hayatını olumsuz etkileyebilmektedir. Kadınların aile içindeki sorumlulukları, özellikle çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi ailevi görevler, onların iş yaşamlarını olumsuz yönde etiketleyebilmektedir.

2.4. EVLİLİK TATMİNİ

Evlilik ilişkisi, literatürde çeşitli tanımlarla ele alınmaktadır. Kışlak (1982, 50), evliliği "toplumsal yapıyı farklı yönlerden etkileyen resmi, duygusal, davranışsal ve biyolojik özellikleri bulunan kültürel ve sosyal bir sistem" olarak tanımlamıştır. Eş seçimi, bireylerin yaşamlarındaki en kritik kararlardan biri olup, sağlıklı bir evliliğin kurulabilmesi için bu sürecin dikkatli ve doğru bir biçimde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Evlilik, insanlık tarihinin binlerce yılına yayılan ve günümüzde de önemini sürdüren vazgeçilmez bir unsurdur. Sağlıklı bir evlilik, bireylerin yaşam koşullarını iyileştirebilir ve ekonomik ile sosyal açıdan fayda sağlayabilirken; sağlıksız bir evlilik ise bireylerin ve çocuklarının psikolojik durumları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bu bağlamda, evliliğin başarıya ulaşmasını sağlayan en önemli faktörlerden biri evlilik tatminidir. Evlilik tatmini ve evlilik uyumu, birbiriyle ilişkili kavramlar olup aralarında bir korelasyon bulunmaktadır. Locke ve Wallace (Tutar ve Kışlak, 1959) evlilik uyumunu "çatışmaların çözümleyebildiği, eşler arası doyumun hissedilebildiği, ortak etkinlik ve faaliyetlerin birlikte gerçekleştirilebildiği ve karşılıklı beklentilerin karşılanabildiği bir evlilik" olarak tanımlamaktadırlar. Evlilik tatminine etki eden faktörler arasında; yaş düzeyi, evlenme biçimi, eğitim düzeyi ve iş yaşamının durumu yer almaktadır.

2.4.1. Yaş Düzeyi

Yaş, evlilik tatmini üzerinde büyük bir etkiye sahip olan faktörlerden birisidir. Genç yaştaki çiftler, genellikle kendilerini, kişisel hedeflerini ve ihtiyaçlarını keşfetme döneminde oldukları için, evlilik tatmini daha düşük olabilmektedir. Bu yaş grubundaki bireyler, eşlerinden beklenen rolleri ve sorumlulukları yerine getirmekte zorlanabilmektedir. Ayrıca, deneyimsizlikleri ve yeterli olgunluğa sahip olmamaları da evlilikte sorunlara neden olabilmektedir. Öte yandan, orta yaşta evlenen çiftlerin, evlilik tatmini daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Bu yaş grubundaki kadınlar, genellikle kariyerlerine ve işlerine odaklanmış oldukları için, evliliğe daha hazır hale gelmektedirler (Tutarel – Kışlak ve Çabukça, 2000). Ayrıca, daha fazla deneyime ve olgunluğa sahip oldukları için, daha uyumlu, anlayışlı ve em patik olabilmektedirler. Yaşlı yaştaki çiftlerin evlilik tatmini ise kişiye göre değişiklik gösterebilmektedir. Bazı çiftler, yaşam deneyimlerinden dolayı daha az tolerans gösterebilirken, bazıları ise yaşlarından kaynaklanan fiziksel rahatsızlıklardan dolayı evlilik tatminlerinde düşüş yaşayabilmektedir. Bununla birlikte, yaşlı çiftler, gençlere göre daha fazla tecrübeye ve bilgiye sahip olabilmekte ve bu sayede aralarında daha sağlıklı bir bağ kurabilmektedirler. Sonuç olarak, yaş faktörü, evlilik tatminini etkileyen önemli bir unsurdur, ancak tek başına değerlendirmek doğru olmaz. Evlilik tatmini, çok çeşitli faktörlerin etkisi altında şekillenmektedir.

2.4.2. Evlenme Biçimi

Evlilik biçiminin, evlilik tatminindeki rolü önemli bir konudur. Günümüzde farklı evlilik usulleri bulunmaktadır, ancak en yaygın olanları görücü usulü ve flört ederek gerçekleşen evliliklerdir (Özgüven, 2004, s. 34). Görücü usulü evlilikler, çoğunlukla aile müdahalesiyle gerçekleşmekte ve tarafların birbirlerini tanımadan, ailelerin onayıyla evlenmelerine neden olmaktadır. Bu durum, ileride uyum problemlerine yol açabilmekte ve evlilik tatmininin düşük olmasına sebep olabilmektedir.

Öte yandan, flört ederek gerçekleşen evliliklerde, çiftler birbirlerini daha iyi tanıma, anlama ve değerlerini kabul etme fırsatına sahip olmaktadır. Bu durum, daha yüksek evlilik tatmini ile sonuçlanmaktadır (Hortaçsu, Nuran, 2003). Sonuç olarak, görücü usulü evlilikler daha sık uyum problemlerine, flört ederek gerçekleşen evlilikler ise daha yüksek evlilik tatminine yol açmaktadır.

2.4.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin evlilik tatmini üzerindeki etkisi oldukça kapsamlıdır. Yapılan araştırmalar, yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin evliliklerinde daha yüksek tatmin düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir (Tutarel – Kışlak ve Çabukça, 2000). Bu ilişkinin ardındaki çeşitli mekanizmalar bulunmaktadır:

1. İletişim becerileri: Yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler genellikle iletişim becerilerinin de iyi olduğu ve bu sayede ilişkilerde daha sağlıklı iletişim kurabildikleri ve karşılaştıkları sorunları daha etkin bir şekilde çözebildikleri gözlemlenmektedir. Bu da evlilik tatminini artıran bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır.

2. Empati yeteneği: Eğitim düzeyi yüksek bireyler, karşı tarafa daha fazla empati gösterme eğilimindedirler. Empati, evlilik sürecinde yaşanan çatışmaların çözümünde önemli bir rol oynamakta ve evlilik tatmininin artmasına katkı sağlamaktadır.

3. Rol ve sorumluluk anlayışı: Yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler, evlilikte ortak hedeflere ulaşma, sorunları birlikte çözme ve mutlu olma gibi konularda daha bilinçli bir anlayışa sahip olabilmektedirler. Bu durum da evlilik tatminini destekleyen bir unsur olarak değerlendirilebilir.

4. Ekonomik durum: Eğitim düzeyi yüksek olan bireyler genellikle daha iyi çalışma koşullarına ve daha yüksek gelir düzeylerine sahip olmaktadır. Ekonomik refahın evlilik tatmini üzerindeki olumlu etkisi de bilinmektedir.

Sonuç olarak, eğitim düzeyinin evlilik tatmini üzerindeki etkisi birçok faktör aracılığıyla gerçekleşmektedir. Ancak eğitim düzeyi tek başına yeterli olmayıp, diğer önemli faktörlerle bir arada değerlendirilmesi gerekmektedir.

2.4.4. İş Yaşamı

Evliliği etkileyen önemli faktörlerden biri iş hayatıdır. Modernleşmeyle birlikte kadınların iş yaşamına katılım oranının artması, erkeklerin rollerinde bir çelişki yaratmıştır. Ancak, zihnimizde yer etmiş kadın modeli ve cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle evin ana gelir kaynağının erkek olduğu düşüncesi hala değişmemiştir. Kadınların iş hayatına daha fazla katılması, ev içindeki sorumluluklarına daha az zaman ayırmalarına neden olarak aile içi çatışmalara yol açmakta ve bu durum hem iş hem de ev hayatını olumsuz etkilemektedir.

Evli çiftlerin evlilik uyum ve tatmin düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, Tutarel-Kışlak (1999, s. 50-57) tarafından güvenilirlik çalışması yapılan Evlilik Uyum Ölçeği (EUO) kapsamında sorun yaratabilecek türden sorular hazırlanmıştır. Hacettepe Üniversitesi Bey tepe ve Sıhhiye kampüslerinde farklı hizmet birimlerinde görev yapan 194 evli kadın ve 204 evli erkek olmak üzere toplam 400 kişi araştırmaya katılmıştır. Katılımcılar için kişisel bilgi formları hazırlanmış ve verilen cevaplar doğrultusunda araştırmanın bulguları elde edilmiştir. Bu bulgular tablo şeklinde sunulmuştur.

Tablo 1. Örneklemen Sos yo-Demografik değişkenlere göre dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	206	51,5
	Kadın	194	48,5
Yaş Grubu	18-25	14	3,4
	26-34	114	28,5
	35-44	173	43,3
	45 ve üzeri	99	24,8
Eğitim	İlköğretim	49	12,3
	Lise	119	29,7
	Ön lisans	90	22,5
	Lisans	118	29,5
	Lisansüstü	24	6,0
Görev	GİHS	34	8,5
	Yönetici		
	GİHS	158	39,5
	Memur		
	Sağlık	38	9,5
	Hizmetleri Sınıfı		
	Teknik	25	6,3
	Hizmetler Sınıfı		
	Yardımcı	55	13,8
	Hizmetler Sınıfı		

	Eğitim ve Öğretim Hiz. Sınıfı	23	5,6
	Diğer(Temizlik ve Güvenlik Hiz.)	67	16,8
Çalışma Süresi	1 yıldan az	7	1,7
	1-5	61	15,3
	6-10	104	26,0
	11-15	78	19,5
	15 yıl üzeri	150	37,5
Ailenin Aylık Ortalama Geliri(₺)	1000-2000 ₺	58	14,5
	2001-3000 ₺	121	30,4
	3001-4000 ₺	81	20,2
	4001-5000 ₺	69	17,2
	5001 ve üstü ₺	71	17,7
Evlilik Yaşı	18-25	230	57,5
	26-34	158	39,5
	35-44	12	3,0
Evlenme Biçimi	Görücü Usulü	157	39,2
	Flört ederek	243	60,8
Evlilik Süresi	1 yıldan az	25	6,3
	1-5	61	15,3
	6-10	71	17,8
	11-15	89	22,3
	15 yıl ve üzeri	154	38,3
Çocuk Sayısı	Yok	56	14,0
	1	120	30,0
	2	179	44,8
	3 ve daha fazla	45	11,2

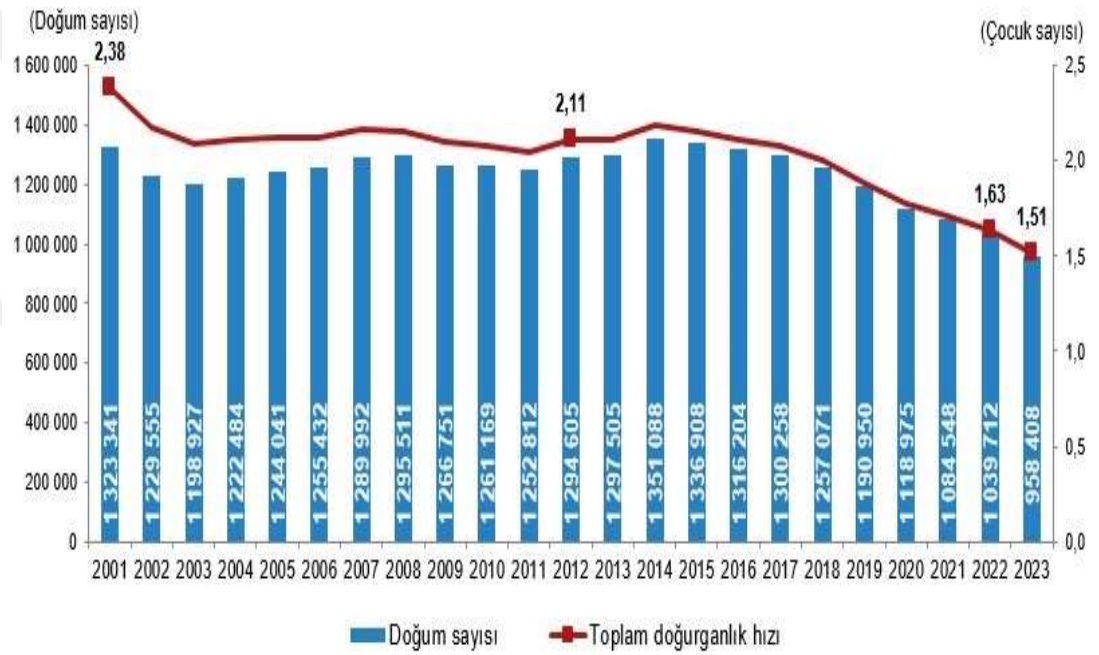
Tablo 1(Devam) Örneklemin Sos yo-Demografik değişkenlere göre dağılımları

Kaynak: Didem-demir, Çalışan bireylerin evlilik uyumlarının incelenmesi,2018.

Tablo 1' deki Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların %51,5'inin erkek, %48,5'inin kadın olduğu, %43,3'ünün ise 35-44 yaş aralığında yer aldığı saptanmıştır. Katılımcıların %79,7'sinin evlilikte uyumsuzluk yaşadığı, %20,3'ünün ise uyumlu olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen bulgular, cinsiyetin evlilikte uyum sürecinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Ayrıca, çocuk sayısının artmasıyla evlilik uyumu oranının azaldığı tespit edilmiştir. Bunun olası nedenleri arasında aile içinde çocuklara dair kararların ortak alınmaması ve çiftlerin kendi başlarına karar verme eğilimleri bulunmaktadır (Tutarel-Kışlak ve Çabukça, 2000, s. 35-41). Evlilik uyumu ile yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, aylık gelir, evlenme yaşı, evlenme biçimi, evlilik süresi ve çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, cinsiyet ve görev değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. İlaveten evlilikte eğitim düzeyi ve aylık gelir arttıkça evlilik tatmininin arttığı görülmüştür. Ancak çalışma süresi arttıkça evlilik uyumunun azaldığı görülmüştür. Görücü usulü evlenenlerin uyumsuz flört edenlerin ise evlilikte daha uyumlu olduğu anlaşılmıştır. Çocuk sahibi olmayanların evlilikte daha uyumlu olduğu ve evlilik süresi arttıkça evlilik uyumunun azaldığı sonuçlarına varılmıştır. Ancak evlilik sürelerinin 11-14 yıl arası olanlarda bu durumun çok az görüldüğü tespit edilmiştir. İlaveten ülke genelindeki mevcut ekonomik durumlardan kaynaklı olarak son yıllarda çocuk sayısı azalmaktadır. Ekonomik belirsizlikler, yüksek yaşam maliyetleri, işsizlik oranları ve konut fiyatlarındaki artış gibi faktörler, ailelerin çocuk sahibi olma kararlarını etkileyebilir.

Şekil 1' de de görüldüğü üzere Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) doğum istatistiklerine göre, 2001 yılında bin nüfus başına 20,3 doğum gerçekleşirken, 2023 yılında bu rakam 11,2'ye düşmüştür. Bu veriler, ülke genelinde çocuk sayısının yarı yarıya azaldığını göstermektedir. Türkiye'nin büyük bir kısmında, ailelerin doğurganlıklarını bilinçli bir şekilde planladıkları ve günümüz koşullarında ideal çocuk sayısının 1-2 olduğu görülmektedir. Bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak ve sosyal adaleti sağlamak, temel bir devlet görevi olarak kabul edilmektedir. Doğurganlık, bireylerin yaşam döngüsü içerisinde önemli bir karar aşamasıdır ve bu süreçte çeşitli engellerle karşılaşılabilir. Bu nedenle, sosyal devlet, hem doğurganlıklarını ertelemek isteyenlere hem de çocuk sahibi olmayı hedefleyenlere destek sağlayacak uygun politikalar geliştirmelidir.

Ayrıca, sağlıklı nesillerin yetişmesi için çocukların eğitim ve sağlık haklarına erişimlerinin sağlanması, toplumun sürdürülebilirliği açısından kritik öneme sahiptir. Çocuklar, sadece bireysel bir varlık olarak değil, aynı zamanda toplumun geleceği ve kaynakları olarak görülmelidir. Sosyal destek mekanizmalarının kurulması, çocuk sahibi olmak isteyen aileler için finansal yardımlar, ebeveyn izni, kreş ve bakım hizmetleri gibi çeşitli hizmetlerin sunulmasını içerebilir. Böylece, bireylerin doğurganlık kararlarını daha sağlıklı bir zeminde almaları sağlanabilir. Sonuç olarak, sosyal devletin bu alandaki politikaları, toplumsal refahın artırılması ve çocukların iyilik hallerinin geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Ülkede çocuk sayısının düşüşü, büyük bir problem olarak değerlendirilmeli ve devlet tarafından bu duruma müdahale edilmesi ve çözüm yolları aranması gerekmektedir.



Şekil 1. Ülke genelindeki çocuk sayısı verileri

Kaynak: Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Euro stat) Veri Tabanı, 2023

2.5. ÇOCUK BAKIM PROBLEMLERİ

Geleneksel geniş ailelerde, çocuk bakımı sorumluluğu genellikle kadınlara atfedilmektedir. Kadınlar, çocukların tüm bakım ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Ancak, kadınların çalışma yaşamına katılmasıyla birlikte, aileler çocuklarına bakmaları için bakıcılar tutmuş veya çocuklarını kreşlere kaydetmiştir. Toplumsal algıda, çocuk sahibi

olmak kadınlar için bir saygınlık ve değer kazanma aracı olarak görülmektedir, çünkü çocuk doğurma toplumda bir üstünlük olarak algılanmaktadır. Diğer yandan, çocuk bakımı, kadınların çalışma yaşamına katılımıyla birlikte en çok çatışmalara yol açan sorunlardan biridir. Kadınların, iş yaşamındaki sorumluluklarını ve ev içindeki çocuk bakımı rolünü yerine getirmesi zor olabilmektedir. Kadınlar, bu sorunun çözümü için eşlerinden, aile bireylerinden, kreş gibi kurumlardan veya çocuk bakıcısı tutmak gibi alternatif yollar aramaktadır. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (HÜNEE), Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA) verilerini kullanarak, çalışan kadınların çocuk bakım problemlerini incelemiş ve anket yöntemiyle veri toplamıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda, endeks hesaplamaları yapılmıştır.

Tablo 2. Çalışan kadınların çocuk bakım problemleri endeksi

	2003	2008	2013	2018
Kendisi (kadın)	38.76	34.68	27.21	23.75
Kocası bakan	2.28	2.47	2.49	2.87
Büyük kız çocuk	12.19	7.4	7.32	4.02
Kadının annesi	7.63	8.96	15.06	16.28
Kocanın annesi	20.05	23.38	18.78	18.01
Büyük erkek çocuk	1.10	0.65	1.38	0.38
Diğer akrabalar	6.37	4.81	5.66	3.07
Ücretli bakıcı	4.32	4.94	6.63	8.81
Kurumsal bakım	4.17	5.97	12.29	12.45
Diğer	3.15	6.76	3.17	10.35
N	1.272	770	724	522

Kaynak: HÜNEE, Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması, 2003-2018.

Tablo 2'de, 2003 ile 2018 yılları arasında 5 yaş altı çocuğu olan ve çalışan kadınların çocuk bakımı için kullandıkları yöntemler sunulmaktadır. 2003 yılında, çalışan kadınların %39'u çocuklarına kendileri bakarken, bu oranın yıllar içinde azaldığı ve 2018'de yaklaşık %24'e düştüğü görülmektedir. Kadınların hem çalışmaları hem de çocuklarına bakmaları, yaptıkları işin statüsüne göre değişiklik göstermektedir. Ücretsiz aile işçisi olan kadınlar, çocuk bakımı konusunda daha az problem yaşarken, ofis çalışanı kadınların hem işlerini hem de çocuk bakımını yönetmesi daha zordur.

İkinci satırda, çocukların kocaları tarafından bakıldığı oranının %2-3 arasında olduğu görülmektedir. Üçüncü satırda, 5 yaş altı çocukların büyük kız kardeşleri tarafından bakımındaki sistematik düşüş olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmiştir. Dördüncü ve beşinci satırlar, yıllar içinde çocuk bakımda annenin rolünün arttığını, kayınvalidenin rolünün azaldığını göstermektedir. Altıncı satırda, 5 yaş altı çocukların kendilerinden daha küçüklere bakması ise ender bir durum olarak değerlendirilmiştir. Yedinci satırda, diğer akrabaların çocuk bakımındaki rolünün azaldığı görülmektedir. Sekizinci satırda, ücretli bakıcı (dada) kullanımının (TNSA, 2013) yılındaki %4'lük oranının 2018'de %9'a yükseldiği, onuncu satırda ise anaokulları ve kreşlere başvuru oranının %4'ten %12'ye çıktığı belirtilmektedir. Bununla birlikte, genel olarak geleneksel çocuk bakım yöntemlerinin 2018 yılında da yaygın olduğu görülmektedir.

2.6. İŞ VE AİLE ROLLER ÇATIŞMASI

İş-aile rol çatışması, iş ve aile rollerinden kaynaklanan uyumsuz baskılar nedeniyle bireyin etkilendiği bir roller arası çatışma türü olarak tanımlanmaktadır. Bu çatışma, bir kurumun üyesi ve çalışanı olmaktan kaynaklanan roller ile bir ailenin parçası ve ferdi olmaktan kaynaklanan roller arasındaki uyumsuzluktan doğar (Efeoğlu ve Özgen, 2007, s. 238). Toplumda her bireyin üstlenmesi gereken çeşitli roller bulunmaktadır. Bunlardan biri de çalışmak ve işe gitmektir. Geniş aile döneminde iş alanı evler içerisindeyken, sanayi devrimi sonrasında iş yerleri açılmış ve insanlar evlerinin dışında çalışmak zorunda kalmıştır. Bu durum mekânsal bir ayrılığa yol açmış ve bireyler iş ve aile olmak üzere ikili roller üstlenmeye başlamıştır. Bu roller gereğince, kişinin iş yaşamındaki sorunları ev hayatına, ev hayatındaki sorunları da iş yaşamına yansımaktadır.

Bu problemlerin oluşmasındaki en önemli etken, çalışan kişinin hem anne hem de baba rollerini üstlenmesidir. Genel olarak iş-aile rol çatışmasına neden olan çeşitli

faktörler bulunmaktadır. Greenhaus ve Beutell, iş-aile rol çatışmasını zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı olmak üzere üç grupta ele almıştır.

Zaman esaslı çatışma: Bireylerin bir rol için ayırdıkları zamanın diğer rolün getirdiği sorumlulukları yerine yetirmeye zorlaştırması durumuna oluşur. Yani bireyin bir rolü sorumluluğu yerine getirmek için ayırdığı zaman diğer rolünün sorumluluklarını gerçekleştirmesine engel olmakta ve bunun sonucunda rol çatışması yaşanmaktadır. **Gerginlik esaslı çatışma:** Bireyin iş veya aile yaşamındaki rollerinden birinin yaşadığı gerilimi diğer yaşamını rollünü etkilemesiyle oluşmaktadır (Greenhaus, Beutell, 1985, s. 77-82 Öz Devecioğlu, Doruk, 2009, s. 72-73).

Bu çatışmanın esas nedeni ise bireyin iş veya aile yaşamındaki yaşadığı stresin sıkıntıların diğer rolünü gerçekleştirmesine engel olması durumudur. **Davranış esaslı çatışma:** Kişinin günlük hayatındaki rollerden birinin diğeriyle uyuşmaması durumunda oluşmaktadır. Bireyin hem iş yanında hem de aile hayatında rolünün gerektirdiği gibi davranması gerekmektedir. Aile ve iş yaşamındaki rollerinin farklılıkların dolayı bireyin rollerini karıştırması yani farklı davranış biçimleri göstermesi her iki taraf açısından kabul edilmemekte ve iş aile çatışması yaranmaktadır. Kişisel faktörler ise işten kaynaklı ve evden kaynaklı olmak üzere üçe bölünmektedir. Kişisel faktörler cinsiyet yaş medeni hal eğitim durumu gibi özellikleri içermektedir. Kişilik bireyin kendinde olup bitenleri değerlendirmesi ve kendine yarar sağlayacak duruma gelmesi olarak tanımlanmaktadır. Kişilik bireyin çevresinde olup bitenleri yorumlaması ve algılamasında etkili rol oynamaktadır.

Örneğin, olumsuz kişilik özelliklerine sahip bireylerin genellikle hayata olumsuz duygularla yaklaştığı ve yaşamın olumsuz yönlerine odaklandığı tespit edilmiştir. Bu kişilik yapısına sahip kişilerin, olumlu kişilik özelliklerine sahip bireylere kıyasla daha fazla stres yaşadıkları gözlemlenmiştir (Çarıkçı, 2001, s. 64). İş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmalarda, bu çatışmanın en önemli nedenlerinden birinin kadınların iş hayatına katılması olduğu değerlendirilmiştir. Sanayileşme öncesinde ev ve çocuk bakımı ile sınırlı olan kadınların rollerinin, iş hayatına girmesiyle birlikte hem evdeki sorumluluklarını hem de iş yaşamındaki rollerini yerine getirmede güçlükler yaşadığı görülmüştür.

Ayrıca, bireylerin yaşları ile iş-aile çatışması arasında dolaylı bir ilişki olduğu da tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, bireylerin yaşı ile iş-aile çatışması arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Bireylerin yaşı arttıkça, iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha az etkilediği ve bunun sonucunda elde edilen zaman, para, tecrübe gibi kaynakların artmasıyla iş-aile stresinin azaldığı görülmüştür (Giray ve Ergin, 2006). Benzer şekilde, çift kariyerli kadınlarla yapılan bir çalışmada, yaşı daha genç olan kadın çalışanların, yaşı daha büyük olan kadın çalışanlara kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Buna gerekçe olarak, genç evli kadınların düzenlerinin tam oturmadığı, iş ve aile hayatları arasındaki yoğun tempoya tam alışamadıkları ve düzeni tam olarak kuramadıkları gösterilmiştir. Buna karşın, yaşı daha büyük olanların bu tür sıkıntıları daha az yaşadıkları ifade edilmiştir. Ayrıca, iş hayatındaki kariyer açısından yükselme ihtimali olan genç kadınların yaşı daha büyük olan kadınlara kıyasla, iş hayatında yükselmelerinin daha zor olduğuna dair bulgular elde edilmiştir. Bunun nedeni, genç kadınların aile hayatındaki sorumluluklarının buna engel teşkil etmesidir.

Tüm elde edilen verilere dayanarak, evlenme ve kariyer durumunun birbiriyle uyumlu ve pozitif etkileşimli olması sonucunda daha olumlu sonuçlar ortaya çıktığı, düzensiz bir evlilik hayatı olan çiftlerin ise çalışma performanslarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışmasına etki eden bir diğer kişisel faktör ise bireyin eğitim düzeyidir. Bireylerin eğitim düzeyi arttıkça, iş alanlarındaki mevki açısından yükselme ihtimalleri de artmaktadır. Yönetici pozisyonuna kadar yükselebilen kadınların, geldikleri mevkiden dolayı sorumluluklarının ve görevlerinin artması sonucunda daha fazla stres, yorgunluk ve zaman darlığı gibi durumlarla karşı karşıya kalabildikleri belirlenmiştir (Öz Mutaf, N. 2007, s. 49). Ayrıca, yönetici konumuna gelen kadınların, hem ücret artışı hem de bulundukları konum nedeniyle rekabetçi bir kişiye dönüşme olasılıkları vardır. Kişinin, hem kendi hem de çalışma arkadaşlarının performansını olumsuz yönde etkileyebilecek kadar rekabet hissine sahip olması da çatışmalara neden olabilir. Aile ile ilgili faktörlere bakıldığında, çalışan bir bireyin ailesiyle ilgili sorumlulukları arttıkça veya çocuk sahibi olduktan sonra günlük hayattaki rolleri arttıkça, iş yaşamındaki performansı ve psikolojik katkıları değişime uğrayabilmektedir.

Aile fertlerinden iş yaşamında kişiye karşı destek olmak veya yardımcı olmak, onun performansını olumlu yönde etkilerken, kayıtsız kalmak ise performansını olumsuz

etkileyebilmektedir. Ayrıca, aile hayatına ayrılan zaman içerisinde ev işleri, büyük bir zaman dilimini kapsamaktadır.

Çalışma ve aile yaşamı arasındaki çatışma, bireylerin iş-aile dengesini kurmalarındaki zorluklarla ilişkilidir. Çocuk bakımı, yemek hazırlama, çamaşır veya bulaşık gibi ev sorumluluklarının tek bir kişide toplanması, işten erken çıkma veya izin alma gibi iş yaşamından ödün vermesine neden olabilmektedir. Bunun sonucunda strese dayalı iş-aile çatışması yaşanabilmektedir. Ayrıca ailede yaşlı, bakıma muhtaç, hasta veya engelli bireylerin bulunması da bireylerin aile yaşamına ayırdıkları zamanı artırmaktadır. Bu durum, çalışma saatlerinde, izin alarak veya işe geç kalarak bu bireylerin sağlık kontrollerini veya acil durumlarını takip etmek zorunda kalmalarına neden olmakta ve performans düşüklüğü, yorgunluk gibi iş yaşamına olumsuz etkileri olabilmektedir. Bir diğer çatışma kaynağı ise bireylerin sahip oldukları çocukların sayısı ve yaşları olabilmektedir (Karasek, 1979, s. 285-308).

Bu konuyla ilgili yaptığı çalışmada, ailelerde çocuğun yaşı arttıkça iş-aile çatışmasının azaldığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni, küçük çocukların daha fazla aile bakımına ihtiyaç duymasıdır. Örneğin, çocuğun aniden hastalanması, bakıcının işten ayrılması, çocuğun ilkokulda sorun yaşaması veya acil ihtiyaçları gibi durumlar, kadının işten ayrılması veya izin alması gerekliliğine yol açabilmekte, bu da kadının işine kendini tam olarak vermesini engellemekte ve çocuklarla ilgili sorunların olumsuz bir şekilde iş yaşamına etki etmesine neden olmaktadır. Araştırma bulgularına göre, ailedeki çocukların büyümesi, ebeveyn ihtiyacı ve talebini azaltmakta, bu durum ise çalışan bireylerin işlerine daha fazla zaman ayırabilmesine, günlük hayattaki streslerinin azalmasına ve iş-aile çatışma oranlarının düşmesine katkı sağlamaktadır.

2.7. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI SONUÇLARI

İş-aile çatışmasının bireysel, ailesel ve örgütsel boyutlarda üç ana sonucu bulunmaktadır. Bireysel boyuttaki sorunlar, bireyin iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamakta yaşadığı zorluklar sonucu ortaya çıkan stres ve sağlık problemleridir.

Bireysel sorunlar, genel olarak bireyin günlük yaşamında yaşadığı stres ve tatminsizlik gibi duyguların, biyolojik açıdan meydana gelen değişimlerin bir sonucu olarak çevresindeki durumlara karşı verdiği tepkiler şeklinde tanımlanabilir. Bu durum,

özellikle çalışma hayatına katılan bireylerin rekabet ve hırs gibi dinamik duygusal değişimler yaşamaları neticesinde daha belirgin hale gelmektedir. Çalışanların iş yaşamlarındaki sorumlulukların aile yaşamlarındaki yükümlülüklerini yerine getirmelerinde engelleyici bir etki yaratması, aile hayatında daha fazla zaman ayırma ihtiyacı ve iş yaşamından kaynaklanan baskı hissi doğurarak çatışmalara yol açmakta ve bireylerde stres birikimine zemin hazırlamaktadır.

İş stresi, çalışanların iş ortamında maruz kaldıkları baskı, endişe ve zorluklardan kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar, günlük yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirdikleri için iş yaşamı, bireylerin yaşamlarında önemli bir rol oynamaktadır. İş yaşamında karşılaşılan problemler, çalışanların iş sağlığını ve genel olarak sağlık durumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Bireylerin iş stresi yaşamasının birçok nedeni olabilir; bu nedenler arasında yoğun iş yükleri, sürekli takvim ve süre baskısı, sağlıksız ve uzun çalışma saatleri, kaynaklara ulaşımında yaşanan yetersizlikler ve düşük iş güvencesi gibi faktörler yer almaktadır.

İş stresi, birey üzerinde çeşitli olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Fiziksel etkileri arasında yorgunluk, baş ağrısı, halsizlik, strese bağlı mide ağrısı ve uykusuzluk gibi durumlar bulunmaktadır. Psikolojik açıdan stres yaşayan çalışanlar, hem fizyolojik hem de psikolojik sağlık sorunlarıyla karşılaşmakta ve bu sağlık durumları olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Stres düzeyinin artmasına yol açabilecek davranışsal değişiklikler arasında sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımı eğilimleri yer almakta; bu da kazalara ve şiddet içeren sonuçlara yol açabilmektedir. Ayrıca, ortaya çıkan stres ve tatminsizlik duyguları, bireylerde kalp ağrısı, artrit, kronik yorgunluk ve tükenmişlik gibi ciddi sağlık problemlerinin gelişmesine yol açabilmektedir. Bu tür sorunlar, çalışanların işten ayrılmasına neden olabilmekte ve bu durum, özellikle kadın çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir.

Ailesel sonuçlar: Aile çatışmasının ailevi sonuçları arasında kötü evlilikler, boşanmalar, çocuklarda davranış bozuklukları, ev içi rollerin ve sorumlulukların yalnızca bir bireye yüklenmesi ile birlikte aile içinde geçirilen zamanın verimsizliği gibi durumlar yer almaktadır.

Aile tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar, iş stresi ve aile çatışması arasında karşılıklı bir ilişki olduğunu göstermiştir. İş-aile çatışması, bireylerin aile içindeki iletişimini olumsuz yönde etkileyebilir; yoğun iş stresi nedeniyle aile içindeki iletişim

bozuklukları meydana gelebilir. Bu da aile içi ilişkilerin zayıflamasına ve anlayış eksikliğine yol açabilir. Ayrıca, iş-aile çatışması evlilik doyumunu da olumsuz etkileyebilmektedir. Bireyin eşinden aldığı destek, aralarındaki ilişkiyi güçlendirerek evliliklerinde daha huzurlu ve uyumlu olmalarına önemli katkı sağlamaktadır. Ancak, yaşanan iş-aile çatışmaları sonucunda eşler arasındaki anlayışın azalması, iletişimin bozulması ve dolayısıyla evlilik doyumunun düşmesi söz konusu olmaktadır. Yapılan bazı araştırmalar, çiftlerin işten arta kalan zamanlarında birlikte vakit geçirmelerinin ve ortak etkinliklerde bulunmalarının evlilik tatmini artırdığını ortaya koymaktadır.

Örgütsel sonuçlar: Bireyin yaşamındaki en önemli rollerden biri olan iş ve aile yaşamı arasında ortaya çıkan iş-aile çatışması nedeniyle şekillenmektedir. Bu çatışma türü, genellikle iş tatmini, devamsızlık, işten ayrılma niyeti veya işe bağlılık durumu gibi sorunlara yol açmaktadır. İş-aile çatışması, bireyin işine tam olarak odaklanmasını engelleyerek, çalışma verimliliğinin düşmesine neden olabilmektedir.

Ayrıca işle ilgili stres ve sıkıntılar, çalışanların enerjisini tüketmekte ve performanslarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. İlgili devamsızlık, bireyin çalışma saatlerinde iş yerinde olmaması şeklinde tanımlanabilmekte olup, iş-aile çatışmasına bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bir çalışanın örgüt içindeki hareketliliği ya da ayrılma zihniyeti ile ilişkili işten ayrılma niyeti ve bir bireyin örgütün bir üyesi olma isteğiyle ilgili örgütsel bağlılık durumları arasında da iş-aile çatışmasıyla ilgili ilişkiler söz konusudur. Yapılan araştırmalar, iş-aile çatışmasının düzeyi arttıkça, bireyin örgütsel bağları, yani işine olan bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin de artmasına sebep olduğunu göstermektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

Beyaz yakalı çalışanlarla Yapmış oldukları çalışma sonucunda iş aile çatışmasının çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi olduğu soncuna varmışlardır.

2.8. KİŞİLİK

Kişilik, bireyin davranışları, düşünceleri, duygusal tepkileri ve diğer niteliklerini içeren çok boyutlu bir kavramdır.

Bireyin kendine özgü özelliklerini ve niteliklerini ifade eden kişilik, genellikle çocukluk ve ergenlik dönemlerinde şekillenmektedir. Doğuştan gelen bireysel özellikler ile çevresel faktörlerin etkileşimi, kişiliğin oluşumunda belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, bireyin diğer bireylerle kurduğu duygusal ilişkiler, düşünce eğilimleri ve

değer sistemleri, kişiliğin gelişiminde önemli bir etkiye sahiptir. Kişilik, aynı zamanda insanları birbirinden ayıran benzersiz özelliklerin bir toplamı olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte, kişiliğin zamanla evrilebilen bir yapıda olduğu da dikkat çekicidir; zira bireyin yaşamı boyunca edindiği deneyimler ve karşılaştığı olaylar, kişilik üzerinde değişim yaratma potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla, kişilik, çevresel etkenlerle şekillenen dinamik bir kavram olarak da değerlendirilebilir.

2.9. CİNSİYET

Cinsiyet, sosyal anlamda kadın ve erkeğin belirlenen rolleri ve sorumluluklarını ifade ederken, sosyal cinsiyet kavramı biyolojik farklılıklardan bağımsız olarak toplum yaşamında kadın ve erkeklerin algılanış biçimlerini ve bu bireylerden beklenenleri içermektedir (Onay, 2009; Yuki, 2003).

Günümüzde hala geleneksel rol beklentileri nedeniyle kadınlar üzerinde cinsiyet temelli ayrımcılık yapılmaktadır. Antropolojik araştırmalar, cinsiyet ayrımcılığının köklü bir geçmişe sahip olduğunu göstermektedir. Cinsiyet normlarının oluşumu, erkeklerin avcılıkla, kadınların ise toplayıcılıkla meşgul olduğu tarihsel dönemlere kadar uzanmaktadır. Erkekler avlanarak ailenin geçimini sağlarken; kadınlar çocuk bakımına ve ev içi işlere odaklanmışlardır. Ancak elde edilen bulgular, erkeklerin sağladığı av etinin, insani ihtiyaçlarının yalnızca az bir kısmını karşıladığını, asıl protein gereksinimlerinin kabuklulardan ve küçük hayvanlardan karşılandığını ortaya koymaktadır.

Modern dönemle birlikte ev kadınlığı, kültürel bir norm haline gelmiş ve bu durum, çalışan ya da çalışmayan tüm kadınların dikkatini çekmiştir (Gilman, 1993). Toplumda ideal kadın modeli olarak bu rol benimsenmiş, bunun aksine çalışan kadınlar üzerinde, evinde bir sorun olduğuna ya da eşinin yetersiz olduğuna dair bir algı oluşmuştur. 1960'lı yıllarda bilimsel literatürde ortaya çıkan rol çatışması çalışmaları, çalışan kadın ile evine bakan kadın rolleri arasında bir çatışma olduğunu ortaya koymuştur.,

2.10. YÖNETİCİLERİN TUTUMU

Günümüzde yöneticilerin tutumları, bireyler üzerinde aile ve eş baskısı ile benzer bir etki yaratmaktadır. Yapılan araştırmalar, yöneticilerine güvenen ve onlardan motivasyon alan çalışanlar ile yöneticileri arasında psikolojik bir bağın oluştuğunu göstermektedir. Böyle bir bağa sahip olan çalışanların işlerini sevdikleri, işlerinde daha başarılı oldukları ve daha iyi sonuçlar elde ettikleri tespit edilmiştir. Pozitif tutum sergileyen yöneticiler, aynı zamanda çalışanlarının kariyer gelişimlerine katkıda bulunmakta, onların hak ettikleri pozisyonlara ulaşmalarını sağlamaktadır. Ancak, çalışanlarına karşı baskıcı ve duyarsız yaklaşan, onların fikirlerini önemsemeyen yöneticiler, çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri için gerekli psikolojik ortamı oluşturmadıkları için olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu durum, çalışanların işlerinde gerekli başarıyı elde etmemesine ve işlerine olan bağlılıklarının yalnızca maddi kazançla sınırlı kalmasına yol açmaktadır.

Özellikle kadın çalışanlara karşı olumsuz tutum sergileyen yöneticiler, bu çalışanlara daha az sorumluluk, yetki ya da terfi verme eğilimindedir. Ayrıca, kadınların fikirlerini göz ardı edebilir veya önemli iş kararlarında onları dışlayabilirler (Bakan, Erşahan ve Kiraz, 2022).

Bu tür baskıcı tutumların sürekliliği, kadınların iş motivasyonunu kaybetmesine, istifa etmelerine ve dolayısıyla kadın çalışan sayısının azalmasına neden olmaktadır. Söz konusu olumsuz durumlar, çalışanların özel yaşamlarını da etkileyerek, kadınların kendilerini başarısız, değersiz ve yetersiz hissetmelerine yol açmakta; bu da psikolojik çöküş ve bunalım gibi durumları tetikleyebilmektedir.

Bunalım döneminde sürekli düşünceli ve mutsuz olan kadınlar, bu ruh hallerini ailelerine ve yakın çevrelerine de yansıtarak, genellikle sağlıksız iletişim biçimlerine ve kavgalara neden olan durumlar ortaya çıkarmaktadır. Yöneticilerin kadınlara cinsiyetleri sebebiyle uyguladıkları ayrımcılığı araştırmak amacıyla, İstanbul ilindeki Tekno Kent firmalarında istihdam edilen 206 kadın çalışan üzerinde anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3. Demografik değişkenler

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	206	100
Yaş	21-25	43	20,9
	26-30	70	34,0
	31-35	62	30,1
	36-40	31	15,0
Medeni Durum	Evli	109	52,9
	Bekâr	97	47,1
Eğitim Durumu	Lise ve Öncesi	3	1,5
	Meslek Yüksekokulu	38	18,4
	Üniversite	108	52,4
	Yüksek Lisans ve Üstü	57	27,7
Yönetici Pozisyonunda Yer alan çalışanlar	Üst Kademe Yönetici	3	1,5
	Orta Kademe Yönetici	59	28,6
	Alt Kademe Yönetici	33	16,0
	Yoktur	111	53,9
Firma Hizmet Süresi	1 Yıldan Az	39	18,9
	1-5 Yıl	100	48,5
	6-10 Yıl	61	29,6
	11 Yıl ve Üzeri	6	2,9
Toplam		206	100

Kaynak: İsmail-Bakan, Burcu-Erşahan ve Ebray Kiraz, Yönetici olarak kadınlara karşı tutum, 2022.

Elde edilen bulgular, ankete katılan kadınların eğitim düzeyinin genel anlamda yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak, buna rağmen çoğu katılımcının yöneticilerinin tutumlarından memnun olmadıkları anlaşılmaktadır. Katılımcılara, bulundukları sektör bağlamında "Kadınların, sorumluluk gerektiren bir işe sahip olması erkeklerden daha az arzu edilir" ifadesine yönelik görüşleri sorulduğunda, %73,8'inin bu ifadeye katıldığını belirtmiştir. Bu bulgular, kadınların sorumluluk gerektiren bir işte erkeklere oranla daha az istenildiğine dair bir sonuç çıkarmamıza olanak tanımaktadır.



3. BÖLÜM

KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDA YER ALIŞI VE KARŞILAŞTIĞI PROBLEMLER

3.1. KADININ DEĞİŞEN KONUMU VE İŞ YAŞAMINA KATILIMI

Kadının değişen konumu ve iş yaşamına katılımı, toplumda önemli sosyal ve ekonomik dönüşümleri temsil etmektedir. Tarihsel süreçte, kadınlar genellikle evde kalıp çocuk bakımı ve ev içi faaliyetlerle sınırlı bireyler olarak tanımlanmışlardır. Ancak, günümüzde kadınlar, iş hayatına aktif bir şekilde katılma imkânı bulmakta ve kariyerlerini sürdürme konusunda daha fazla fırsata sahip olmaktadır. Kadınların bu hakka sahip olmaları ve iş yaşamına katılımlarını teşvik eden en önemli etken, kadın hakları hareketleri ve feminizmin kazandığı önemli başarılar olmuştur. Bu hareketler, kadın haklarının geliştirilmesinde büyük bir rol oynamış ve kadınların iş yaşamında etkin bir şekilde çalışabilmeleri için gerekli hukuki ve toplumsal hakların elde edilmesine katkıda bulunmuştur. Ayrıca, ekonomik sebepler de kadınların iş yaşamına katılımını teşvik etmiştir (Aytaç, 2001, s. 19). Ekonomik yapıları güçlendiren gelişmelerle birlikte sosyal yapının değişimi, kadınların ekonomik olarak daha bağımsız hale gelmelerini zorunlu kılmıştır. Artan mali ihtiyaçlar ve temel insan gereksinimlerinin pahalılaşması gibi faktörler, kadınları ev dışında çalışma ve kendi gelirlerini elde etme yönünde motive etmiştir. Ayrıca, teknolojik gelişmeler, kadınların iş yaşamına katılımlarını desteklemiştir. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler, esnek çalışma modellerinin ve uzaktan çalışma imkânlarının artmasına yol açmış, bu durum, kadınların iş ve aile yaşamlarını daha iyi bir şekilde dengelemelerine olanak tanımıştır.

Tablo 4. Kadın İşgücü İstatistikleri

Yıllar	Kadının İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik (%)	Genç İşsizlik Oranı (%)
2009	26,0	22,3	14,3	25,0
2010	27,6	24,0	13,0	23,0
2011	28,8	25,6	11,3	20,7
2012	29,5	26,3	10,8	19,9
2013	30,8	25,9	11,9	18,7
2014 (Nisan)	30,7	27,6	10,2	15,5

Kaynak: TÜİK, Kadının İşgücüne Katılım Oranı 2009-2014.

Tablo 4 incelendiğinde, yıllar itibarıyla kadınların çalışma yaşamına katılım oranlarının bir miktar artış gösterdiği gözlemlenmektedir. 2009 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %26, istihdam oranı ise %22,3 olarak tespit edilmiştir. 2010 yılında bu oranlar sırasıyla %27,6 ve %24; 2011 yılında ise %28,8 ve %25,6 seviyelerine yükselmiştir. 2012 yılı itibarıyla kadınların işgücüne katılım oranı %29,5, istihdam edilen kadın nüfus oranı %26,3, ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %54,3 ve kendi hesabına çalışan kadınların oranı %10,8 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, 2012 yılı itibarıyla kadınlarda işsizlik oranı %10,8 olarak kaydedilmiştir. 15-24 yaş grubundaki genç nüfusun işsizlik oranı incelendiğinde, bu oran kadınlar için %19,9 olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2012).

Ancak kadınların iş yaşamında karşılaştığı problemler cinsiyet ayrımcılığı, yeterli desteğin sağlanmaması, daha az fırsat verilmesi gibi sorunlar hala deva etmektedir. Sonuç olarak söylememiz gerekirse kadının iş yaşamına katılımı toplumda değişim ve dönüşüm sürecinin önemli bir sürecini temsil etmektedir.

Kadınların eşit haklara sahip olmaları ve profesyonel kariyerlerini sürdürebilmeleri kadın haklarından ilave toplumun ekonomik ve sosyal gelişimi içinde çok önemlidir.

Fakat kadınların iş aile yaşantılarını dengelemekte daha çok dikkat etmeleri ve cinsiyet eşitliği konusunda daha çok ilerleme kat etmeleri gerekmektedir.

3.2. İŞİN SAĞLADIĞI GELİR SEVİYESİ

Bireylerin çalışma hayatındaki en önemli motivasyon kaynaklarından biri, ekonomik kazançtır. Ekonomik refah, günümüz toplumları açısından vazgeçilmez bir ihtiyaç olarak değerlendirilmektedir. Hem anne hem de babanın çalışması, ailenin refah seviyesini ve yaşam standartlarını artırmasının yanı sıra, ebeveynler arasında daha iyi bir anlayış geliştirilmesine de katkı sağlamaktadır. Yapılan araştırmalar, ekonomik refah seviyesinin düştüğü dönemlerde bireylerin işlerine daha sıkı sarıldığını göstermektedir. Örneğin, bireylerin yaşadığı şehirlerde iş olanaklarının kısıtlı olduğu durumlarda, çok sayıda kişi iş bulabilmek için daha fazla mücadele eder ve mevcut işine daha bağlı bir şekilde yaklaşır. İş alanlarının kıt olması ve işe alımda birçok alternatif adayın bulunması, işverenlerin düşük ücretli istihdama yönelmesine yol açmaktadır. Ücret düzeyinden memnun olmayan çalışanlar, işten ayrılmayı düşünse de gelir kaybı riski nedeniyle bu durumu kabullenmek zorunda kalmaktadır. Böyle durumlar, çalışanların işten memnun olmasalar bile devam etme zorunluluğu hissetmelerine neden olmaktadır. Bu durumlar, bireylerin stres altına girmesi için uygun bir zemin oluşturmaktadır. Çocuklu ailelerde, düşük ücretli çalışmanın etkisi daha da belirgin hale gelmekte; çocuk masraflarının karşılanmasında yaşanan zorluklar, aile içi çatışmalara yol açabilmektedir.

3.3. YÖNETİCİLERİN TUTUMU

Günümüzde yöneticilerin tutumları, bireyler üzerinde aile ve eş baskısı ile benzer bir etki yaratmaktadır.

Yapılan araştırmalar, yöneticilerine güvenen ve onlardan motivasyon alan çalışanlar ile yöneticileri arasında psikolojik bir bağın oluştuğunu göstermektedir. Böyle bir bağa sahip olan çalışanların işlerini sevdikleri, işlerinde daha başarılı oldukları ve daha iyi sonuçlar elde ettikleri tespit edilmiştir.

Pozitif tutum sergileyen yöneticiler, aynı zamanda çalışanlarının kariyer gelişimlerine katkıda bulunmakta, onların hak ettikleri pozisyonlara ulaşmalarını sağlamaktadır.

Ancak, çalışanlarına karşı baskıcı ve duyarsız yaklaşan, onların fikirlerini önemsemeyen yöneticiler, çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri için gerekli psikolojik ortamı oluşturmadıkları için olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu durum, çalışanların işlerinde gerekli başarıyı elde etmemesine ve işlerine olan bağlılıklarının yalnızca maddi kazançla sınırlı kalmasına yol açmaktadır.

Özellikle kadın çalışanlara karşı olumsuz tutum sergileyen yöneticiler, bu çalışanlara daha az sorumluluk, yetki ya da terfi verme eğilimindedir. Ayrıca, kadınların fikirlerini göz ardı edebilir veya önemli iş kararlarında onları dışlayabilirler. (Bakan, Erşahan ve Kiraz, 2022).

Bu tür baskıcı tutumların sürekliliği, kadınların iş motivasyonunu kaybetmesine, istifa etmelerine ve dolayısıyla kadın çalışan sayısının azalmasına neden olmaktadır. Söz konusu olumsuz durumlar, çalışanların özel yaşamlarını da etkileyerek, kadınların kendilerini başarısız, değersiz ve yetersiz hissetmelerine yol açmakta; bu da psikolojik çöküş ve bunalım gibi durumları tetikleyebilmektedir. Bunalım döneminde sürekli düşünceli ve mutsuz olan kadınlar, bu ruh hallerini ailelerine ve yakın çevrelerine de yansıtarak, genellikle sağlıklı iletişim biçimlerine ve kavgalara neden olan durumlar ortaya çıkarmaktadır. Yöneticilerin kadınlara cinsiyetleri sebebiyle uyguladıkları ayrımcılığı araştırmak amacıyla, İstanbul ilindeki Tekno Kent firmalarında istihdam edilen 206 kadın çalışan üzerinde anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5. Demografik değişkenler

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	206	100
Yaş	21-25	43	20,9
	26-30	70	34,0
	31-35	62	30,1
	36-40	31	15,0
Medeni Durum	Evli	109	52,9
	Bekâr	97	47,1
Eğitim Durumu	Lise ve Öncesi	3	1,5
	Meslek	38	18,4
	Yüksekokulu		

	Üniversite	108	52,4
	Yüksek Lisans ve Üstü	57	27,7
Yönetici Pozisyonunda Yer alan çalışanlar	Üst Kademe Yönetici	3	1,5
	Orta Kademe Yönetici	59	28,6
	Alt Kademe Yönetici	33	16,0
	Yoktur	111	53,9
Firma Hizmet Süresi	1 Yıllan Az	39	18,9
	1-5 Yıl	100	48,5
	6-10 Yıl	61	29,6
	11 Yıl ve Üzeri	6	2,9
Toplam		206	100

Tablo 5 (Devam) Demografik değişkenler

Kaynak: İsmail-Bakan, Burcu-Erşahan ve Ebray Kiraz, Yönetici olarak kadınlara karşı tutum, 2022.

Elde edilen bulgular, ankete katılan kadınların eğitim düzeyinin genel anlamda yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak, buna rağmen çoğu katılımcının yöneticilerinin tutumlarından memnun olmadıkları anlaşılmaktadır.

Katılımcılara, bulundukları sektör bağlamında "Kadınların, sorumluluk gerektiren bir işe sahip olması erkeklerden daha az arzu edilir" ifadesine yönelik görüşleri sorulduğunda, %73,8'inin bu ifadeye katıldığını belirtmiştir.

Bu bulgular, kadınların sorumluluk gerektiren bir işte erkeklere oranla daha az istenildiğine dair bir sonuç çıkarmamıza olanak tanımaktadır.

3.4. CİNSİYETÇİ İŞ BÖLÜMÜ GELİŞİMİ

Cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal ve kültürel normlar doğrultusunda erkek ve kadınlara atfedilen farklı roller ve sorumlulukları ifade etmektedir.

Bu bağlamda, cinsiyetçi iş bölümü, kadın ve erkeğin belirli işlere yönlendirildiği ve rollerin sınırlı bir şekilde belirlendiği bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlara atfedilen toplumsal rol, genellikle eş ve anne olma ile sınırlıdır. Ancak bu roller, kadınların iş yaşamına katılımlarını kısıtlamakta ve aynı zamanda iş gücü piyasasındaki konumlarını şekillendirmektedir. Toplumsal roller, kadınları eş-anne veya iş kadını olma arasında bir seçim yapmaya zorlamaktadır. Çalışma yaşamına katılan kadınlar, özgürlük kazanarak kendi değerlerini ve bağımsızlıklarını artırmakta; bununla birlikte, toplumsal ve kültürel normlar gereği geleneksel rollerini sürdürmeleri beklenmektedir (Mies M. 2012, s. 104). Bu durum, kadınların hem evde hem de iş hayatında ikili rollerle başa çıkmak zorunda kalmalarına, yani iki ayrı iş günü ile mücadele etmelerine neden olmaktadır. Sonuç olarak, kadınların her iki alanda karşılaşacakları sorunları bireysel olarak çözmeleri beklenmektedir.

3.5. ÇALIŞMA SAATLERİNİN FAZLALIĞI VE DÜZENSİZLİĞİ

Sosyal olmayan çalışma süreleri, işçinin ailevi ilişkileri ve sosyal yaşamı üzerinde olumsuz etkilere neden olabilecek ya da işçinin sağlığı açısından riskler taşıyan çalışma süreleri olarak tanımlanabilir. Çalışma saatlerindeki düzensizlik ve aşırılık, erkekler ile kıyaslandığında, kadınlar için daha ciddi sorunlar meydana getirebilmektedir. Zira kadınların, iş dışında evde de üstlenmeleri gereken sorumluluklar bulunmaktadır. Bu nedenle, kadınlar genellikle sigorta kapsamına alınmış ve çalışma saatleri belirli olan iş imkânlarını tercih etmektedirler.

Çocuk sahibi kadınlar, eğer evde çocuklarıyla ilgilenmeye yardımcı olabilecek aile üyeleri yoksa veya bir bakıcı tutma gücüne sahip değilse, düzensiz çalışma koşullarında iş hayatından çekilmek durumunda kalabilmektedirler (Yüksif, 2004 s. 27).

Ayrıca, çalışma koşullarında iş yerinin evlerine yakın olması da kadınlar için önemli bir faktördür; böylece evde onları bekleyen sorumluluklara daha fazla zaman ayırabilirler.

Çalışma saatlerinin düzensizliğiyle karşılaşan bireyler arasında erkeklerin bu durumu genellikle memnuniyetsizlikle karşılamalarına rağmen çalışmaya devam

ettikleri, kadınların ise evdeki sorumlulukları dolayısıyla bu duruma itiraz ettikleri ya da işi bırakma eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir. Kadınların fazla ve düzensiz çalışma süreleri, psikolojik sorunların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir.

Ayrıca, uzun çalışma saatleri, çalışanların verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Düzenli çalışma saatleri, bireylerin psikolojik kapasiteleri dikkate alınarak belirlenen araştırmalara dayanmaktadır. Dolayısıyla, çalışanların çalışma sürelerinin düzenli olması ve yeterli dinlenme aralarının sağlanması gerekmektedir. Ek olarak, vardiyalı çalışma sistemleri de kadınlar için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Gece çalışmasını zorunlu kılan iş yerleri, kadınların biyolojik ritimleri ile uyuşmadığından sağlık problemlerine yol açmaktadır. Bu tür çalışma koşulları bireylerin sağlığına zarar vererek iş motivasyonlarını azaltmakta ve moral bozukluğuna neden olmaktadır. Bireylerin gece saatlerinde, aileleri veya sosyal yaşamlarıyla ilgilenmeleri gereken zaman dilimlerinde, işte bulunmaları aralarındaki sosyal ilişkileri zedelemekte ve kendilerinin bunalıma girmesine neden olmaktadır (İncir, 1998, s. 63). Sonuç olarak, düzensiz, yetersiz ve zorlayıcı çalışma koşulları, bireylerin psikolojik sorunlar yaşamasına, iş-aile çatışmalarına ve kadınların sonunda işten istifa etmelerine yol açmaktadır.

3.6. ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

Ayrımcılık, bireylerin doğuştan veya sonradan edinilen özelliklerine dayanarak toplum içinde eşit olmayan muamele veya uygulamalara maruz kalma durumunu ifade eder (Tokol, 2012, s. 158). Cinsiyete dayalı ayrımcılık, temel olarak bireylere cinsiyetleri nedeniyle yapılan ayrımcılığı ifade eder. Bu bağlamda, kadınlara cinsiyetleri dolayısıyla erkeklere karşı gösterilen tutumlardan daha olumsuz veya daha az olumlu muamele yapılması, cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına katılma isteği, toplumsal normlar tarafından belirlenen rollerin dışına çıkma anlamına geldiğinden, bu durum kadınların iş gücü içerisinde ek iş gücü olarak görülmesine neden olmakta ve iş yaşamında ayrımcılık içeren davranışlarla karşılaşmalarına zemin hazırlamaktadır. Kadınlar, mesleki açıdan da ayrımcılığa tabi olmaktadır. Ülkemizde kadınlara genellikle öğretmenlik ve hemşirelik gibi meslekler uygun görülürken, erkeklere polislik ve mühendislik gibi daha prestijli mesleki roller atfedilmektedir. Tarihsel süreçte iş gücüne dâhil olan kadın sayısında önemli bir artış

yaşanmasına rağmen, kadın çalışanların erkeklerle eşit düzeyde kariyer ilerlemesi gerçekleştirilemediği gözlemlenmektedir.

Toplumun neredeyse yarısını kadınların oluşturmasına karşın, kadınların erkeklere oranla yönetsel pozisyonlarda yer almadıkları dikkate değerdir. Bunun temel nedeni, iş koşullarının erkek odaklı olarak belirlenmiş olmasıdır. Dolayısıyla kadınlar, erkekler kadar iş gücü piyasasında yönetsel pozisyonlara erişim sağlayamamaktadırlar (Yılmaz, 2018, s. 66). Ayrıca, ekonomik sıkıntılar dönemlerinde öncelikli olarak kadınların işten çıkarılması da ayrımcılığın bir başka boyutunu oluşturmaktadır. Yöneticiler, bu durumu erkeklerin aile reisi olarak ev geçindirmenin sorumluluğunu üstlenmeleri gerektiği, kadınların ise toplumsal roller gereği iş yaşamında bulunmalarının normal karşılandığı gerekçesiyle açıklamaktadırlar.

Tablo 6. Kadın çalışanların özellikleri

		Yönetici Pozisyonları	Üst ve Orta Düzen Yönetici Pozisyonları
Kadın	2019	16,2	17,5
	2020	18,2	19,3
Erkek	2019	83,8	82,5
	2020	81,8	80,7

Kaynak: TÜİK, Hane halkı İşgücü Araştırması, 2019-2020.

TÜİK verileri incelendiğinde yönetici pozisyonlarında cinsiyetler arasında belirgin bir dengesizlik olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, 2020 yılı itibarıyla kadın büyükelçi oranı %25, erkek büyükelçi oranı ise %75 olarak kaydedilmiştir. Aynı yıl içerisinde toplam 584 milletvekili arasında kadın sayısı 101, erkek sayısı ise 483'tür. Ayrıca, 2020 verilerine göre üst düzey karar verici pozisyonlarda görev alan kadınların oranının oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir (TÜİK, 2021a). Bürokraside üst düzey yetkililerin %88,31'inin erkek, %11,69'unun kadınlardan oluştuğu gözlemlenmektedir.

Kamu çalışanları arasında 2019 yılında kadınların oranı %38,41, erkeklerin oranı ise %61,9 iken, 2020 yılında bu oranlar sırasıyla %40,33 ve %59,67 olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak, elde edilen veriler, kadınların iş yaşamında erkeklere kıyasla yönetici veya üst düzey karar verici pozisyonlarda daha az temsil edildiğini göstermektedir.

3.7. İŞE PERSONEL ALIMINDA AYRIMCILIK

Çalışan kadınların işe alım süreçlerinde ayrımcılığa maruz kalmalarının birçok farklı nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerin başında cinsiyete dayalı toplumsal normlar, roller ve kültürel alışkanlıklar gelmektedir. Araştırmalar, kadınların iş seçiminde erkeklere kıyasla daha temkinli davranma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Özellikle erkekler, karşılaştıkları bir iş ilanı doğrultusunda hızlı bir şekilde başvuruda bulunma cesaretini gösterirken, kadınlar genellikle akrabalarının, yakınlarının veya arkadaşlarının önerileri doğrultusunda başvuruda bulunmayı tercih etmektedirler. Ayrıca, kadınlar gazetelerde veya internet üzerinden iş ilanlarını araştırarak başvuru yapma yoluna gitmektedirler. Bu durum, kadınların erkeklere göre daha sınırlı iş bulma olanaklarına sahip olmalarına neden olmaktadır. Kadınların iş arama sürecinde bu tür yöntemlere başvurmalarının temel nedeni, potansiyel olarak kandırılma endişeleridir. İşverenlerin kadın personel alımında tereddüt etmesinin bir diğer nedeni ise, kadın çalışanların ileride ailevi yükümlülükler nedeniyle işlerini tercih etmeyecekleri düşüncesidir.

Ayrıca, bazı işverenler kadınların anne olma ihtimali üzerinden, hamilelik, çocuk bakımı ve ebeveynlik izni gibi konularla ilgili iş gücünde kayıp yaşanacağından endişe duymaktadırlar. Bu nedenle, personel alımında erkeklere daha fazla önem verilmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kabul edilemez bir davranış olarak değerlendirilmektedir ve bu tür ayrımcılık yasalar tarafından kesin bir şekilde yasaklanmıştır. Kadınlar, işe alım süreçlerinde erkeklerle eşit haklara sahip olmalıdır. Ayrıca, yasalar işverenleri, işe alım süreçlerinde herhangi bir şekilde cinsiyet ayrımcılığı yapmamaya ve başvuru yapanları iş deneyimlerine ve yeteneklerine dayalı olarak değerlendirmeye teşvik etmektedir.

3.8. İŞYERİNDEKİ TUTUM, DAVRANIŞ VE DEĞERLENDİRMEDE AYRIMCILIK

İnsanlar, yaşamları boyunca çeşitli nedenlerle ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Cinsiyet, ırk, din, dil, fiziksel özellikler ve beden kütlesi gibi farklılıklar, ayrımcılığın temel faktörleri olarak kabul edilmekte ve bireylerin yaşamlarında çeşitli avantajlar ve dezavantajlar yaratabilmektedir (Çelik ve Altuntaş, 2017, s. 91). Ayrımcılık, bireylerin sahip olduğu nitelikler nedeniyle mağduriyet yaşaması olarak tanımlanabilir. Kadınlara yönelik iş yerinde ayrımcılık, günümüzde hâlâ yaygın bir sorun teşkil etmektedir. Bu tür ayrımcılık, genellikle davranışlar, tutumlar ve değerlendirmeler aracılığıyla kendini göstermektedir. Kadınların iş yerlerinde karşılaştıkları ayrımcılık türlerinden biri, görevlerde ve pozisyonlarda ayrımcılıktır; kadınlar, erkeklerden genellikle daha düşük statüdeki işlerde istihdam edilmekte veya yönetici pozisyonlarına atanma konusunda dışlanmaktadır. Bu durum karşısında kadınlar genellikle iki farklı tepki sergilemektedir: Ya ihtiyaç duyulmanın üzerinde bir çaba göstererek üstün bir performans sergilemekte ya da yalnızca işten çıkarılmayacak bir düzeyde, ortalama bir performans sergileyerek işlerinde kalmaya çalışmaktadırlar. Kadınların iş yerinde yaşadıkları dışlanma durumu, azınlık olmaları nedeniyle de kolaylıkla pekişmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir diğer boyutu, önemli görevlerin erkeklere verilmesi şeklinde gözlemlenmektedir. Ayrıca, iş yerlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın başka bir boyutu da takdir eksikliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Erkeklerin iş yerlerindeki başarıları, genellikle yeteneğe atfedilmekte; buna karşın kadınların başarıları, şans faktörüne bağlanmaktadır. Başarısızlık durumlarında ise erkeklerin durumu şanssızlık olarak, kadınların durumu ise yetersiz yetenek veya beceri eksikliği olarak açıklanmaktadır.

Bu durum, kadın çalışanların başarılarının ve katkılarının gerektiği şekilde takdir edilmediği ya da göz ardı edildiğini göstermektedir. Kadınlara yönelik bir diğer ayrımcılık biçimi ise medeni durumlarına göre yapılan ayrımcılıktır; evli ya da bekâr olmaları nedeniyle ayrımcılığa uğramaktadırlar. Süleyman Demirel Üniversitesi'nde gerçekleştirilen bir araştırmada, kadın çalışanlarla yapılan anket ve birebir görüşmeler aracılığıyla iş yerlerinde ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları tespit edilmiştir.

Tablo 7. Kadınlara yönelik ayrımcılık verileri

Ödüllendirmede	Katılımcı sayısı	Yüzde
Ayrımcılığa Maruz Kalma		
Ayrımcılığa Maruz Kaldım	130	89.04
Ayrımcılığa Maruz Kalmadım	60	10.96
Toplam	146	100
Bekâr Olma		
Nedeniyle Ayrımcılığa Maruz Kalma		
Ayrımcılığa Maruz Kaldım	135	92.47
Ayrımcılığa Maruz Kalmadım	11	7,53
Toplam	146	100

Kaynak: [http://site.ebrary.com/lib/suleyman/Doc?id=10075336&ppg=15,\(05.01.2009\).](http://site.ebrary.com/lib/suleyman/Doc?id=10075336&ppg=15,(05.01.2009).)

Yapılan görüşmede elde edilen verilere göre ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları cevaplar arasında (evet: %51,80; hayır: %48,20) değerler elde edilmiştir (Şalvarcı T. N. ve Dolmacı N. 2013) Ayrımcılığa en çok bekâr olma nedeniyle terfide ve ödüllendirmede karşılaştıkları yapılan görüşmelerde söylenilmiştir. Bunun en bariz nedeni ise bireylerin kişisel önyargıları veya ayrımcı tutumlarıdır. Ankete katılan bireyler ayrımcılığın tanımlanmasının güç olduğunu fakat iş yerlerinde hissedilen tavır, tutum davranış ve eylemlerle bunu açıkladıklarını belirtmişlerdir. Ve bu sebeplerden dolayı bu tür durumlara karşı sessiz kaldıklarını bu durumları söze dökmediklerini belirtmişlerdir.

Örneğin: Evlilik ve çocuk sahibi olma durumunun, kadınların iş hayatındaki sadakat, sorumluluk ve çalışma disiplinleri üzerinde belirli bir etkisi olduğuna dair bazı

yaygın yanlış inanışlar mevcuttur. Özellikle evli kadınların yaşamlarının düzenli bir akış içerisinde olduğu, yalnızca ev ve iş sorumluluklarıyla meşgul olduğu; bununla karşılaştırıldığında bekâr kadınların daha az sorumluluk sahibi olduğu ve boş zamanlarını sosyal etkinliklere harcadıkları düşünülmektedir. Bu algı, evli kadınların iş ve özel hayatları arasında daha etkili bir denge kurabildikleri ve bekâr kadınların bu dengeyi sağlamakta daha zayıf oldukları inancına dayanmaktadır. Sonuç olarak, bekâr kadınların işlerine gereken önemi vermeyecekleri ve bu durumun terfi veya fırsatlardan mahrum kalmalarına yol açacağı düşünülmektedir.

3.9. ÇALIŞAN KADININ AİLE İÇİ KARARLARA KATILIMI

Günümüzde kadınların iş gücüne katılım oranlarının artması, eğitim düzeylerinin yükselmesi ve cinsiyet eşitliği konusundaki bilinçlenmenin artmasıyla birlikte, kadınların aile içindeki kararlara katılımı ve söz sahibi olma oranları da artış göstermiştir. Küçülen aile yapısı, ekonomik gelişmeler ve kadınların ekonomik bağımsızlık kazanması, onların aile içindeki karar süreçlerinde etkin rol oynamalarını sağlamıştır. Aile içi karar alma süreci, ev eşyası temini, ev için alışveriş yapma ve çocuklarla ilgili ortak karar alma gibi çeşitli konuları içermektedir (Ersöz 1999, s. 82-87).

Yönetici kadınlarla ilgili gerçekleştirilen bir araştırmada, "Çocuklarla ilgili kararların kim tarafından verildiği" sorusuna, kadınların %78.4'ü "Eşimle birlikte karar veririm", %19.6'sı "Kendim karar veririm" ve %1.6'sı "Eşim karar verir" şeklinde yanıt vermiştir. "Ev içi kararların paylaşımı" sorusuna ise, kadınların %88.9'u ev içi kararları eşiyle ortak aldığını, %6.1'i kararları kendisinin aldığını ve %3.9'u ise kararların eşleri tarafından verildiğini belirtmiştir. Günümüzde pek çok aile, eşitlikçi bir evlilik modeli benimsemekte ve kararları ortaklaşa almaktadır. Ancak bazı toplumlarda ve ailelerde hâlâ erkeklerin baskın olduğu ve kadınların kararlara katılım oranlarının düşük olduğu aile yapıları mevcuttur.

Bu durumlar genellikle erkeklerin geleneksel erkeklik normlarına bağlı kalması ya da toplumsal normların etkisiyle şekillenmektedir.

Ayrıca, erkeklerin aile içindeki karar süreçlerinde eşlerini dinlememesi veya onları ciddiye almaması gibi durumlar, aile dinamiklerini olumsuz etkileyebilmektedir. Ecevit'in, Bursa'da kadınlar üzerinde yaptığı araştırmalar esasında kadınların çalışmasına

erkekler tarafından olumsuz tavırlarının olduğu birçok ailede ise kadınların çalışma yaşamına katılımına eşleri tarafından onay verilmediği anlaşılmıştır. Erkeklerin ise bu tür davranışlar sergilemesinin nedeni ise eşleri çalışırsa kendilerinin ailede söz haklarını ve saygılarını yitireceklerini düşünmeleridir. Bu düşünce yapısı ise aslında geleneksel erkeklik normları ve geleneksel aileler zamanından günümüze aks etmiş düşüncelerin kalıplarıdır (Ecevit, 1991, s. 59; akt. KGSSM, 1999, s. 180). Çünkü geleneksel aile yapısında erkek evin reisidir.

Kadın kocasının her istediğini yapmak zorundadır evde tek söz hakkı erkeğe aittir ve kadınlar eşlerine karşı gelmekten çekinirler. Er Aydın'ın İstanbul'da yaptığı çalışmaların bulgularında ise kadınların çalışma yaşamına katılım sağlama kararları kendilerine aitmiş ve para kazanmak çalışma yaşamına katılımları sayesinde aile içi kararlarda daha fazla söz hakkına sahip oldukları anlaşılmıştır. Kadınlar çalışma yaşamında aktif olması erkeklerin kadınların fikirlerine önem vermesi onları dinlemesi daha sağlıklı daha dengeleri bir ilişki kurulmasını sağlamaktadır. Yapılan araştırmaların sonucunda görülmektedir kırsal kesimlerde birçok ailede hala geleneksel erkeklik normları bazı ailelerde devam etmektedir.

Ancak büyük şehirlerde bu durumun pek devam etmediği modernleşmeyle beraber birçok ailenin eşlerinin çalışma yaşamına katılımı hakkını kendilerine bıraktığı ve ev hayatlarıyla ilgili karar alım sürecinde eşleriyle ortaklaşa karar alım yaptığı tespit edilmiştir. Bir diğer araştırma ise Niğde merkezde çalışan kadın öğretmenler ve memurlarla yapılmıştır.

Tablo 8. Aile ekonomisine katkı sağlamanız aile içerisinde kararlarda söz hakkınızı artırdığını düşünüyor musunuz?

Katılımcıların yanıtları	N	%
Evet	133	71,9
Hayır	23	12,4
Kısmen	29	15,7

Toplam	185	100,0
--------	-----	-------

Kaynak: Harun-geçer, Kadının çalışma yaşamına girmesiyle oluşan aile içi roller, 2016.

Araştırmaya katılanların %71,9'u aile ekonomisine katkı sağladığından dolayı aile içerisinde kararlarda söz hakkını arttırdığını düşündüklerini, %15,7'si kısmen artırdığını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca %12,4'ü ise bu durumun söz hakkı üzerinde bir etkisi olmadığını belirtmişlerdir. Yapılan görüşmelerin tamamında elde edilen sonuçlara göre kadınların çalışma yaşamında bulunmaları ve eve ekonomik katkıda bulunmaları kadının ev içinde söz sahibi olmasına aile içi kararlara katılımına büyük oranda pozitif etki etmektedir.

3.10. İŞ-AİLE HAYATI UYUMU

İş-aile dengesi, bireyin hem ailesi hem de işine yönelik görevlerini yerine getirebilmesi için her iki alana yeterli zaman ve olanak ayırabilmesi anlamına gelmektedir.

İş ve aile, bireyin yaşamında fundamental iki alan olup, bu alanlar arasındaki etkileşim oldukça büyüktür. Bireyin iş hayatında yaşadığı durumlar, ev ortamındaki dinamikleri doğrudan etkileyebilmekte; evdeki gelişmeler de iş hayatına yansımaktadır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde, kadınların hem annelik rolünü üstlenmeleri hem de profesyonel hayatta yer almaya çalışmaları, ücretli kadınların karşılaştığı temel zorluklar arasında yer almaktadır.

Ülkemiz ve benzeri birçok toplumda, erkekler evin otoritesinin temsilcisi olarak kabul edilmekte, bu durum toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmektedir. Mevcut yasalar kadın-erkek eşitliğini öngörse de, köklü erkeklik ve kadınlık rollerinin toplumsal hayatta hâlâ yaygın şekilde var olması, bu eşitliğin tam anlamıyla sağlanmasını zorlaştırmaktadır.

Geleneksel toplum yapısında, erkeklerin evin güvenliğini sağlamak, kadınların ise aileye bakma görevine sahip olduğu düşünülürken, günümüz toplumunda bu rollerde belirli değişimler gözlemlenmektedir. Erkekler, çocuklar ile ilgilenme, onları parka götürme ve yemek yapma gibi sorumlulukları eşleriyle paylaştıkları için bu değişim önemli bir gelişmeyi yansıtmaktadır. Ancak, her ne kadar bu değişim söz konusu olsa da, toplumda ve erkeklerin zihninde eşitlik fikrine yönelik hâlâ belirli bir direnç

bulunmaktadır. Araştırmalar, cinsiyete dayalı rollerin değişimini engelleyen en temel nedenin kültürel erkeklik rolleri olduğunu ortaya koymaktadır. Acar'ın 1993 tarihli çalışmasında, kadınların en önemli görevinin %76,6 oranında ev işlerini yapmak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, erkeklerin %86,7'si ve kadınların %76,7'si bu görüşü desteklemektedir. Kadınların ev işlerini yapmaları, çocuklarıyla ilgilenmeleri %64,9, aile bütçesine katkı sağlamaları %16,8 ve ailenin sosyal ilişkilerini düzenlemeleri %15,2 oranında belirtilmiştir. Bu bulgular, çalışan kadınların hâlâ en önemli yükümlülüklerinin çocuk ve ev bakımı olduğunu göstermektedir.

Aynı zamanda, çalışan kadınların çocuklarıyla neredeyse tek başına ilgilendiği, erkeklerin ise genellikle destek amacıyla bu süreçte yer aldıkları anlaşılmaktadır. Erkeklerin kadınlara yönelik ev işlerinde veya çocuk bakımında sunduğu desteği, bir yardım türü olarak değil, yaşamın doğal bir sonucu olarak benimsemesi durumunda, kadınların iş ve aile yaşamında daha uyumlu olacağı açıktır (Yörükoğlu, 1992).

Tarihli araştırmasında, kadın ve erkekler arasındaki saygınlık algısının yavaş yavaş azaldığı belirlenmiştir; bu, toplumsal cinsiyet rollerinin giderek daha az belirgin hale geldiğini göstermektedir. Yörükoğlu, çiftlerin birlikte işe gidip geldiğini, birlikte yemek yapmakta ve ev işlerini sürdürmekte olduklarını, erkeklerin ise bu tür faaliyetleri gizli tutma eğiliminde olduklarını ifade etmiştir. Bu durumun, toplumsal normlar çerçevesinde "kılıbık" olarak damgalanma korkusundan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

4. BÖLÜM

DEMOGRAFİK BULGULAR

4.1. YAŞ DURUMUNA İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 9. Katılımcıların yaş düzeyi oranları

Katılımcıların yaşları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
20	4 kişi	0.08%
30	22 kişi	0.44%
46	21 kişi	0.42%
50	3 kişi	0.06%

Ankete katılan araştırma grubunun yaş dağılım durumları incelendiğinde katılımcıların yaş dağılımının 20 ile 50 yaş arasında sınırlı olduğunu görmekteyiz. En fazla katılımcı 30 yaş grubunda bulunurken, 50 yaş grubundaki katılımcı oranı en düşüktür. Genel olarak, yaş grupları arasında belirgin bir yoğunlaşma görünmemektedir ve katılımcıların yaş dağılımında çeşitlilik azdır.

Evlilik Süresine ilişkin bulgular

Tablo 10. Katılımcıların evlilik yıllı oranları

Katılımcı sayısı	Katılımcıların Evlilik yılları	Yüzdeler
8 kişi	3-5	0.16%
19 kişi	6-10	0.38%
13 kişi	11-15	0.26%

8 kişi	16-20	0.16%
4 kişi	22-25	0.08%

Tablo 10 (Devam) Katılımcıların evlilik yıllı oranları

Yukarıdaki bahsettiğimiz veriler, katılımcıların evlilik sürelerine ve bu sürelerin yüzdelik dağılımlarına ilişkin bir analiz sunmaktadır. Verilerden elde ettiğimiz bazı gözlemler ve çıkarımlar şunlardır: 1 Yeni Evlilikler: Tabloya göre, 1 veya 2 yıldır evli çalışan kadın katılımcıların bulunmaması, genç çiftlerin genellikle çocuk bakımına daha fazla zaman ayırma gerekliliği ile ilişkilendirilebilir. Yeni evli çiftlerin genellikle çocuk sahibi olmaya yönelik hazırlıklara odaklandığı düşünülmektedir. 2 Evlilik Sürelerinin Dağılımı: Evlilik süreleri arasında en fazla katılımcının 10 yıldır evli olduğu görülmektedir. 3 Uzun Süreli Evlilikler: 20 yıl ve üzeri sürelerde evliliğe sahip olan katılımcıların oranı da göze çarpmaktadır. Örneğin, 24 yıl evli olan katılımcılara rastlanması, evliliklerin uzun sürebileceğini ve belirli bir aşamaya gelindiğinde, katılımcıların iş hayatına veya sosyal yaşantıya daha fazla odaklanabileceğini gösteriyor. 4 Çalışan Kadınlar: Tablo incelendiğinde, genelde daha uzun süreli evliliği olan katılımcıların daha fazla yer aldığı görülmektedir. Bu durum, zamanla iş-yaşam dengesi kurabilen bireylerin, evlilik süreleri uzadıkça çalışma hayatına daha fazla entegre olmalarını sağlayabilir. Elde ettiğimiz bu veriler, evlilik süresi ile kadınların çalışma hayatına katılımı arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak için detaylı araştırmalara öncülük edebilir. Özellikle çocuk sahibi olmanın etkinin belirlenebilmesi için daha geniş bir veri setiyle derinlemesine incelemeler yapılabilir. Sonuç olarak, elde ettiğimiz bu veriler çalışan kadınlar ile evlilik süresi arasındaki ilişkileri daha fazla derinlemesine araştırma gerektiren önemli ipuçları sunmaktadır.

Evlilik biçimine ilişik bulgular

Tablo 11. Katılımcıların tanışma ve evlenme usullerine ilişkin bilgiler

Katılımcıların evlilik usulü	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
A) Görücü usulü evlilik	4 kişi	0.08%

B) Kendileri tanışan	40 kişi	0.8%
C) Ortak arkadaşlar aracılığıyla	4 kişi	0.08%
D) Sosyal medyadan tanışarak evlenen	1 kişi	0.02%
E) Kaçarak evlenen	1 kişi	0.02%

Tablo 11(Devam) Katılımcıların tanışma ve evlenme usullerine ilişkin bilgiler

Görüşmelerde katılımcılara ‘Evlenme biçimlerinden flörtün görücü usluna göre daha mutlu evlilikle sonuçlandığı’ görüşüyle ilgili fikirleri de sorulmuştur (Helen fisher, 2004).

Araştırmaya katılan kişilerin çoğunluğu flört ederek yani kendileri tanışarak evlenmenin daha başarılı olduğunu, diğer kişiler ise çevrelerinde böyle bir duruma şahit olmadıkları veya görücü uslu evlilik yapan bir tanıdıkları olmadıkları için bu konuyla ilgili sağlıklı bir cevap veremeyeceklerini belirtmişlerdir. Fakat biz yaptığımız görüşmeler sonucunda elde ettiğimiz verilere esasen flörtün görücü usluna göre daha mutlu evlilikle sonuçlandığı görüşünün doğru olduğu kaanatına varmaktayız. Görücü usulüyle evlenen kişilerin çoğu zaman evleneceği kişiyi kendisi değil de ailesinin seçmesi veyahut aileleri birleştirmek veya alacakları kişi ailelerine yakışır düşüncesiyle yapılan evlilikler sonradan kişilerinin bir birlerini tanımadıkları anlaşılmadıkları veya bir birlerini sevmedikleri için aralarında kavgalar çıkması mutsuz evlilik yaşamalarına neden olmaktadır. Fakat bunun aksine kişinin kendisinin tanışması veyahut ortak arkadaşlar aracılığıyla tanışıp evlenmesi daha başarılı evliliklerden olmaktadır. Kişi evleneceği kişiyi daha yakından tanıması onunla daha çok vakit geçirmesi ortak hobilerinin olup olmamasını anlaması açısından flört evlilikleri daha başarılıdır. Ancak bu durum her zaman geçerli değildir çünkü her ne kadar çiftler beraber vakit geçiriyor olsa bile aynı evi paylaşmadan bir birlerini tam olarak tanımaları pek mümkün değildir.

Maaş durumuna ilişkin bulgular

Tablo 12. Araştırmaya katılanların gelir değişkenine göre dağılımı

Katılımcıların aylık ücretleri	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
32 Bin TL	4 kişi	0.08%
35 Bin TL	15 kişi	0.3%
40 Bin TL	6 kişi	0.12%
42 Bin TL	2 kişi	0.04%
45 Bin TL	2 kişi	0.04%
46 Bin TL	3 kişi	0.06%
50 Bin TL	5 kişi	0.1%
55 Bin TL	2 kişi	0.04%
60 Bin TL	5 kişi	0.1%
65 Bin TL	2 kişi	0.04%
70 Bin TL	2 kişi	0.04%
85 Bin TL	1 kişi	0.02%

4.2. AİLE İÇİ İLİŞKİLERE İLİŞKİN BULGULAR

Çocuk yetiştirme konusunda fikir ayrılığına ilişkin bulgular

Tablo 13. Katılımcıların sahip olduğu çocuk sayısı ve çocukların demografik özellikler

1. Çocuklu katılımcıların sayısı	Çocukların yaşları	Çocukların sayısı	Yüzdeler
12 kişi	1-5 Yaş arası	12 çocuk	0.24%
3 kişi	6-10 Yaş arası	3 çocuk	0.06%
1 kişi	11-20 yaş arası	1 çocuk	0.02%

2. Çocuklu katılımcılar	Çocukların yaşları	Çocukların sayısı	Yüzdeler
1 kişi	1-5 Yaş arası	2 çocuk	0.04%
10 kişi	6-10 Yaş arası	19 çocuk	0.38%
11 kişi	11-20 yaş arası	22 çocuk	0.44%
2 kişi	21-25 Yaş arası	4 çocuk	0.08%
3. Çocuklu katılımcıların sayısı	Çocukların yaşları	Çocukların sayısı	Yüzdeler
1 kişi	1-10 Yaş arası	3 çocuk	0.06%

Tablo 13(Devam) Katılımcıların sahip olduğu çocuk sayısı ve çocukların demografik özellikleri

Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler esasında çocukların demografik özellikleri yaşı cinsiyeti ve çocuk sayısı yüzdeleriyle hesaplanarak Tablo 13 de belirtilmiştir. Görüşmelerde katılımcılara Türkiye genelinde çocuk sayısı arttıkça evlilik uyum oranı azalmaktadır görüşüyle ilgili fikirleri de sorulmuş (Yaşar, 2009). Katılımcıların Konuya ilişkin verdikleri yanıtların bazıları aşağıda belirtilmiştir:

(Z1) *Bu görüşe katılıyorum eşler arasında problemler yaşanacağı ve genelde sorunların çıkış noktasının sorumluluk olduğu ve sorumluluk arttığı zaman tahammül ve sinirlenme düzeyi artmaktadır.*

(Z4) *Bu görüşe katılıyorum bu durumun oluşmasında ki nedenin ise sorumluluğun artması olduğu aile üyelerinden her iki tarafında çalışmasından dolayı işteki sorumlulukların zaten onları yeterince meşgul ettiği ve çocuklarının sayısı artarsa onlara gerekli vakti sağlayamayacaklarını düşünüyorum. Katılımcı bu konuya ilişkin görüşünü şöyle açıklamıştır:*

“Her sabah ilgilenilecek çocuğun sayısının çok olması öğlen her birinin kreşten alınması veyahut çocuklar küçükse aklınızın çocuğunuzun yanında kalması kısaca çocuğun günlük yemeği, eğitimi, bakımı, istekleri derken gün içinde sorumluluğumuz

artacaktır". Bu durum sizin işinize gerekli önemi ayırmanıza engel olup yeterli verim alamamanıza gündelik yaşamınızda ise gün içinde kendinize yeterli dinlenme sürenizin azalmasına neden olacaktır. Bütün bu fazladan sorumlulukların sonucunda ise aile içinde anlaşmazlık ve tartışmalar yaranacaktır.

Görüşmeler neticesinde, katılımcıların genellikle bu görüşe katıldıkları belirtilmiştir. Konuya ilişkin tarafsız kalan diğer bir kesim ise, sahip oldukları 1 veya 2 çocuk nedeniyle çok çocuğa sahip olmadıkları için, bu durumun içinde bulunmadıklarından dolayı kesin bir cevap verememişlerdir. Bununla birlikte, genel olarak katılımcıların verdiği cevaplar, çocuk sayısının evlilik uyum oranına etki ettiği sonucuna varıldığını göstermiştir. Araştırma sonucunda, çocuk sayısının artmasıyla birlikte aile üyelerinin sorumluluklarının artacağı için, birçok ailenin 2 çocuk üzerinde çocuk sahibi olmak istemediği görülmüştür.

Tablo 14. Katılımcıların eşleriyle çocuk yetiştirme usulünde yaşadıkları fikir ayrılıkları

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Evet, eşimle çocuk yetiştirmede fikir ayrılığı yaşıyoruz	15 kişi	0.3%
Hayır, eşimle çocuk yetiştirmede fikir ayrılığı yaşamıyoruz	17 kişi	0.34%
Kısmen fikir ayrılığı yaşıyoruz	18 kişi	0.36%

Katılımcılardan bu konuyla ilgili eşiyle fikir ayrılığı yaşayan katılımcılar nedenlerini şu şekilde belirtmişlerdir:

(K1) *Eşimin çok yoğun çalışması çocuğun babasını görme saatlerinin çok kısıtlı olduğuna göre çocuğunun babasını özlediğinden bu konuda problem yaşıyoruz.*

(X1) *eşimle çocuk yetiştirimde fikir ayrılığı yaşıyorum kavga ediyoruz tartışıyoruz bir sonuç olmuyor çözemiyoruz*

(K14) *Fikir ayrılıkları yaşıyoruz fikir ayrılığı nedenimiz ise eşim askeri personel ondan dolayı daha disiplinli ben ise çocuklara karşı daha şefkatli oluyorum bu durumdan dolayı problem yaşıyoruz.*

(X3) *Bu konuda fikir ayrılığı çok yaşıyoruz ve genelde çözemiyoruz öyle kalıyor. Eşim benim yaptıklarımı onaylamıyor bende onun tarzını onaylamıyorum. O benim çok üstüne düştüğümü düşünüyor çocukların, çocuklara çok fırsat vermediğimi düşünüyor bende onun çok şımarttığını düşünüyorum ama henüz bu konuda anlayabilmiş değiliz.*

(X6) *Evet çok fazla yaşıyoruz, Fikir ayrılığı nedenimiz ise: Benim hayır dediğim her şeye evet ya da olumlu cevap veriyor ve bunu çocukların yanında yapıyor hani bunu birlikte yapabiliriz çocukların yanında değil diyorum. Buda çocukların terbiyesinin bozulmasına ileride söz dinlememelerine neden olabilir.*

Yukarıda verilen cevaplar esasında hemen hemen her ailede çocuk yetiştirme konusunda fikir ayrılıkları olabildiği birçok ailenin bu konuya çözüm olarak taraflardan birinin kendinden ödün vermesi veya zamana bırakması veyahut ortak fikirde karar almaya çalışıyorlar ya da taraflardan hangisi daha baskınsa daha çok onun sözü dinleniyor. Sorunların sebepleri genelde taraflarının eğitim yöntemlerinin zıt olması çocuklarının yanında bir birlerinin çocukları hakkında kararlarına saygı duymamaları veya çocuğun cinsiyetinden dolayı yani erkek çocuk olunca babaların çocuğu kendi bildikleri kendi yöntemlerine göre annenin fikrini önemsemeden Hareket etmeleri durumunda oluyor. Bir diğer önemli hususta eşlerin hangi işte çalışmalarıdır, Görüşmelerde eşlerinin hangi işte çalıştıklarını sorduğumuzda Asker Jandarma veya Polis tabirini kullanan kişilerin işlerinden dolayı daha disiplinli olduklarını ve bu disiplini durumu evlerine çocuklarının eğitime de taşıdıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun bazı eşler arasında hoş karşılanmadığı fazladan disiplinin kuralcılığın sonucunda tartışmaların olduğunu dile getirmişlerdir.

Ancak bunun aksine eğitim alanlarında, özel veya serbest sektörde çalışan eşlerin daha ılımlı yani daha az kuralcı olduğu ve bu durumun eşleri tarafından beğenildiği soncuna varmaktayız. Ancak görüşmelerde kişilerin cevapları bu yönde olsa bile bu durumla ilgili genel konuşmak doğru olmaz sonuçta bu durum kişiden kişiye farklılık göstermektedir.

Araştırma sonucuna esasen çiftler arasında çocuk yetiştirmede fikir ayrılıkları genellikle genç kesimde yani genç evlilerde olmaktadır. Buda büyük olasılıkla çocuğun büyüdükten sonra temel eğitiminin tamamlanmış olmasından kaynaklıdır.

İlişki başarısı sorusuna ilişkin bulgular

Tablo 15. Katılımcıların eşleriyle arasındaki ilişki başarısı

Katılımcıların Yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Evet, eşimle aramızdaki ilişkiyi başarılı buluyorum	35 kişi	0.7%
Hayır, eşimle aramızdaki ilişkiyi başarılı bulmuyorum	2 kişi	0.04%
Eşimle aramızdaki ilişkiyi Kısmen başarılı buluyorum	13 kişi	0.26%

Görüşmeler sırasında katılımcıların büyük bir kısmının eşleriyle olan ilişkilerini başarılı bulduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, katılımcıların ilişkilerini başarılı bulmama nedenlerine dair bazı ifadeler şu şekilde belirtilmiştir:

(K10) *Aramızdaki ilişkiyi başarılı bulmuyorum, çünkü bir süre sonra artık hayat monotonlaşıyor, fikir ayrılıkları oluyor özellikle de çocuk eğitimi konusunda en büyük sorunlardan biri bu. İşlerimiz yoğun paylaşımlarımız git gide zaman içerisinde azalıyor o yüzden hayal ettiğim ilişkiyi yani hayal ettiğim evliliği yaşamıyorum.*

Peki, bu durumun nedeni çocuğunuz olması yani çocuğunuz olmadan öncede mi böyleydi? *Çocuktan dolayı olduğunu çok düşünmüyorum çocuğun tabi ki etkisi oldu yani anne olunca baba olunca sorumluluklar değişti iş yükümüz arttı, daha çok yoruluyoruz çocuğa ayırmamız gereken zaman var yani bunun da sebepleri var. Ama yani biraz genç tanıştık genç evlendik. Kaç yaşında evlendiniz? Ben 25 yaşında evlendim eşimle*

tanıştığım da 18 yaşındaydım 6_7 yıllık flört dönemimiz oldu. Kendimi tanımadan onu tanıdım aslında dolayısıyla böyle zaman değiştikçe 30 yaşına geçtikçe biraz da hayatı tanıdıkça kendimi tanıdıkça hani şuan sorguluyorum hayal ettiğim şekilde mi değil. Yani şey oluyor fikirler değişiyor hayat bizi değiştiriyor, iş yaşantımız yoğun bunun getirdiği değişiklikler var.

(X15) İlişkimizi başarılı bulmuyorum. Neden? Eşimin dik başlı olmasından dolayı.

(X2) Para harcama konusunda başarısız eşim çok para harcar ben daha bir tutumlu olma taraftarıyım çocukların eğitimi konusunda bana daha çok önem veriyorum eşim yani gitmese de olur.

Eşler arasında ilişkinin başarısı genel olarak beklentileri karşılama, ilgi, yakınlık, sevgi, güven, saygı, gibi hislerin mevcut olmasından kaynaklıdır. Bu hislerin yerinde olmaması yani kişilerinin birine sevildiğini hissettirmemesi sonucunda ilişkilerin başarı oranı da düşmektedir. Genel olarak katılımcıların eşleriyle aralarındaki ilişkinin neden başarısız olması veya kısmen başarılı olmasının sebeplerini sorduğumuzda bazı katılımcılar yanıt vermemeyi tercih etmiştir bundan kanyaklı olarak ta verileri sayısal olarak belirtememekteyiz.

Eğitim düzeyine ilişkin bulgular

Tablo 16. Katılımcıların eğitim düzeyleri

Katılımcıların Eğitim seviyeleri	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Lise	3 kişi	0.06%
Lisans	28 kişi	0.56%
Yüksek lisans	7 kişi	0.14%
Doçent	1 kişi	0.02%
Doktora	11 kişi	0.22%

Tabloyu incelediğimiz zaman katılımcıların büyük bir çoğunluğunun Lisans mezunu olduğunu görmekteyiz bunun en büyük nedeni görüşme yaptığımız çalışma grubunun büyük bir çoğunluğunun okullarda çalışan öğretmenler olmasıdır.

Görüşmelerde katılımcılara ‘Eşler arasında eğitim farkının çatışmayı artırdığı görüşü ’de sorulmuştur (Uluer, N. 1990). Katılımcılardan bu görüşün doğruluğuna inanan kesimin yanıtları şu şekildedir:

(K6) *Lisan eşimde meslek yüksekokulu mezunu, mesleği? Asker, Eğitim farkı önemli tabi tarafların bir birini anlaması anlayışlı olması açısından.*

(K13) *Ben lisans mezunuyum eşimde lise mezunu, mesleği? Eşim esnaf, Eğitim görüşüne bence de doğru aramızda fikir ayrılıkları fikir çatışmaları olabiliyor*

Görüşme yaptığımız gruptan bahsedilen görüşe katılım sağlamayan bazı katılımcılar ise sebeplerini şu şekilde belirtmişlerdir.

(K11) *Lisans mezunuyum eşimde lise mezunu, eşinizin mesleği? Eşim emekli Eğitim farkı görüşü bence bu daha çok kişiye bağlı.*

(X3) *Eşimde bende lisans mezunuyuz. Bahsettiğiniz görüşe gelince Bence bakış açısıyla ilgili yani çevremdeki tanıdıklarımın akrabalarımın düşündüğüm zaman yani mesele: Üniversite mezunu bir adam küçümseye biliyor ilkokul mezunu veya ortaokul mezunu eşini ama çok mutlu olan çiftler de tanıyorum, Bence bu durum daha çok kişiye bağlı bakış açısına bağlı.*

Katılımcıların verdiği cevaplar esasında 0.64’inin eğitim görüşüne katıldığı 0.34’ünün ise bu görüşe katılmadığı sonucuna varmaktayız. Eğitim farkının, eşler arasındaki çatışmayı artırdığı konusunda neredeyse herkes hemfikirdir. Bu durumun, kişilerin birbirlerini anlama düşünce farklarından, çevre ve aile-arkadaş ortamı farklılıklarından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Araştırma sırasında, eşlerin hangi işte çalıştıklarının da eşler arası çatışmalara neden olabileceği dikkat çekmiştir.

Bazı katılımcılar, eşlerinin asker, jandarma veya askeri alanda çalışması nedeniyle çatışma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Eğitim farkı olmasa bile, askeri konumdaki eşlerin emir kipiyle konuşması, eşlerini yönlendirmesi ve baskı altında bırakması, çatışmaya yol açmaktadır. Bu nedenle, eşlerin eğitim durumuna ek olarak, meslekleri de çiftler arasındaki ilişki başarısını etkilemektedir

Ortak hobilere ilişkin bulgular

Tablo 17. Katılımcıların eşleriyle ortak hobileri

1. Evet	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Film izlemek, gezmek,	7 kişi	0.14%
Film izlemek, doğa ortamlarında gezmek	7 kişi	0.14%
Gezmek, seyahat etmek	5 kişi	0.1%
Gezmek, dans etmek, çocukla aile oyunları	1 kişi	0.04%
Beraber spor yapmak, gezmek, film izlemek,	1 kişi	0.02%
Konsere gitmek, yurtdışı seyahat,	2 kişi	0.04%
Gezmek, yemek yapmak, sinemaya gitmek,	2 kişi	0.04%
Yeni yerler keşif etmek, dışarıda etkinlik,	2 kişi	0.04%
Tarihi eserler görmek, denize gitmek,	1 kişi	0.02%
Birlikte kitap okumak, gezmek	3 kişi	0.06%
Dışarıda vakit geçirme, piknik	2 kişi	0.04%
Tarihi yerler gezmek, yemek zevkleri aynı	1 kişi	0.02%
Arkadaş olarak evlendiğimiz için her şeyi beraber yapıyoruz	1 kişi	0.02%
2. Kısmen	X	X

Sadece Gezmek	4 kişi	0.08%
Futbol izlemek	1 kişi	0.02%
Piknik	1 kişi	0.02%
Evde vakit geçirme, müzik dinleme	1 kişi	0.02%
3. Hayır	X	X
Yok	1 kişi	0.02%
Ardahan'dan dolayı yok	1 kişi	0.02%

Tablo 17(Devam) Katılımcıların eşleriyle ortak hobileri

Tabloyu incelediğimiz zaman katılımcıların büyük bir çoğunluğunun eşleriyle ortak hobilerinin: film izlemek, sinemaya gitmek, gezmek, doğa ortamlarında bulunmak olduğunu katılımcıların eşleriyle ortak hobilerinin sosyal ve eğlenceli faaliyetler etrafında yoğunlaştığını görmekteyiz. Bu, çiftlerin birlikte vakit geçirme ve sosyal bağlarını güçlendirme çabaları açısından önemli bir bulgudur. Küçük bir katılımcı kesimi ise eşleriyle ortak hobilerinin kısmen olduğunu belirtmiştir. Ortak hobilerin kısmi olması, bazı durumlarda ilişkiyi zayıflatacak ya da iletişimi olumsuz etkileyecek bir faktör olarak görülse de, bu katılımcılar için böyle bir durum söz konusu olmamıştır. Belki de farklı ilgi alanlarına sahip olmanın avantajı, bireysel olarak daha zengin deneyimler yaşama ve birbirlerinin hobilerine saygı gösterme fırsatı sağlamasıdır. Bu da, ilişkinin dinamiklerine olumlu katkı yapabilir. Aynı zamanda, kendi hobilerine vakit ayırmak, kişisel gelişim açısından da önemlidir ve bu katılımcılar, birbirlerinin bireysel alanlarına saygı duyarak sağlıklı bir denge kurabilmişlerdir.

Katılımcılardan eşleriyle ortak bir hobiye sahip olmayan iki kişiden biri, nedenini açıklamayı tercih etmemiştir, diğer katılımcı ise bu durumu aşağıda belirtilen şekilde açıklamıştır:

(K9) *Yani vardı Ardanda bitti. Nasıl yani? Yani şöyle çünkü yapabileceğimiz pek bir şey olmadığımız için genelde evde dizi, film izliyoruz beraber, Öncesinde nerde yaşıyordunuz? Van'da yaşıyorduk orda tanıştık orda ortak hobilerimiz dağ bayır gezmeyi severiz, işte orda daha çok dışarı çıkma imkânımız vardı tiyatro, sinema, bowling,*

beraber yapardık. Ama burada işte o imkânımız yok, burada da yazın ormana pikniğe gidiyoruz ya da çevre illere.

Bu cevap, katılımcının yaşam koşullarının değişmesi nedeniyle ortak hobilerinin de etkilediğini gösteriyor. Katılımcının bu sözleri, ortak hobilerin sadece bireylerin ilgi alanları değil, aynı zamanda yaşadıkları çevre ve imkânlarla da bağlantılı olduğunu ortaya koyuyor.

Güven ve saygıya ilişkin bulgular

Tablo 18. Çiftlerin aralarındaki güven ve saygı

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Eşimle aramızdaki Güven ve saygı iyi	44 kişi	0.94%
Eşimle aramızda güven yok sadece saygı var	1 kişi	0.02%
Saygı kısmen var güven duygusuna esasen saygı daha zayıf	6 kişi	0.12%

Katılımcıların cevaplarının dağılımı incelendiğinde, genel olarak katılımcıların eşleriyle olan güven ve saygı seviyelerinin tatmin edici bir düzeyde olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte, katılımcıların bir kısmı, eşleriyle aralarındaki ilişkiyi yalnızca saygı çerçevesinde tanımlamakta olup, güven duygusunun mevcut olmadığını şu şekilde ifade etmişlerdir:

(X2) *İkimiz de bir birimize saygı duyarız severiz ama kimse kimseye arkasını dönmez güven yok yani güven olmayınca da bazı şeyler eksik kalıyor.*

(X12) *Ben şöyle diyeyim hani Ardahan çok küçük bir yer çok kötü şeylere maruz kaldım güven aramızda belki bir 2020 gibi falan güven kırıklıklarımız başladı aramızda. Sonra işte yaşıyor verdiği öyle diyeyim yaşıyor ilerlemesinin verdiği hastalıkların ortaya*

çıkmasından sonra sadece sağlığımızın derdine düştük artık ondan sonra da hiç öyle bir sorun yaşamadık.

Neyden kaynaklıydı peki bu güvensizlikler? İş yerimdeki arkadaşlarımın vasıfsız konuşmalarından olmuştu vasıfsız gidip eşime Hani burada başka bir hareket orda başka bir hareket diyerek eşimin beynini bulandırıp beni yerimden alıp şöyle diyeyim evime göndermenin derdindeydiler çalışmamı istemiyordular. Kadın olduğunuzdan dolayı mı? Tabi ki çünkü on bir erkekle tek başıma çalıştığım için erkekler bunu kabul etmediler çok sıkıntılar yaşadım ama eşim şuan hepsiyle baş edebileceğimi bildiği için aramızda ne kadar destekte o günkü kırgınlıklarımız hala devam ediyor.

Genel olarak katılımcılar arasında ortak bir kabul var güven ve saygı seviyesinin çok iyi olması gerektiği düşüncesi Katılımcıların hepsinin güven ve saygı konusunda çok hassas oldukları bu iki değerden birinde problem veyahut zayıflık olduğu durumda evliliklerine ve evlilik uyumlarına olan inançlarının da hemen zayıfladığı kanatına varmaktayız. Katılımcıların bu konudaki hassaslığı da gayet normaldir çünkü aile değerleri normları düşünüldüğü zaman en önemli değerler arasında güven ve saygı gelmektedir. Bu değerler arasında problem yaşayan çiftlerin evlilik uyum seviyesi de düşüş göstermektedir. Bu cevaplar esasında da anlaşılırdır ki ailede bu iki değerden hangisi olsun fark etmek sizin problem varsa aile uyum oranı düşüyor çiftler arasında tartışmalar yaşanıyor.

Aile ilişkilerindeki değerlere ilişkin bulgular

Tablo 19. Katılımcıların evlilik başarısında önemli buldukları değerler

Katılımcılar için aile içindeki en önemi değerler	Kişi sayısı	Yüzdelere
Saygı	18 Kişi	0.36%
Güven ve saygı	6 Kişi	0.12%
Saygı ve sevgi	5 Kişi	0.1%
Saygı ve anlayış	3 Kişi	0.06%
Saygı ve alan sınırları	2 Kişi	0.04%
Saygı sadakat	4 Kişi	0.08%
Saygı ve dürüstlük	2 Kişi	0.04%
Saygı ve merhamet	1 Kişi	0.02%

Adalet sorumluluk ve değer	1 Kişi	0.02%
Eşim ve oğlum	1 Kişi	0.02%
İnanç ve ibadet	1 Kişi	0.02%
Bir birimizi dinlemek (Diyalog)	2 Kişi	0.04%
Sabır	1 Kişi	0.02%
Sabır sevgi sadakat	1 Kişi	0.02%

Tablo 19(Devam) Katılımcıların evlilik başarısında önemli buldukları değerler

Tablodan elde edilen verilere göre, katılımcıların genelinde aile ilişkilerinde en önemli değerlerin saygı, sevgi ve güven olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcıların eşleriyle olan ilişkilerinde bu değerlere dayalı olarak verdikleri yanıtlar, sorun yaşama durumlarının bulunmadığını ortaya koymaktadır. Ancak, verilen yanıtların aksine, bazı katılımcılar için aile ilişkilerindeki değerlerin diğer katılımcılara göre farklılık arz ettiği anlaşılmaktadır. Bu katılımcıların konuya ilişkin ifadeleri, aşağıda sunulmuştur.

(K21) *Bence çekirdek aileye büyük ailenin müdahale etmesine müsaade etmek, yani eğer siz artık aileyseniz birinci derece sorumlu olduğunuz aile kendi kurduğunuz ailenizdir, anne babalar çok kıymetlidir kardeşler çok kıymetlidir değerleri ayrıdır ama evlilik farklı bir müessese o yüzden de kendi evliliğinize başka birini dâhil etmemek gerekir.*

(X2) *Ya şöyle en önemli değer olarak sayılır mı bilmem ama eşlerin ortak karar almasıdır bence. Neden benim eşimde şu var daha çok annesi babası karar alır biz uyguluyoruz fakat mesela bir araba satma meselesi oldu bu meselede benim fikrim hiç alınmadı. Arabayı sattı, ben sattım sen ne dersen de gibi bir durum oluştu buda aramızda büyük bir kopukluğa neden oldu, ben yokmuşum gibi hareket edildi bu şekilde yani.*

Aile değerleri ve inanca ilişkin bulgular

Tablo 20. Katılımcıların eşleriyle aile değerleri ve inanç düzeyleri

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Evet, eşimle aile değerlerimiz ve inançlarımız uyumlu	37 kişi	0.74%
Hayır, eşimle aile değerlerimiz ve inançlarımız uyumlu değil	4 kişi	0.08%
Kısmen uyumlu	2 kişi	0.04%
Ailesel olarak uyumlu değiliz	7 kişi	0.14%

Tablodan görüldüğü üzere, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun eşleriyle aile değerleri ve inançları arasında uyum bulunduğu ve bu bağlamda herhangi bir sorun yaşamadıkları gözlemlenmektedir. Ancak, uyumlu olmayan çiftlerin yanıtları aşağıda sunulmuştur:

(X2) *Değil Çok farklı. Bu durum probleme neden oluyor mu? Tabi anlaşıyoruz aramızda tartışmalar oluyor.*

(X7) *Hayır uyumlu değil.*

Aileden kaynaklı olarak uyumlu olmayan çiftlerin bazıları ise durumu şu şekilde açıklamışlardır.

(K2) *benim ailemle eşimin ki uyumlu değil, Bu bir probleme neden oluyor mu? Hayır, bazen ama çok az.*

(K9) *ailelerimize biz uyumlu değiliz. .*

(X12) *Yok değildi kültür farkımız çok oldu evlenirken yemek kültürümüz işte örnek vereyim konuşma kültürümüz hani dinsel yönden de kültürümüz bir birine hiç uyum sağlamadı çok zorlandım.*

Çiftlerin daha çok ailesel olarak uyumsuz olduğunu görmekteyiz buna çözüm olarak Katılımcıların kültürel farklılıkları anlamak ve bunlarla başa çıkmak için çeşitli stratejiler geliştirdikleri görülmektedir. Bu yaklaşımlar, karşılıklı saygı ve anlayış temelinde inşa edilmekte ve bu sayede aile içindeki farklılıkların ilişkilere olumsuz yansımalarını minimize etmektedir. Eşlerin, ailedeki farklılıkları kabul etmeleri ve bu farklılıklarla barış içinde yaşamayı öğrenmeleri, ilişkilerinin güçlenmesine ve sürekliliğine katkıda bulunan faktörler arasında yer almaktadır.

Bu süreçte, iletişim ve empati kurma gibi becerilerin de büyük öneme sahip olduğu söylenebilir. Sonuç olarak, çiftlerin aile değerleri ve inançlarındaki uyum, sağlıklı bir ilişki sürdürmek için önemli bir temel oluşturmakta; uyum sağlama çabaları ise ilişkilerin gelişmesine olanak tanımaktadır.

Sosyal çevre uyumluğuna ilişkin bulgular

Tablo 21. Katılımcıların eşleriyle sosyal çevre uyumları

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzde
Evet, eşimle sosyal çevremiz uyumlu	43 kişi	0.86%
Kısmen uyumlu	2 kişi	0.02%
Eşimle sosyal çevremiz Uyumlu değil	4 kişi	0.04%

Yaptığımız incelemeler sonucunda katılımcıların büyük çoğunluğunun eşleriyle sosyal çevreleri arasında uyumlu bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte, konuya ilişkin sorun yaşayan bazı katılımcılar, durumu şu şekilde ifade etmişlerdir:

(Z11) *Arkadaşalar evliliğimizin ilk yıllarında zararlı etki etti bize çünkü eşimin arkadaşları genellikle bekârdı ama sonrasında biraz daha rahatladık.*

(X2) *Arkadaşlarımızın katkısı oldu ama ailelerin zararı oldu.*

Bu durum sosyal çevre dinamiklerinin ilişki üzerindeki olumsuz etkilerini gösteriyor. Arkadaşlar, ilişkilere destek olabilirken ailelerin beklenmedik zararlar verebileceği bir durum söz konusu.

(X12) *Yani ben eşimin sosyal çevresini pek sevmiyorum açıkçası ortamını hiç sevmedim uyumlu değildi daha sonradan ikimiz arkadaş olmaya çalıştık artık uyum sağlayamadığımız için sorunun artık dışarıda olduğunu gördük sonra kendimiz evin içerisinde bir birimizle arkadaş olduk. Şimdi ne benim ne de eşim arkadaşları yok sadece bir birimizle arkadaşız.*

(X12) Zamanla aralarındaki bağı güçlendirme çabası içinde, dış sosyal çevrelerden bağımsız olarak eşiyle kendi içlerinde bir arkadaşlık geliştirmişler. Bu durum, ilişki dinamiklerinin evrilmesi açısından ilginç bir örnek sunuyor. Katılımcıların paylaşımları, eşlerinin sosyal çevreleri ile ilişkilerinin karmaşıklığını ve bireysel sosyal bağların evlilik üzerindeki etkilerini ortaya koyuyor. Her bir katılımcının durumu, arkadaş çevresinin ilişkilerinde nasıl bir rol oynadığına dair farklı bakış açıları sunuyor.

Fikir ayrılıkları çözümüne ilişkin bulgular

Tablo 22. Katılımcıların eşleriyle fikir ayrılığı yaşadıklarında uyguladıkları çözüm yolları

Çözüm yolları	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Fikir ayrılığımız olmuyor	2 kişi	0.04%
Konuşarak çözüyoruz	16 kişi	0.32%
Orta yol bulmaya çalışıyoruz	4 kişi	0.08%
Tartışarak çözüyoruz	5 kişi	0.1%
Uzlaşma yoluyla çözüyoruz	2 kişi	0.04%
Eşimin dediği olur	2 kişi	0.04%
Mantıklı olan fikri seçiyoruz	1 kişi	0.02%
Zamana bırakıyoruz	4 kişi	0.08%
Bir süre konuşmuyoruz	1 kişi	0.02%

Görüşme bulgularına dayanarak, katılımcıların fikir ayrılıkları yaşadıklarında durumu çözmek amacıyla iletişim kurdukları ve ortak bir noktada buluşmaya çalıştıkları, mantıklı olan görüşü uygulamaya yönelik bir çaba gösterdikleri görülmüştür. Ancak, eğer sorunları çözüme kavuşturamazlarsa, bu durumun eşleri arasında tartışmalara yol açtığı

ifade edilmiştir. Tartışmalar sonrasında, katılımcıların genellikle bir süre sessiz kalmayı tercih ettikleri ve birkaç gün geçtikten sonra, tarafların sinirlerinin yatışmasının ardından konuyu tekrar ele alarak ortak bir sonuca ulaştıklarını belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar ise tartışmalardan sonra bile konuyu çözemediklerini şu şekilde belirtmişlerdir:

(X1) *Çözemiyoruz, problemler öylece kalıyor.*

(X7) *Tartışarak çözmeye çalışıyoruz. Çözümüne ulaşılıyor mu? Yani yok aslında olmuyor kalıyor öyle.*

(X15) *Çözemiyoruz Eşim daha baskın eşimin dediği oluyor genelde.*

Tatil planlamaya ilişkin bulgular

Tablo 23. Katılımcıların eşleriyle tatil uyumları

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Her yıl düzenli olarak tatil yapıyoruz	36 kişi	0.72%
Eşimin işinden dolayı Tatile gidemiyoruz	7 kişi	0.14%
Ekonomik koşullardan dolayı tatil yapamıyoruz	2 kişi	0.04%
Çocuklardan dolayı yapamıyoruz	5 kişi	0.1%

Görüşmelerden elde edilen veriler doğrultusunda, katılımcıların genelinin her yıl düzenli olarak eşleriyle birlikte tatile çıktığı gözlemlenmiştir. Katılımcılar, eşlerinin tatil planlamalarında kendileriyle iş birliği yaptıklarını, eşlerinin görüşlerini aldıklarını veya tatil düzenlemelerini eşlerine bıraktıklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, katılımcıların bu süreçte herhangi bir sorun yaşamadıkları tespit edilmiştir. Buna karşın, bir grup katılımcının eşleriyle birlikte tatile gidemedikleri anlaşılmaktadır.

Tatil yapamayan katılımcıların ortak nedenleri arasında eşlerinin çalışma durumları bulunmaktadır; bazıları devlet dairelerinde veya askeri alanda görevli oldukları için tatil izinlerinde kısıtlamalar yaşadıkları ifade edilmiştir. Diğer bir neden de ekonomik koşullar olarak öne çıkmakta; katılımcılar, mevcut ekonomik şartlar nedeniyle geçmişteki gibi düzenli tatiller yapamadıklarını belirtmişlerdir.

Ayrıca, çocuk sahibi olmanın bazı katılımcılar için tatil planlarını ertelemelerine sebep olduğu, çocuk bakımının tatil düzenlemelerini zorlaştıran bir faktör olarak ifade edilmiştir. Bu nedenlerle tatile gidemeyen katılımcıların, kendilerine tatil ayırmadan sürekli olarak iş rejiminde kalmalarının zamanla psikolojik olumsuz etkilere yol açtığı ve bıkkınlık hissi oluşturarak bireylerin ruhsal durumunu olumsuz etkilediği dile getirilmiştir.

4.3. ÇALIŞMA HAYATININ AİLE ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların çalışmaya hayatında katılma isteklerine eşlerinin tepkisi

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Eşim çalışmak istememe hiç karşı çıkmadı	49 kişi	0.98%
Eşimle çalışmam hususunda problem yaşadım	1 kişi	0.02%

Görüşmelerde elde edilen veriler ışığında, katılımcıların büyük çoğunluğunun eşlerinin kendi çalışma durumlarıyla ilgili herhangi bir sorun yaşamadıkları; aksine eşlerinin, çalışmaları konusunda sürekli destek sağladıkları ifade edilmiştir. Ancak, katılımcılardan yalnızca bir kişi, eşiyle çalışma konusunda bir problem yaşadığını belirtmiş ve bu durumla ilgili yaşadığı sıkıntıyı şu şekilde açıklamıştır:

(X12) *İlk başlarda eşim hiç istemedi çok problem çıkardı hani şöyle bir problem çıkardı çalışma ortamlarını çok kötü gelmişti çok şeylerini de kötü duymuştu. O zamanlar Ardahan çok küçük vasıflara sahip bir yerdi çalıştığım zaman ortalama bir ay kadar benimle hiç konuşmadı neden çalıştığımı çok sorguladı. Bağırды çağırды her gün evde huzursuzluk oldu. Ama şimdi diyor ki iyi ki çalışmaya başlamışsın çünkü o benim maaş aldıktan sonra hayatımda onu bırakabileceğimi düşündü kendi başıma hareket edebileceğimi düşündü ki ben dediğim gibi iş işimde evimi evimde ayakta tutmak*

zorundayım. Peki, farklı bir şehirde yani daha büyük bir şehirde olsaydınız yine karşı çıkar mıydı? Evet, çünkü eşim kadının çalışmasına karşıydı.

Çalışma alanına ilişkin bulgular

Tablo 25. Katılımcıların Hangi alanda çalıştığına ilişkin veriler

1. Okullarda çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
İnönü ilkokulunda çalışanlar	1 kişi	0.02%
23 Şubat İlkokulunda çalışanlar	1 kişi	0.02%
Halit paşa ortaokulunda çalışanlar	1 kişi	0.02%
15 Temmuz şehitler Anadolu lisesinde çalışanlar	2 kişi	0.04%
TOBB ortaokulunda çalışanlar	12 kişi	0.24%
Şehit er serhat şanlı mesleki ve tekinki Anadolu Lisesinde çalışanlar	2 kişi	0.04%
Ardahan rekabet kurumu Anadolu lisesinde çalışanlar	1 kişi	0.02%
2. Ardahan Üniversitede çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Gıda mühendisliği bölümünde çalışanlar	3 kişi	0.06%
Sağlık bilimleri Fakültesinde çalışanlar	2 kişi	0.04%
Çağdaş Türk lehçeleri ve edebiyatı	2 kişi	0.04%

Tarih bölümünde çalışanlar	1 kişi	0.02%
Teknik bilimlerde (meslek	4 kişi	0.08%
İlahiyat bölümünde çalışanlar	1 kişi	0.02%
3. Ardahan Valiliğinde çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Şehircilik imar bürosunda çalışanlar	1 kişi	0.02%
İnşaat mühendisliği bürosunda çalışanlar	1 kişi	0.02%
Muhasebede çalışanlar	1 kişi	0.02%
Memur çalışanlar	1 kişi	0.02%
Sosyal çalışmacı olarak çalışanlar	2 kişi	0.04%
Sanayi teknoloji müdürlüğünde çalışanlar	1 kişi	0.02%
Gelir müdürlüğünde çalışanlar	1 kişi	0.02%
Valilikte kamu alanında çalışanlar	1 kişi	0.02%
Basın halkala ilişkiler bürosunda çalışanlar	1 kişi	0.02%
Valilikte hukuk ileri şube müdürlüğünde çalışanlar	1 kişi	0.02%

Kültür turizm müdürlüğünde çalışanlar	1 kişi	0.02%
Maliye bürosunda çalışanlar	1 kişi	0.02%
İl idare kurulu müdürlüğü çalışanlar	1 kişi	0.02%
Hukuk işlerinde çalışanlar	1 kişi	0.02%

Tablo 25(Devam) Katılımcıların Hangi alanda çalıştığına ilişkin veriler

Tablo 26. Aylık maaşın yeterliliği

Katılımcıların ücret yeterliliği	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Evet, maaşım yeterli	11 kişi	0.22%
Hayır, maaşım yeterli değil	22 kişi	0.46%
Eşimde bende çalıştığımız için maaşımız yeterli yoksa yeterli olmazdı	16 kişi	0.32%

Katılımcıların konuya ilişkin verdikleri yanıtlar incelediğimizde, büyük bir çoğunluğun aldığı ücretten memnun olmadığı görülmektedir. Özellikle, elde edilen gelirin yetersiz olduğunu belirten katılımcılar, durumu aşağıda açıkladığımız biçimde ifade etmişlerdir:

(K1) *Şuandaki durumlara bakarsak gerçekten yeterli değil, Çünkü şimdi Türkiye şartlarında mesela şuan bir çocuğumuz var ama ikinci çocuğu düşünemiyoruz çünkü çocuğumuzun masrafı çok fazla her şey çok çok pahalı o yüzden bir tane çocukla yetinmeği düşünüyoruz.*

(K3) *Yani şuan hep gündemde öğretmen maaşları eli bin civarında bahsediliyor ama biz o maaşı hiç görmüyoruz ne yazık ki bu belirli bir süre çalışıp yani yaklaşık yirmi yıllık*

öğretmen maaşı ben iki yıllık bir öğretmenim yaklaşık otuz beş bin civarında alıyorum. Buda iki çocuklu bir ailede eşim çalışmasa kesinlikle yetmeyecek bir fiyat ama eşimde çalıştığı için şuan bir sıkıntı yaşamıyoruz yetiyor yani. Yani çalışma yılınız artıkça maaşınız da artıyor? Tabi ki.

(K5) Yeterli değil asla. İhtiyaçlarınızı karşılayamıyor musunuz? Karşılıyorum ama yani bir aydan bir aya ancak. Yatırım yapmak anlamında çok fazla öyle bir yatırım yok çocuklarımın geleceği için çok az yani düşünerek değil bir şeyi yapıyorsan diğer bir şeyi yapamıyorsun.

(K10) Maaşım yeterli değil çünkü Türkiye şartlarında hani son yıllarda ülkenin ekonomik durumu da belli yani bir öğretmen olarak benim eşim benden çok fazla maaş alıyor o durumu dengeliyor. Şuan da bile karın tokluğuna yaşıyoruz yani istediğim gibi bir tatil planlayamıyorum ya da işte alacağım bir şeyi çocuğum için kendim için düşünmeden hesaplayamadan alamıyoruz. Bu kadar eğitim bu kadar yoğun çalışmanın karşılığı karın tokluğuna çalışmak olmamalı sadece ihtiyaçlarımızı giderebiliyoruz o yüzden yeterli değil.

Görüşmeler sonucunda, maaşını yetersiz bulan katılımcıların çoğunluğunun Ardahan Valiliği'nde çalışan bireylerden oluştuğu belirlenmiştir. Valilikteki çalışanların maaşlarının diğer sektörlere göre daha düşük olması, katılımcıların büyük bir kısmının, aldıkları ücretin, gösterdikleri çalışma karşısında tatmin edici olmadığını ifade etmesine yol açmıştır.

Ayrıca, tüm katılımcıların ortak şekilde dile getirdiği bir diğer konu ise çocuk sayısıdır. Maaşlarıyla ilgili olumlu görüş bildirenler dahi, çocuk sayısı açısından sıkıntı çektiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılar, aldıkları maaş nedeniyle ya bir çocukla sınırlı kalacaklarını ya da iki çocuğa sahip olanların üçüncü bir çocuk sahibi olmaktan kaçınacaklarını ifade etmişlerdir. Ülkedeki ekonomik koşullar, katılımcıların ikinci veya üçüncü bir çocuğa bakma kapasitelerini büyük ölçüde kısıtlamakta, dolayısıyla çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayamayacaklarını belirtmektedirler.

Şu an sahip oldukları çocuklar için dahi gelecekteki maddi imkânlarını birikim yaparak artırma imkânlarının kısıtlı olduğunu vurgulamışlardır. Bu durum, yalnızca görüşme yaptığımız çalışanlar arasında değil, ülke genelinde yaygın bir sorundur. Çocuk ihtiyaçlarının karşılanmasının yüksek maliyetleri nedeniyle ülke genelinde doğum

oranlarının da ciddi bir azalma göstermesi gözlemlenmektedir. Çalışma tercihine ilişkin bulgular.

Tablo 27. Araştırmaya Katılanların Çalışma nedenleri

Katılımcıların çalışma sebepleri	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Mesleğimi sevdiğim için çalışıyorum	10 kişi	0.2%
Sosyal özgürlük için çalışıyorum	6 kişi	0.12%
Ekonomik özgürlük için çalışıyorum	23 kişi	0.46%
Ailemde de üniversite mezunu olup çalışan bireyler var onlardan gördüm yani	4 kişi	0.08%
Üretime katkıda bulunmak üretmek için çalışıyorum	7 kişi	0.14%

Katılımcıların verdikleri yanıtlara dayanan dağılım analizi, bireylerin kendi ayakları üzerinde durabilme, bağımsız olma, maddi özgürlük elde etme ve sevdikleri bir işte çalışma motivasyonlarına odaklandığını göstermektedir. Bu bağlamda, katılımcılardan elde edilen bazı yanıtlar aşağıda sunulmaktadır:

(K7) *Çalışmama gibi bir alternatifi hiç düşünmedim çünkü her zaman çocukluğumdan beri çalışacağım hayali vardı. Maddi özgürlük açısından mı? Yani hem kendi ayaklarım üzerinde durmak açısından hem annem çalışan bir kadın değildi ev hanımıydı kendisi ve onun bulunduğu konumda olmak istemedim yani sürekli babamdan para gelmesi yani başka birine o kadar bağımlı olmayı yani bana uygun değildi bu durum.*

(K8) *Çalışmak şimdi bende yirmi iki yıllık bir öğretmen olarak kız öğrencilerime yürekten okumalarını istiyorum neden mi hem ülkemizin şartları hem dünya şartları olsun kadın mutlaka öncelikle okumalı bir eğitim seviyesini yakalamalı artı ekonomik özgürlüğünü mutlaka yakalamalı. Buna örnek olarak: Babamdan aldığım eğitimle babam derdi ki kızım babanızın parası eşinizin parası asla sizi ilgilendirmez siz kendi*

özgürlüğünüzü elde edin ki ilerde mutlu olun keyif alın. Derken ben her zaman bir bayanın çalışmasından yanayım kendi özgürlüğünü elde etsin.

Yani bir diğer çalışma nedeniniz kız öğrencilerinize kendi ayakları üzerinde durmayı öğretmek? *Kesinlikle onu mutlaka aşılalım öğrencilerime (evlatlarıma). Çalışmayı seçme nedeniniz bu yani? Çalışmayı seçmek şu demektir öz güven demektir hayatı anlamak demektir kendini geliştirmek demektir.*

İnsan olmanın sonucudur üretmek lazım bir defa bence anahtar kelime bu üretmek. Biz burada öğrencilerimizi yetiştirdiğimiz zaman bir nevi üretiyorsun ülkeneye katkı sağlıyorsun artı kendine katkı sağlıyorsun ekonomik özgürlüğünü elde ederek.

Ve verilen bu cevapların her biri ister ekonomik olsun ister bireysel açıdan olsun her biri son derece önemli konulardır. Genel olarak kadınların çalışması toplumsal, ekonomik ve bireysel birçok açıdan önem taşımaktadır. Bu nedenleri sıralamamız gerekirse bunlardan birincisi Ekonomik Katkıdır. Ekonomik katkı. Kadınların iş gücüne katılması, ailelerin gelirine katkı sağlar ve ekonomik büyümeyi destekler. Çalışan kadınlar, ailelerinin maddi güvenliğini artırarak sosyal refah düzeyini yükseltir.

İkincisi Toplumsal Eşitliktir Kadınların ekonomik hayatta yer alması, cinsiyet eşitliğini destekler ve toplumsal normların değişmesine katkı sağlar. Kadınların çalışmaları, kadın-erkek eşitliğini teşvik eden bir ortam oluşturur. Üçüncüsü Kişisel Gelişimdir. Çalışan kadınlar, kariyer fırsatları ve mesleki gelişim sayesinde kendilerini daha iyi ifade edebilir ve yeteneklerini geliştirebilir. Bu da kişisel tatmin ve özgüven kazanmalarına yardımcı olur. Dördüncüsü Çocuklara Örnek Olmaktır.

Çalışan anneler, çocuklarına hem çalışma etiği hem de bağımsızlık konusunda iyi birer örnek teşkil ederler. Bu, çocukların gelecekte daha eşit bir bakış açısına sahip olmalarına yardımcı olabilir. Beşincisi Çeşitlilik ve Yeniliktir. Kadınların iş gücüne katılması, iş yerlerinde farklı bakış açıları ve deneyimlerin paylaşılmasını sağlar.

Bu çeşitlilik, inovasyonu (yenilik) ve yaratıcı çözümleri teşvik eder. Altıncısı Sosyal Güvenliktir: Çalışan kadınlar, kendi sosyal güvencelerini ve emeklilik haklarını kazanır. Bu durum, ekonomik bağımsızlıklarını artırır ve yaşlılık dönemlerinde daha güvenli bir gelecek sağlar. Yedincisi ise Toplumsal Katılımdır. Kadınların çalışma hayatında yer alması, politikada ve toplumda daha fazla temsil edilmelerini sağlar. Bu sayede kadınların sesleri duyulur ve toplumsal karar alma süreçlerinde daha fazla yer alırlar. Sonuç olarak, kadınların çalışması sadece bireyler için değil, toplumlar için de

büyük bir avantaj sağlar. Ekonomik gelişimden toplumsal eşitliğe kadar birçok alanda olumlu etkiler yaratır. Bu yüzden kadınların eğitim alması iş hayatına katılması ülkemizin kalkınması ve daha iyi bir geleceğe koşullara sahip olabilmesi açısından son derece önemlidir.

Ev hanımlığı tercihinine ilişkin bulgular

Tablo 28. Katılımcıların ev hanımı olmaya ilişkin düşünceleri

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Evet, ev hanımı olmak isterdim	13 kişi	0.26%
Hayır, ev hanımı olmak istemezdim	37 kişi	0.74%

Katılımcıların yanıt dağılımının analizi, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun ev hanımlığı rolünü tercih etmediğini göstermektedir. Ev hanımı olma isteğini taşımayan katılımcılardan bazıları aşağıdaki şekilde ifadelerde bulunmuşlardır:

(Z4) *Hayır olmak istemezdim çünkü insanın hayatta özgür olmasının bence en önemli temellerinden bir tanesi maddi olarak özgür olmak bunu ev hanımı olunca sağlayamayacağım için öyle birisinin hani kazancıyla idare etmek onun sadece isteklerine ya da onun maddi gücüyle yetinmek istemediğim için ev hanımı olmak istemezdim*

(Z5) *Kesinlikle olamam yani mümkün değil benden ev hanımı olması özellikle çalışmayanlar için çok zor. Toplumdan dolayı mı? Yani günümüzde kadınların hepsi ev hanımı olsa da bir şekilde katkıda bulunuyorlar bütçeye sadece ev hanımı olmakla kalmıyorlar bence ev hanımı olmakta çok zor bir şey ev idare etmekte çok zor bir şey. Ama hem çalışıp hem ev idare etmek daha da zor bir şey biz çalışanlar sanırım bunu daha hani zorlanmış oluyoruz bu açıdan diye biliriz. Yani kısacası ev hanımı olmayı istemezdim*

Buna ek olarak, başka bir katılımcı grubunun ev hanımı olma motivasyonlarını şu şekilde ifade ettiği gözlemlenmiştir:

(K6) *Bu yaştan sonra istiyorum ev hanımı olmayı, çocuklarımı iyi yetiştirmek için. Yani odak tamamen yani bu yeni olan bir şey bende daha bu sene olan o da çocuklardan*

ilaveten Ardahan'la alakalandırıyorum yani. Nasıl yani? Ardahan'ın hava şartlarından dolayı zorlandım bu sene işte çocuklar hastalanıyor vs. problemleri oluyor işte tanıdığımız yok ne bileyim eşim burada biraz zor izin alıyor ondan sonra benim dersim oluyor yani çocuklara hem hastalıklarında yetmek amaçlı hem de dediğim gibi evime yetmek amaçlı bu sene istedim ilk defa istedim yani.

(K16) Günümüz şartlarında bakıyorum ev hanımları çok konforlu bazen de istiyorum yalan yok hani bize bakıyorlar öğretmen bizimle yarışıyorlar ama bizden bazen de kat be kat üstünde olabiliyorlar. Hani üstün oldukları için demeyeyim şöyle söyleyeyim ev hanımlarının bir rahatlığı var eskiden çalışanlar daha rahattı şimdi değişmiş konfor durumu. Yani çalıştığınız için onlara pek yetişemiyorsunuz?

Hem yetişemiyoruz hem de şunu söyleyeyim öğretmenlik eskisi kadar saygı görmediği için biz daha toplumda dışlanıyor gibi oluyoruz ev hanımları birde bizimle yarışıyor öyle söyleyeyim. Diyorlar ki öğretmen ol hiçbir şey olamıyorsun hani bunu şey gibi görüyorlar küçük bir iş kapısı gibi görüyorlar

Katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında dikkat çeken bir durum, öğretmen olarak görev yapan (K7) ve (K10) bireylerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlardır. Bu sorunlar aşağıda belirtilen şekilde açıklanmaktadır:

(K7) Şöyle bizim çalışma şartlarımız Artık biraz psikolojik olarak zor fizyolojik olarak evet belki bazılarına göre çok kolay hani saat üçte çıkıyoruz beşe kadar çalışmıyoruz hafta sonu tatilimiz var ama bu aralar öğrenciler ve velilerle ilişkilerimiz gittikçe bozuluyor. Sınıfları kontrol etmek çocukları kontrol etmek onları güvende tutmak bizim için biraz zor bazen, Niye? Çünkü çocuklar bozuluyorlar maalesef. Yani psikolojik olarak her gelen sene ki çocuklar bir önceki seneden kötü geliyorlar maalesef çok fazla davranışsal sıkıntılarımız var velilerle keza anlaşıyor. Çocuğunun problemlerini veliye kabul ettiremiyoruz beraber ilerleyelim çocuk için bir şey yapalım bunlar bizi çok zorluyor. Bazen diyorum ki acaba keşke öğretmen olmasa mıydım ya işte eşim dedi ki yüksek lisansa devam et gel üniversitede çalış eşimde üniversitede bende dedim ki hayır ben çocuklarla beraber devam etmek istiyorum ama bazen bu kararımı sorgulamıyor değilim zorlanıyoruz çünkü.

Çocuklarda problem yaşadığınızı söylediniz. Evet. Bunun nedeni sizce çocukların sosyal çevresi mi yoksa ailesi mi? *Ben aileyle ilgili olduğunu düşünüyorum çünkü çevreyi oluşturan en temel etken doğar doğmaz çevresi ailesi yani sosyal çevre sonradan gelen*

bir şey diyorum ya biz veliyle iletişime geçemediğimiz çocuğa zaten çocuk hiçbir şekilde bizimle iletişimi kabul etmiyor.

Çünkü bir kere ailesi kabul etmiyor iletişimi zaten çocuklar çok kapalı oluyorlar aileye problemleri kabul ettiremiyoruz ilerleyemiyoruz rehberlik sevişimiz çok iyi şuan iki tane öğretmenimiz var ama ilerleyemiyoruz. O yüzden üzüliyoruz çocuk için de yani hani biz mezun edeceğiz iki sene sonra ama topluma maalesef biz böyle katil sosyopat kazandırıyormuşuz gibi oluyor o çocuklarda maalesef.

(K10) İstemezdim yani bunu geçen sene veya birkaç yıl önce sorsaydınız kesinlikle istemezdim derdim ama şuan eğitimin geldiği nokta öğrencilerin velilerin geldiği nokta yani şuan böyle bir kararımı düşünüyorum eskiden mesleğimi çok seviyordum. Öğretmen olmak için yaratıldığımı düşünüyordum ama hani şuan bakınca eski aldığım manevi hazzı o tatmini alamıyorum maalesef artık. Çünkü öğrencilerimiz çok saygısız veliler çok daha öğretmene duyulan saygı azaldı bunları göz önünde bulundurursak hani eve hanımı olmak ister miydim yine istemezdim ama öyle bir kararsızlık bu sene var.

(K7) ve (K10) Katılımcılarının cevaplarını incelediğimizde Kendileri eskiden işlerini çok sevdiklerini fakat son yıllar içerisinde ev hanımı olmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. Nedeni ise öğrenciler ve veliler olarak belirtmişlerdir.

Öğrencilerin çok bozulduklarını bu durumla ilgili aileleriyle iletişime geçtiklerini fakat ailelerinin problemleri çözmeye yardımcı olmadıklarını çocuklarının terbiyesiyle ilgili sorundan suçlu olarak öğretmenleri gördüklerini belirtmişlerdir. Öğretmeleri ise çocukların bu problemlerinin ailelerinden kaynaklı olduğu sonuçta ilk baştan çocuğun aldığı eğitimin ailesi tarafından verildiği ailelerinin bu sorumsuz davranışlarının çocuklara daha da cesaret ve rahat davranma olanağı tanıdığını ifade etmişlerdir. Bu tür davranışlara sahip çocukları eğitme konusunda da tedirgin olduklarını sanki ileride ülkede suça meyilli suçlu insanlar yetiştirdiklerini belirtip bu konulardan çok rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. Bu durumun oldukça ciddi olabilir. Eğer bir ülkede çocuklar suça meyilli ve psikopat bir şekilde büyürlerse Artan Suç Oranı Çocukların psikopat özelliklerle büyümesi, suç işleme eğilimlerinin artmasına yol açabilir. Bu durum, toplumda genel olarak artan suç oranlarına neden olabilir. Bu sonuçlar, gelecekte toplumların nasıl şekilleneceğine dair ciddi endişeleri ortaya koymaktadır. Bu tür sorunlarla başa çıkmak için eğitim, aile destek programları ve toplum temelli girişimlerin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Çocuk sahibi olmanın etkilerine ilişkin bulgular

Tablo 29. Çocukların katılımcıların günlük yaşantılarına etkisi

Çocukların yaşlarının katılımcılara etkisi	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Çocuklarımdan dolayı günlük yaşantım Yorucu geçiyor	8 kişi	0.16%
Çocuklarımdan dolayı günlük yaşantım tempolu geçiyor	4 kişi	0.08%
Çocuklarımdan dolayı günlük yaşantım Zorlayıcı oluyor	4 kişi	0.08%
Çocuklarım günlük yaşantımı Olumlu etkiliyor	9 kişi	0.18%
Çocuklarım günlük yaşantımı Hiç etki etmiyor	1 kişi	0.02%
Çocuklarımı hesaba katmadan bir plan yapamıyorum	6 kişi	0.12%
Kendi hayatımdan çok çocuğumun hayatıyla ilgileniyorum	5 kişi	0.1%
Çocuklarımdan dolayı Kendi hayatımdan taviz veriyorum	4 kişi	0.08%
Sorumlulukların artıyor	4 kişi	0.08%
Büyüdükleri için bir etki yok (Çocukken ediyordu)	3 kişi	0.06%

İşteyken çocuğumu merak ediyorum	1 kişi	0.02%
----------------------------------	--------	-------

Tablo 29(Devam) Çocukların katılımcıların günlük yaşantılarına etkisi

Araştırma kapsamında katılımcılara ana soru dışında, konuyla ilgili ülke genelinde gözlemlenen belirli durumlara ilişkin de görüşleri sorulmuştur. İlk olarak, katılımcılardan çocukları nedeniyle kendilerine ayıracakları zamanın yeterliliği hakkında görüşleri talep edilmiştir; bu bağlamda katılımcıların yanıtları Tablo 30'da sunulmaktadır.

Tablo 30. Katılımcıların çocuklarından dolayı gün içerisinde kendilerine kalan vakit

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Çocuğumdan dolayı Kendime vakit ayıramıyorum	21 kişi	0.42%
Çocuğum olmasına rağmen Kendime vakit ayırabiliyorum	8 kişi	0.16%
Çocuğumdan dolayı Kendime Çok az vakit ayırabiliyorum	18 kişi	0.36%
Çocuğum büyüdüğü için kendime zaman ayırabiliyorum (küçükken pek ayıramıyordum)	7 kişi	0.14%
Eşim bu konuda destek oluyor o yüzden kendime vakit ayırabiliyorum	3 kişi	0.06%

Katılımcıların konuya ilişkin verdikleri yanıtlar incelendiğinde, genel olarak çocuklarından dolayı gün içerisinde kendilerine yeterli zaman ayıramadıkları

gözlemlenmiştir. Katılımcılara bu durumun kendileri üzerindeki etkilerini sordüğümüzda, bazı katılımcıların yanıtları şu şekildedir:

(K21) Kendinize vakit ayırabiliyor musunuz? *Çok az.* Bu sizin psikolojinizi nasıl etkiliyor? *Şöyle söyleyeyim yetersizlik duygusu oluşturuyor bende yetmeme, çocuklara yetmeme olunca böyle kendimi suçlu hissediyorum suçluluk duygusu da oluyor bizde insanınız sonuçta. Bazen böyle daraldığımız zamanlar oluyor hatta ağladığım dönemler oluyor yetemiyorum okul ev çocuk bu üçgen arasında kalıyorum. Böyle ama bazen de hani böyle dönüp bakınca da kendimle gurur duyduğum zamanlar oluyor yapabiliyorum yani.*

(X5) Kendinize vakit ayırabiliyor musunuz? *Çok az.* Peki, bu durum probleme neden oluyor mu sizde? *Evet, oluyor asabilik oluyor gerginlik oluyor eşler bir birine vakit ayıramıyor çocuğuna çok az vakit ayırıyorsun. Buda her türlü ilişkiyi etkiliyor.*

Çalışan annelerin çocuklarından dolayı kendilerine vakit ayıramamaları, çeşitli şekillerde psikolojik, fiziksel ve sosyal etkiler yaratabilir.

Bunlar 1.Stres ve Kaygı. 2. Tükenmişlik Sendromu. 3. Düşük Kendilik Saygısı. 4 Aile İlişkilerinde bozulmalar. 5 Sağlık Sorunları. 6 Sosyal İzolasyon. 7 Kendine Yatırım Yapamama. Bütün bu etkiler, daha uzun vadede hem bireylerin hem de aile dinamiklerinin sağlığı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, çalışan annelerin hem fiziksel hem de mental sağlıklarını koruyabilmeleri için kendilerine zaman ayırmaları önemlidir.

İkinci olarak katılımcılara Türkiye genelinde yapılan araştırmalar soncunda çocukların yaşları artıkça ailede çocuklardan dolayı oluşan problemlerin azaldığı görüşü de sorulmuştur (Geç tan, E. 2000). Katılımcıların bu görüşe ilişkin yanıtları Tablo 31’de belirtilmiştir.

Tablo 31. Katılımcıların Çocukların yaşının artmasıyla problemlerin azalmasına görüşüne ilişkin düşünceleri

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Evet, çocuğumuz büyüyünce problemlerimiz azaldı	18 kişi	0.36%

Hayır, bu görüşe katılmıyorum	11 kişi	0.22%
Bu görüşe kısmen katılıyorum	7 kişi	0.14%

Tablo 31(Devam) Katılımcıların Çocukların yaşının artmasıyla problemlerin azalmasına görüşüne ilişkin düşünceleri

Katılımcıların çocuklarının yaşının artmasıyla problemlerin azalmasına yönelik görüşleri incelendiğinde, büyük bir çoğunluğun bu görüşü benimsediği görülmektedir. Ancak, görüşe katılmayan veya kısmen katılan katılımcılar, çocukların yaşlarının ilerlemesiyle birlikte yeni sorumlulukların aileye yüklendiğini vurgulamışlar ve bu nedenle bu görüşe tamamen katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca, aile yapısı ve sosyo-kültürel faktörlerin de bu durumu etkileyen önemli unsurlar olduğu belirtilmiştir. Her ailenin dinamiklerinin farklı olması nedeniyle, bu teorinin her durumda geçerli olacağı söylenemez.

Çocuğun iş hayatına etkisine ilişkin bulgular

Tablo 32. Katılımcıların çocuklarının iş hayatlarına etkisi

1. Etkilenme Durumu	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Çocuğumun olması iş hayatımı Hiç etkilemedi	2 kişi	0.04%
Çocuğumun olması iş hayatımı etkiledi	4 kişi	0.08%
Yakınların bakmasına rağmen çocuğumdan dolayı iş hayatım etkilendi	1 kişi	0.02%
İdarecimin desteğinden dolayı Çocuğumun olması iş hayatımı Hiç etkilemedi	1 kişi	0.02%
2. Aile Desteği	X	X
Ailelerimiz destek oldu	26 kişi	0.50%
Bakıcı baktı	6 kişi	0.12%

Ben baktım	2 kişi	0.04%
Bakıcıya pek itimat edemedim	2 kişi	0.04%
Pandemi süreciydi ben baktım	1 kişi	0.02%
3. Akademik Etkiler	X	X
Çocuğumdan olması akademik yazıları geç bitirmeme neden oldu	3 kişi	0.06%
Çocuk büyüdükten sonraki süreçte atandım	3 kişi	0.06%

Tablo 32(Devam) Katılımcıların çocuklarının iş hayatlarına etkisi

Yapılan inceleme sonucunda, katılımcıların büyük çoğunluğunun çocuk bakımında aile desteğinin önemli bir rol oynadığına dair ifadelerde bulunduğu gözlemlenmiştir.

Bu durum, aile desteğinin çalışan anneler için ne denli önemli bir katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Ancak, çocuklarıyla ilgili yaşanan durumlar nedeniyle iş yaşamında çeşitli zorluklar ve sorunlarla karşılaşan bireyler, bu sorunları farklı şekillerde ifade etmişlerdir:

(Z4) *Yani iş hayatımı tabi bir noktada kısıtlıyor çünkü işimi ona göre planlamak zorundayım laboratuvar çalışmalarım olduğu için normalde daha uzun saatler çalışmam gerekiyor ama çocuk olduğu için hani bunu öteleyerek çalışmam gerekiyor. İşte bu gün çok uzun sürecekse çalışmam çok erkenden gelmeye çalışıyorum ya da diğer gün onu yapmıyorum bölmeye çalışıyorum işi dolayısıyla o anlamda engel oluyor işte normalde ona daha çok evde de zaman ayırmanız gerekiyor enerjinizi veriyorsunuz.*

Akşamları normalde ben oturur makale yazmak için zaman ayırırdım ama şimdi yorgun olduğum için artık ona zaman ayıramıyorum bu anlamda tabi kısıtlıyor bir miktar.

(Z5) *Şöyle bir yazı okumuştum sosyal medya da bir tespit vardı diyordu ki eyer aynı seviyede mesela her iki tarafta ikisi de doçent olursa emin olun ki o kadın rahat on kat daha fazla efor sarfetmiştir. Çünkü kadın hem işe yetişmeye çalışıyor hem çocuğuna hem evine yetişmeye çalışıyor ve benzeri bunun dışında başka aktiviteler de var dışarıda yer alan sosyal aktiviteler ve benzeri kadınların organizasyonları filan olabiliyor onların*

hepsi kadının çok daha fazla yorabiliyor tabi ki çok fazla efor sarf etmesi gerekiyor işte başarılı olabilmesi. Benim çocuğum çok zor bir çocuktu uykusu çok sıkıntılıydı zorla uyutuyordum uyuduğu zaman yanın eğilip bilgisayarımı alıp ışığı ona gelmeyecek şekilde ters şeklide yani laptopu mu yere açıp yere uzanıp aynı çocukların yerde yani resme baktığı gibi yere uzanıp bilgisayarın tuşlarına ses çıkarmayacak şekilde yavaş yavaş tıklayarak önemli dergiler olarak adlandırdığımız SC dergilerinin birinde yayın yaptım ama bu çok zordu benim için yani başka kadınlar için de çok zor.

Bir erkek geliyor işinde ofiste çalışıyor güzelce çalışmasına takip ediyor işte yazıyor ne emzirme problemi var ne gece çocuk uyanacak problemi var. Çok nadiren erkeklerin gece çocuğuna koştüğünü onu uyuttuğunu filan görürsünüz yani bu kadınlardadır genel olarak yapısal olarak ta kadın yapısına daha uygundur geleneksel olarak ta kadınlara yüklenmiş bir roldür. O yüzden kadın için çok daha zor oluyor çocukla birlikte. Çocuğunuzun ilk doğduğu zaman kim bakımını sağladı? İlk doğduğu dönemler yani babaya vermek neredeyse imkânsız çünkü emzirmesi altını değiştirmesi gaz çıkarması falan gibi şeyler bide o esnada anne sütüyle beslendiği için dünyayla iletişimi anne üzerinden annenin kokusunu istiyor babaya da verseniz çok zor baba da sakinleşmesi. Peki, siz isteyken kim bakıyordu? Annem bizimle beraberdi o yardımcı oluyordu. Benim çocuğum kolik bir çocukta bu gaz sancısı tutumu saatlerce ağlayabiliyordu gece uyumuyordu ben uyulabileyim diye annem salıyordu beşiği yani ilk iki yıl çok zordu benim için.

Katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda, çocuk sahibi olmanın iş hayatına etkisinin önemli olduğu görülmektedir. Çocuk bakımında aile bireylerinin desteği, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olmuştur. Bu durum, hem iş verimliliğini artırmış hem de çalışanların psikolojik iyilik halleri üzerinde olumlu bir etki yaratmıştır. Aile desteği, çocuk bakımında esneklik sağlayarak çalışanların iş yerindeki başarıları için zemin hazırlamaktadır.

Ancak, bu durum bazı katılımcılar için zorluklar da yaratabilmektedir; özellikle aile desteği olmayan çalışanlar, mevcut çocuk bakım düzenlemeleri ile işlerini yürütmede daha fazla güçlük yaşayabilmektedirler. O yüzden tablo da elde edilen verilerden anlaşıldığı üzere, anneye sağlanan desteğin önemi oldukça belirgin hale geliyor.

Aile üyeleri, annenin çocuk bakımında daha az yorulmasını ve iş/aile dengesini daha iyi kurabilmesini sağlamak için kritik bir rol oynar. Bu destek, annenin zihinsel ve

fiziksel sağlığını korumasına yardımcı olurken, çocuğın da sağlıklı bir gelişim göstermesine olanak tanır. Ancak, dışarıdan bir bakıcı tutma durumu söz konusu olduğunda, güven sorunları gündeme gelebilir. Annelerin, tanımadıkları birine çocuklarını emanet etme konusunda çekinceleri olması oldukça yaygındır. Bu durum, annenin işine odaklanmasını zorlaştırabilir ve stres seviyesini artırabilir. Bu nedenle, aile içinde sağlanan destek kadar, güvenilir ve nitelikli bakıcıların bulunması da büyük önem taşır. Sonuç olarak, bir çocuğın bakımı ve annenin bu süreçteki iyilik hali, aile desteği, güvenilir bakıcı seçenekleri ve annelerin duygusal sağlıkları arasında güçlü bir ilişki vardır. Bu denge sağlandığında, hem anne hem de çocuk daha sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürdürebilirler.

Bakım yükümlölüklerine ilişkin bulgular

Tablo 33. Katılımcıların aile boyutları ve ebeveynlerin kendileri üzerindeki etkisi

1. Aile boyutu	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Çekirdek aileyiz	27 kişi	0.54%
Ebeveynlerimiz çocuk bakımına destek amaçlı (geçici süreliğine) bizimle kalıyorlar	15 kişi	0.3%
2. Ebeveynlerin kendi çekirdek ailelerine etkisi	X	X
Ailelerimiz Çekirdek ailemize müdahale ediyorlar fakat konuyu konuşarak çözmeye çalışıyoruz	3 kişi	0.06%
Ebeveynlerimizden dolayı çocuklarımızın eğitimi konusunda problem yaşıyoruz	5 kişi	0.1%

Ailelerimizle Aynı şehirlerde kalıyoruz bir sorun yaşamıyoruz	5 kişi	0.1%
---	--------	------

Tablo 33(devam) Katılımcıların aile boyutları ve ebeveynlerin kendileri üzerindeki etkisi

Katılımcıların verdikleri yanıtlara dayanarak, genel olarak katılımcıların çekirdek aile yapısında yaşamakta oldukları gözlemlenmektedir. Katılımcılara, ebeveynleriyle birlikte yaşama tercihinin neden bu denli nadir olduğu sorulduğunda ise, aşağıda belirtilen yanıtlarla karşılık vermişlerdir:

(K16) *Yok çekirdek aileyiz. Görüştüğüm hemen hemen kimse de yok bunun nedeni nedir acaba? Yani çalışan olunca aileyle yaşanılmıyor hani yaşlılarda atık istemiyor kendi özel yaşantısı olsun kendi evi olsun istiyor engeli bir bireyde ailemizde yok yani.*

Bu durum, modern toplumlarda aile yapısının ve bireylerin yaşam tarzlarının nasıl değiştiğini gösteriyor. Çalışan bireyler, yüksek iş temposu ve kariyer odaklı yaşamları nedeniyle ebeveynleriyle birlikte yaşamakta zorluk çekiyorlar. Ayrıca, yaşlı bireyler de bağımsızlıklarını korumak ve kendi özel alanlarına sahip olmak adına yalnız yaşamayı tercih edebiliyorlar. Bunun yanı sıra, ekonomik faktörler, yaşanan yerin fiziksel şartları ve sosyal normlar da bu durumu etkileyen unsurlar arasında yer alıyor. Katılımcılara ailenin evlilik üzerindeki etkisi bazen destek bazen müdahale durumu da sorulmuştur. Ailenin evlilik üzerindeki etkisi, dönem farklı şekillerde kendini gösterebilir. Özellikle geniş aile yapılarında, nene ve dedelerin torunları üzerindeki etkisi büyük olabilir.

Bu durum, bazen destekleyici, bazen de müdahaleci bir hale gelebilir. Bazı katılımcılar Yanlarında kalan aile büyüklerinin çocukların eğitimi konusunda problem yaşadıklarını yani annelerinin veya kayınvalidelerinin torunları ne isterse yaptıklarını veya yaşlarına uygun olmayan besinleri çocuklarına vermeye çalıştıklarını bu konuya ilişkin yanıtlarını aşağıda belirttiğimiz şekilde ifade etmişlerdir.

(X13) *Çocuk bakımı annede olunca her istediğini yapmaktadırlar Bu durum sonradan probleme neden oluyormuş? Tabi oluyor o kesinlikle katılıyorum bu görüşe, bizde de oldu. Nasıl başa çıktınız bu durumla? Çıkamadık çıkmaya çalışıyoruz tam bir anlamda başa çıkmışlık denilemez o esnekliği hala kapatmaya çalışıyoruz. Bu büyük annede hala devam ediyor mu? Yani onlar bunu aslında iyi niyetle yapıyor. Niyetleri iyi*

ama çocukta gevşeklik yaratıyor şimdi uzun süre görmüyorlar bizde müdahale edemiyoruz tamam demek zorunda kalıyoruz birçok şeye.

(Z5) Tabi büyüklerin yanınızda olması mutlaka müdahale gerektiriyor onu böyle yapmayın şöyle yapın biz böyle gördük sizde böyle yapın deyip hep böyle karışmak istiyorlar ki. Benim annem inanılmaz yardımseverdi ilaveten kontrolcü lüğü de çok yüksektir o yüzden o çok müdahalede bulunur bunu yine böyle yapmadınız gibi inanılmaz mükemmeliyetçidir bizim üzerimizde de böyle bir tesiri var tabi. Bu sizi nasıl etkiliyor? Yani tabi ki geriyor insanın psikolojisini gerginlik yaratıyor sürekli olarak bir baskı altında olmak benimde yapım benzer.

Aile bireyleriyle aynı şehirde ikamet etmesine rağmen sorun yaşamayan katılımcıların durumu, ebeveynlerin evde bulunmasının, çocuklarının faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olabilmeleri ile ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte, bu durum bazı gençlerde baskı hissi yaratabilmektedir. Bu bağlamda, kişisel alanın önemi de göz önünde bulundurulmalıdır; zira aynı evde yaşamak, bireylerin kişisel alan ihtiyacını sınırlayabilmektedir. Aile bireyleri ayrı evlerde yaşadığı için, her biri kendi alanına sahip olabilir ve bu durum gerilimi azaltabilir. Aile ziyaretleri genellikle kısa süreli ve keyifli olduğundan, bu buluşmalar sıkıntı yaratmak yerine, ilişkileri güçlendirme etkisi yapabilir. Bir diğer sebep ise Daha Az Sorumluluk detayı olabilir Çünkü Aynı evde yaşamak, ev işlerine dair ortak sorumlulukları beraberinde getirebilir; bu sorumluluklar, bazen çatışmalara yol açabilir. Ancak ayrı yaşamak, her bireyin kendi yaşamını sürdürmesine olanak tanır.

Sonuç olarak, aile bireyleriyle aynı şehirde olmak, ziyaretlerin sıklığı ve niteliği, bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerini pozitif yönde etkileyebilirken, aynı evde yaşamak bazen sorunları beraberinde getirebiliyor. Bu denge, bireylerin ihtiyaçlarına ve aile dinamiklerine bağlı olarak değişebilir.

Fakat genel olarak katılımcılar ailenin evlilik üzerinde etkisi veya katkı olabileceği görüşüne katıldıklarını aynı zamanda Çocuk bakımı annede veya kayınvalide de olunca her istediğini yapmaktadırlar Bu durum sonradan probleme neden olduğu teorisine kesinlikle katıldığını belirtmişlerdir Ancak bu durumun kişiye göre değişiklik gösterdiği yani herkes de olmadığı ifadesini belirtmişlerdir. Sonuç olarak ise Ailenin evlilik üzerindeki etkisi, dönem dönem farklı şekillerde kendini gösterebilir. Özellikle geniş aile yapılarında, nene ve dedelerin torunları üzerindeki etkisi büyük

olabilir. Bu durum, bazen destekleyici, bazen de müdahaleci bir hale gelebilir. Büyüklerin, torunlarına olan aşırı düşkünlüğü ve onlara her istediğini vermesi, çocuğun aşırı şımarıklığına yol açabilir. Bu durumda, çocuk ebeveynlerinin otoritesini sorgulayabilir ve onların sözlerini dinlememeye başlayabilir. Ebeveynler, çocuklarına belli sınırlar koymakta zorlanabilirler; çünkü çocuk büyüklerinden gördüğü ilgi ve özgürlükle, ebeveynlerinin disiplinini reddedebilir.

Bu gibi durumların etkili bir şekilde yönetilmesi için aile içinde açık bir iletişim ve uyum sağlamak önemlidir. Ebeveynler, çocuklarının eğitiminde ve disiplininde tutarlı olmalı; aynı zamanda büyükler ile de bu konularda şeffaf bir konuşma yaparak ortak bir tutum geliştirmeye çalışmalıdır. Böylece, hem destekleyici bir aile yapısı oluşur hem de çocuklar sağlıklı bir şekilde disiplini öğrenebilirler. Görüşmelerde dikkatimizi çeken bir diğer husus, kişilerin ebeveynlerinin aileye müdahale etme şeklinin, özellikle de çocuk bakımına yönelik karışma biçimlerinin, ebeveynlerin eğitim düzeyine bağlı olarak büyük farklılıklar göstermesidir. Eğitim düzeyi yüksek olan ebeveynlerin, çocuklarının bakım süreçlerine daha az müdahale ettikleri ve daha fazla güven duydukları gözlemlenirken, eğitim düzeyi daha düşük olan ebeveynlerin daha fazla müdahale etme eğiliminde oldukları ortaya çıkmıştır. Bu durum, aile dinamiklerini ve çocuk gelişimini etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.4. AİLE VE İŞ DENGESİNİN YÖNETİMİNE İLİŞKİN BULGULAR

Çalışma saatleri ve aile hayatına ilişkin bulgular

Tablo 34. Çalışma saatlerinin ve düzeyinin aile hayatına etkisi

1. Okulda çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Çalışma saatleri ve düzeyiyle ilgili bir sorun yaşamadım, İş aile rol çatışması yaşamadım	14 kişi	0.28%
Hem çalışma saatleri ve düzeyiyle ilgili sorun yaşadım hem de iş aile rol çatışması yaşadım	2 kişi	0.04%

Her iki konuda da kısmen sorun yaşadım	10 kişi	0.1%
2. Üniversitede çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Çalışma saatleri ve düzeyiyle ilgili bir sorun yaşamadım, İş aile rol çatışması yaşamadım	7 kişi	0.14%
Hem çalışma saatleri ve düzeyiyle ilgili sorun yaşadım hem de iş aile rol çatışması yaşadım	10 kişi	0.1%
Her iki konuda da kısmen sorun yaşadım	3 kişi	0.06%
3. Valilikte çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Çalışma saatleri ve düzeyiyle ilgili bir sorun yaşamadım, İş aile rol çatışması yaşamadım	7 kişi	0.14%
Hem çalışma saatleri ve düzeyiyle ilgili sorun yaşadım hem de iş aile rol çatışması yaşadım	6 kişi	0.12%
Her iki konuda da kısmen sorun yaşadım	1 kişi	0.02%
Eşimin çalışma saatlerinden dolayı sorun yaşıyorum	3 kişi	0.06%
Ebeveynlerimiz bizimle yaşadığı için Bu hususlarda bir sorun yaşamadım	3 kişi	0.06%

Tablo 34(Devam) Çalışma saatlerinin ve düzeyinin aile hayatına etkisi

Yapılan analizler sonucunda, çalışma saatleri ve iş-aile rol çatışması konusunda sıkıntı yaşayan katılımcıların büyük çoğunluğunun Valilikte görev yapan bireyler olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun temel nedeni, Valilik kurumundaki çalışma saatlerinin, diğer kamu kurumlarına kıyasla daha uzun olmasıdır. Sorun yaşayan katılımcıların ifadeleri, bu konuyu açıklamakta önemli bir rol oynamaktadır. Bu duruma ilişkin sorun yaşayan katılımcılar konuyu şu şekilde açıklamışlardır.

(X2) *Kendine bakamıyorsun sekiz beş burada olmak zorundasın malum deprem oldu mesela ailelerimize depremzedelere yani ziyarete giderken işi bırakıp nasıl gideriz diye düşünükalmıştık. Hiç rol çatışması yaşadığınız oldu mu? Zaman yönetiminde oluyordu evet.*

(X12) *Yani sekiz beş bazen hani kışın erken soğukta giderken eşimde gelmek istiyordu gelemiyordu akşam bazen işimiz geç bitiyordu sen nerde kaldın diyordu. Hiç rol çatışması yaşadığınız oldu mu? Yani arada çatışmamalarımız oluyordu kavga edip barışıyorduk.*

Katılımcılardan konuya ilişkin yanıt veren bir kesimin cevapları dikkat çekicidir. Katılımcılar kendi işiyle değil de eşinin çalışma saatlerinden dolayı sorun yaşadıklarını şu şekilde açıklamışlardır:

(X5) *Yani benim açımdan sıkıntı yok benim belli ama eşimin biraz daha farklı olduğu için hani kötü ekiliye biliyor. Hiç rol çatışması yaşadığınız oldu mu? Evet oluyor. Nasıl başa çıkıyorsunuz? Yani başa çıkamıyorum aslında çok aşırı yoruluyorum.*

(X6) *ben değil de eşim yoğun olduğu için oldu yani zamanlı zamansız eşimin iş saat düzeyleri o yüzden.*

Demek ki sadece kadın çalışanların iş saatleri ve düzeyi kadar eşlerinin de iş saatleri ve düzeyleri aile hayatlarına etki etmektedir. O zaman bu konuya tek taraflı bakmak doğru olmayacaktır. Genel olarak katılımcıların iş aile düzey refahına bakıldığına çalışma saatleri uzadıkça iş aile rol çatışması zaman yönetimi hususunda çalışan kadınların problemlerinin arttığı kanatına varmaktayız esasen de sekiz beş çalışan kadınlar için. Çözüm olarak devletin çalışan anneler için daha esnek çalışma saatleri belirlemesi onların hem aile hayatında çocuklarını daha iyi yetiştirmesine sağlıklı yarımlar için daha düzgün hayırlı birer vatandaş olmasına. Hem de iş hayatına kendini daha iyi

vermek amaçlı işini severek yapmasına yani hemen işi bitirdim e getirip çocuğuna koşma problemi olmadan. Daha düzgün bir şekilde işlerini yapmaya iş alanlarında başarı elde etmelerine yetenekleriyle bakış açılarıyla ülkemizin kalkınmasına daha iyi yerlere gelmesi adına çok önemlidir. Bu problemlerin oluşmasa açısından söz edecek olursak ta özet olarak Çalışma hayatında kadınların çalışma saatleri ve düzeyi, aile hayatını birçok yönden etkileyebilmektedir. Bu durum iş aile rol çatışmasına olanak yaratabilmektedir. Bunlardan en belirgin Zaman Yönetimidir Kadınların uzun çalışma saatleri, aile içindeki iş bölümü ve zaman yönetimini zorlaştırabilir.

Eğer bir kadın uzun saatler çalışıyorsa, eve geldikten sonra çocuk bakımı, yemek yapma gibi günlük işlerde daha az zaman kalır. Bu durum, eşlerin de çalışma saatleriyle birleştiğinde, aile içindeki iş yükünün dengesiz dağılımına yol açabilir. Bir diğer önemli etken ise Eşlerin Çalışma Saatleridir. Çünkü Eşlerin de çalışma saatleri, kadının iş yükünü etkileyebilir. Eğer eş de yoğun bir iş temposuna sahipse, evdeki sorumluluklar daha da artar ve bu durum stres ve çatışma yaratabilir.

Her iki tarafın da iş saatleri uyumlu değilse, aile içindeki iletişim ve işbirliği zorlaşabilir. Özellikle çocuk bakımının daha çok anne de olmasından. Kadınların çalışma saatleri uzadığında, çocuk bakımına yönelik sorumluluklar genellikle kadınlar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu kadının hem iş hayatında hem de aile içinde baskı hissetmesine neden olabilir. Eşlerin ortak çocuk bakım sorumluluğu alması, aile hayatını daha uyumlu hale getirebilir. Sonuç olarak, kadınların çalışma saatleri ve düzeyi, aile hayatını etkileyen önemli bir faktördür. Eşlerin de çalışma saatlerinin buna etkisi, aile içindeki dinamikleri etkileyebilir. Bu nedenle, hem kadınların hem de erkeklerin iş ve aile hayatını dengede tutabilmesi için açık iletişim ve işbirliği büyük önem taşır.



Resim 6. Çalışan annelerin kariyer aile ikilemi

Kaynak: <https://www.dreamstime.com/illustration/life-career.html>.

Aileyle ilişkili zorluklara ilişkin bulgular

Tablo 35. Katılımcıların çalışma yaşamında eşleriyle veya diğer aile üyeleriyle yaşadıkları zorluklar

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Bu konuda herhangi bir zorluk yaşamadım	21 kişi	0.42%
Zaman esaslı problemler yaşıyoruz	14 kişi	0.28%
Kısmen sorunlar yaşıyoruz	10 kişi	0.2%
Ebeveynlerimizden dolayı aile hayatımda çatışma yaşıyorum	5 kişi	0.1%

Yapılan incelemeler sonucunda, katılımcıların konuyla ilgili yaşadığı sorunların genel olarak zamanla ilgili zorluklar içerdiği gözlemlenmektedir. Katılımcılar, konuya ilişkin yaşadıkları problemleri aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir:

(K10) *İşim çok yoğun branşımla (Matematik öğretmeni)da ilgili dolayısıyla eve mental olarak çok yorgun bir şekilde gidiyorum buda biraz daha hani eşimle çok uzun saatler oturup sohbet edemiyoruz çok artık konuşmaya bile halim kalmıyor ya da bazen onun söylediği şeyleri dinlemediğimi fark ediyorum eşimle böyle bir çatışmam var.*

Örneğin: *Bazen bana soru soruyormuş ben cevap verdiğimi sanıyormuşum ama cevap vermiyormuşum yani beynimde cevaplıyormuşum. Peki, sizi bu duruma getiren nedir? Burada çok fazla soru var ben teneffüs yapamıyorum teneffüste bile sürekli soru soruyorum veya çözüyorum. Dolayısıyla benim burada çok dinlenme durumum yok kafam o kadar dolu oluyor ki akşam eve gittiğimde kafamda bin tane ses oluyor ve bazen o kafamdaki seslerle gerçekte olan sesleri ayırt edemiyorum. Yani onlara cevap veriyormuş gibi yani cevap verdiğimi düşünüyorum ama vermiyormuşum eşim bazen aynı soruyu üç defa tekrarlamak zorunda kalıyor.*

(X12) *Evet oluyor yani sekiz beş işinle ailen arasında kaldığın durumlara karşılaşılabiliyorsun bu tür sorunlardan dolayı eşimle aramızda sorunlar yaşanabiliyor.*

Bunun aksine, katılımcıların bir kısmı, diğer aile üyeleriyle ilişkili olarak çalışma hayatında zorluklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu sorunlar, aşağıda belirttiğim şekilde özetlenmiştir.

(K4) *Çocuk bakımı konusunda problem yaşıyoruz yani çocuk hasta ama benim o gün okula gelmem gerekiyor. Eşim destek oluyor bakıyor ama bir aile büyüğü ya çocuk hasta ama okula gitmiş şeklinde bu duruma bakabiliyor yani.*

(X10) *Kayın validem evlendikten beridir benimle beraber yaşadık tamam evde bir ebeveyn olması iyi bir şey bana iyi yanları da dokundu çocuğumu büyütmemde yardımcı oldu ama şuan seçme şansım olsa beraber kalmak istemezdim. Neden? Çünkü evinde üçüncü kişilerin olmaması gerek yani yaşadıklarımın dolaylı diyelim.*

Genel değerlendirmenin sonucunda, katılımcıların eşleriyle çalışma hayatında ciddi zorluklar yaşamadıkları, aksine aile desteklerinin bu durumu olumlu etkilediği ortaya konmuştur. Sorunlar genellikle aile üyelerinin beklentileri ve baskılarıyla ilgilidir. Ancak, katılımcılar bu durumu, eşleriyle iletişim kurarak çözmeyi başardıklarını ve aile düzeyinde genel refahlarını etkilemediğini vurgulamışlardır. Bu durum, hem aile içi iletişimin önemini hem de iş-yaşam dengesinin sağlanmasının gerekliliğini göstermektedir.

Ev işlerinde desteğe ilişkin bulgular

Tablo 36. Katılımcıların eşleriyle ev işlerindeki yardım durumu

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
A) Evet, eşim ev işlerinde bana destek oluyor	21 kişi	0.42%
B) Hayır, eşim ev işlerinde bana destek olmuyor	7 kişi	0.14%
C) Eşim bazı ev işlerinde bana destek oluyor	22 kişi	0.44%

Tablo verilerinin analizi, katılımcıların çoğunluğunun eşleri tarafından ev işlerinde desteklendiğini göstermektedir. Bu durum, katılımcıların aile refahı üzerinde olumlu bir

etki sağlamaktadır. Eşlerinin desteği sayesinde, katılımcılar günlük yaşantılarında daha rahat hissetmekte ve iş-aile rolleri arasında çatışma yaşamamaktadırlar. Ev işlerini daha düzenli bir şekilde yürütebilen katılımcılar, kendilerine daha fazla vakit ayırma olanağı bulmaktadırlar. Bu bulgular, eşler arası işbirliğinin aile dinamikleri üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymaktadır. Öte yandan, katılımcıların bir kısmının bu konuda kısmi cevaplar verdiği görülmektedir. Ancak, bu duruma rağmen, bu katılımcılar da işlerini yetiştirebildiklerini ve eşlerinin yaptıkları az miktardaki yardımın günlük yaşantılarını kolaylaştırdığını, fakat bu desteğin yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Buna ek olarak, katılımcıların bir kısmı da eşlerinin kendilerine ev işlerinde hiç yardımcı olmadıklarını belirtmiş ve bu durumun kendileri üzerindeki etkisini şu şekilde açıklamışlardır:

(K3) *Yani ev işlerinde pek bir desteği olmuyor açıkçası anca böyle arada sırada evde olacak ta keyfi yerinde olacak hadi şu kahvaltıya yardım et deyince belki Hepsini siz yapıyorsunuz yani? Yani. Çoğunlukla ben yapıyorum şuan bende çalıştığım için evde annem var annem sağ olsun o destekçim. Peki, eşinizin size yardımcı olmaması sizi nasıl etkiliyor? Yani zaman esaslı her şeyi yetiştirmeye çalışmam açısından sorun oluyor strese girmeme neden oluyor.*

Örneğin: *En basitinden evden dışarı çıka caz dışarıda bir etkinlik yapı caz eşim hazırlanıp çıkıyor çocukları ben hazırlıyorum evi toparlanmama gerekiyor bir yandan dışarıda bekliyor kendileri Sağ olsun bu durumdan biraz şikâyetçiyim Yani bundan dolayı da B şıkı diyelim biz ona.*

(K5) *hayır olmuyor çok nadir hani sabah kahvaltısında sofraya tabak koymak gibi. Peki, bu durum sizde probleme neden oluyor mu? Evet, günlük yaşantım daha yorucu oluyor.*

(Z1) *hayır katiyen olmuyor ona sorsam kesin oluyor ama onun destek olma şekli şu ben mesela evdeki hemen bütün işleri yaptım. Ona sen ne yaptın diye sorunca on Dakka çocuğa baktım ya şeklinde cevap veriyor bu durum sizce saç baş yolduruyor ister istemez.*

Bu hususta problem yaşayan katılımcılar bu durumun kendilerine hem psikolojik hem de fiziksel açıdan kötü etki ettiğini belirtmişlerdir. Psikolojik açıdan, ev işlerinin paylaşılmaması, kişiler arasında eşitsizlik hissi yaratabilir. Bu durum, stres, kaygı ve tükenmişlik gibi duygusal zorluklara yol açabilir. Birey, kendi yükünün fazlalığı karşısında yalnızlık ve değersizlik hissi yaşayabilir. Ayrıca bu tür bir durum, ilişkilerde

çatışmalara ve iletişim sorunlarına sebep olabilir. Fiziksel açıdan ise, sürekli iş yükü altında kalan bireyler, yorgunluk, uykusuzluk ve buna bağlı sağlık sorunlarıyla karşılaşabilirler. Uzun süreli stres, bağışıklık sistemini zayıflatabilir ve çeşitli sağlık problemlerine yol açabilir. Sonuç olarak, ev işlerinin eşit şekilde paylaşılması, hem bireylerin hem de ilişkinin sağlığı açısından son derece önemlidir. Bu konunun açık bir şekilde ele alınması ve diyalog sağlanması, olası olumsuz etkilerin önüne geçebilir.



Resim 7. Kadınların iş ve ev sorumlulukları dengesi

Kaynak:<https://www.evimdeterapi.com/blog/wp-content/uploads/BEYAZ-LOGO-SOL-300x59.png>.

Çalışma hayatının anne olmaya etkisine ilişkin bulgular

Görüşmeler esnasında Katılımcılara çalışma hayatı kadının evde eş ve anne olma rollerini azaltmıştır görüşüyle ilgili düşünceleri de sorulmuştur (Simone de Beauvoir, 1949). Katılımcıların her iki soruya vermiş oldukları cevapların yüzdeleri hesaplanıp Tablo 37 ve Tablo 38’de belirtilmiştir.

Tablo 37. Katılımcıların çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasına engel midir sorusuna ilişkin düşünceleri

1. Okulda çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Bence de Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasına engeldir	2 kişi	0.04%
Bu görüşe katılmıyorum	16 kişi	0.32%

Bu görüşe Kısmen katılıyorum	2 kişi	0.04%
2. Üniversitede çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Bence de Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasına engeldir	1 kişi	0.02%
Katılmıyorum	12 kişi	0.24%
Kısmen katılıyorum	1 kişi	0.02%
3. Valilikte çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Bence de Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasına engeldir	2 kişi	0.04%
Katılmıyorum	10 kişi	0.2%
Kısmen katılıyorum	2 kişi	0.04%

Tablo 37(Devam) Katılımcıların çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasına engel midir sorusuna ilişkin düşünceleri

Katılımcıların konuya ilişkin verdiği cevaplara bakıldığında meslek grupları değiştikçe yani çalışma saatleri uzadıkça katılımcıların cevaplarının da engeldir yanıtını vermiş olduğunu görmekteyiz. Bu yüzden katılımcılardan kendilerine yönelttiğimiz soruya en çok katılıyorum cevabını veren kitle valilikte çalışan katılımcı grubudur. Bu durum, uzun çalışma saatlerinin bireylerin yaşam kalitesini etkileyebileceği ve sosyal, psikolojik ya da fiziksel engellerin ortaya çıkmasına neden olabileceğini göstermektedir. Özellikle yoğun iş temposu, bireylerin kişisel yaşamlarını ve sosyal etkileşimlerini kısıtlayarak, genel anlamda bir engel oluşturma potansiyeline sahiptir. Ayrıca, bu durumun çalışanların iş tatmini ve psikolojik sağlıkları üzerinde olumsuz etkileri olabileceği düşünülmektedir. Fakat katılımcıların çoğunluğunun olumlu cevap vermesini bağladığı neden çalışma yaşamının kendilerini daha iyi hissetmelerine sebep olduğu çalışmayan annelere göre kendilerinin daha iyi zaman yönetimi yapabildiklerini ifade etmiştir. Sonuçta gün içerisinde her şeyi planlı yapan hesaplan bir birey tabi ki de diğer bireylere göre daha iyi verim elde edecektir o yüzden bu duruma genel bir cevap vermek

doğru olmaz bu durum kişiye göre değişiklik gösterebilmektedir. Ve tabi ki kişinin psikolojik durumuna göre de değişiklik göstermektedir. Özetle, katılımcıların deneyimlerinin bağlamında, çalışmanın sağladığı faydalar ve zaman yönetimi kabiliyeti açısından farklılıklar gözlemlenmekte. Bu tür durumlar kişisel tercihlere, bireysel özelliklere ve psikolojik duruma bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Dolayısıyla, her bireyin çalışma hayatıyla ilgili farklı deneyimleri ve algıları olabilir.

Tablo 38. Katılımcıların çalışma hayatı kadının evde eş ve anne olma rollerini azaltmıştır görüşüyle ilgili düşünceleri

1. Okulda çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Evet, bence de çalışma hayatı kadının evde eş ve anne olma rollerini azaltmıştır	2 kişi	0.04%
Hayır, bu görüşe katılmıyorum	14 kişi	0.28%
Bu görüşe kısmen katılıyorum	4 kişi	0.08%
2. Üniversitede çalışan katılımcılar	X	X
Bence de çalışma hayatı kadının evde eş ve anne olma rollerini azaltmıştır	3 kişi	0.06%
Hayır, bu görüşe katılmıyorum	4 kişi	0.08%
Bu görüşe Kısmen katılıyorum	7 kişi	0.14%
3. Valilikte çalışan katılımcılar	X	X
Kesinlikle Çalışma yaşamındaki yoğunluğunuzdan dolayı evde eş ve anne olma rolleriniz azalıyor	8 kişi	0.16%

Hayır, bu görüşe katılmıyorum	4 kişi	0.08%
Bu görüşe Kısmen katılıyorum	2 kişi	0.04%

Tablo 38(Devam) Katılımcıların çalışma hayatı kadının evde eş ve anne olma rollerini azaltmıştır görüşüyle ilgili düşünceleri

Tablo 37'nin analizinde bahsettiğimiz durum Tablo 38' içinde geçerlidir. Meslek grupları ve çalışma saatleri değiştiğinde yani farklılık gösterdikçe katılımcılarında bahsedilen görüşe katılım yüzdeleri artmaktadır. O yüzden bu görüşün geçerliliği çalışma saatlerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Katılımcılardan bu görüşe katılmayan kesimin açıklamasına izafen *'Evet ev hanımlarına göre rolümüz azalmıştır fakat önemli olan size verilen o vakitti iyi değerlendirebilmek iş yaşam dengesini kurabilmektir'* şeklinde açıklama yapmışlardır. O zaman bu görüşün doğruluğunu sadece çalışma saatlerine bağlamak doğru olmayacaktır çünkü çalışma saatlerinden izafen katılımcıların verdiği cevaplar değerlendirildiğinde çalışma yaşamı dengesine, bireylerin mesleki rollerine ve kişisel tercihlerine de bakmak gerektiği görülmektedir.

Çeşitli yaşam koşulları, aile durumları, bireysel hedefler ve değerler gibi unsurların da göz önünde bulundurulması gerektiği kanatına varmaktayız.

Örneğin: ev hanımları, evde geçirdikleri süreyi verimli bir şekilde değerlendirebildiklerinde ve kendi yaşam dengelerini kurabildiklerinde, toplum içindeki rollerinin azalmadığı hissine kapılabilirler.

Ayrıca, çalışma saatlerinin yanı sıra işin niteliği, iş yerindeki destekleyici politikalar ve iş-hayat dengesi üzerine bireylerin sahip olduğu araçlar da teoremin geçerliliğine etki eden diğer faktörlerdir. Bu bağlamda, teoremin genel geçerliliğini değerlendirmek için daha kapsamlı bir bakış açısıyla farklı sosyal, ekonomik ve kültürel dinamiklerin de dikkate alınması önemlidir. Sonuç olarak, çalışma saatleri önemli bir değişken olmakla birlikte, bireylerin iş yaşamı dengesini kurmaları, yaşam tatminlerini artırmak ve genel mutluluk düzeylerini yükseltmek için çok yönlü bir yaklaşım benimsemeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, iş ve yaşam dengesi teorilerinin yanı sıra,

bireylerin öznel deneyimlerine ve yaşam koşullarına da saygı gösterilmesi büyük bir önem taşımaktadır



Resim 8. Kadınların İş yaşam dengesi

Kaynak: <https://blog.isbul.net/calisan-kadinin-toplumdaki-yeri/>.

Günlük hayata ilişkin bulgular

Katılımcılara bir günlerini nasıl ve nelerle geçirdiğini sorduğumuzda katılımcıların geneli mevcut durumlarını şu şekilde açıklamışlardır:

(Z14) *Yani bir günümüz tamamen okul iş çocuklar arasında geçiyor hepsine yetişmekle geçiyor kendine yetişmek hayata yetişmek tamamen yetişmek endeksli geçiyor hayatım. Peki, bu durum sizi nasıl etkiliyor. Yani iyi etkilediğini söyleyemem hem fiziksel hem psikolojik açıdan yorgunluk yaşıyorum.*

Bir gününüz nasıl ve nelerle geçiyor? Sorusuna ilişkin genel olarak cevaplara baktığımızda araştırmamız sonucunda kadınların gün içerisinde kendilerine vakit ayıramamalarının nedenleri Uzun iş saatleri, çocuk sayısı, eşlerin yetersiz destek teması ve evde yardımcı birinin olmaması gibi nedenlerden kaynaklandığı sonucuna varmaktayız. Bu nedenleri açıklamamız gerekiyorsa eğer şöyle anlatalım. 1. Uzun iş saatleri kişinin gün içerisindeki zamanın üçte ikisinin iş alanında geçmesinden kaynaklıdır geç saatlere kadar çalışan kişi eve döndüğünde zaten çalışma hayatından dolayı yorgun oluyor. Akşam işten eve gelmeden önce öğlen çocukların okuldan alıp eve getirip yemek yedirip tekrar okula bırakma görevi de annedeyse bu kendisinin ekstradan yorulmasına uygun zemin yaratmaktadır. 2. Çocuk sayısı arttıkça çalışan annenin gün içerisinde yetişmesi bakımını sağlaması, ödevleriyle ilgilenmesi, ihtiyaçlarını karşılaması gereken kişi sayısı da artmaktadır. 3. Eşlerin desteği hemen hemen her alanda kadınlara

gereklidir eşleri destek olmayan kadınlar veya kısmen destek olan kadınlar normalden daha çok yorgun olurlar çünkü her şeye, her ihtiyaca kendileri yetmeye çalışırlar Bu da zaman yöntemini zorlaştırmaktadır.

4. Evde yardımcı birinin olmaması: evinde kendilerine destek olabilecek bir velinin olması kendilerinin güne içerisinde daha az yorulmasına kendilerine alan yaratabilmelerine kendilerine vakit ayırabilmelerine büyük olanak sağlayabilmektedir. Fakat evlerinde veli olamayan kadınlar daha çok yorulmakta ve gün içerisinde sadece işlerini bitirip uyku moduna geçmektedirler. Ve bu tür sorun yaşayan kişiler yetiştire bilmek yetebilmek adına gün içerisinde kendi alanlarından kendi sosyal vakitlerinden ödün vermek sorunda kalıyorlar.

Bu durumda kişinin psikolojik açıdan kötü bir duruma düşmesine aynı zamanda her gün aynı tempoyla devam ettikleri için artık bir yerde vücutlarının bu durumu kaldıramamalarına fiziksel açıdan yoğunluk yaşamalarına durumla başa çıkabilmek adına ilaç takviyeleri ve diğer yardımcı çözümler arayışına girmelerine neden olabilmektedir. Araştırmamız çalışan kadınların yaşamında denge sağlamanın ne denli önemli olduğunu gösteriyor. Bu durumları ele alarak, çalışan anneler için destek programları, esnek çalışma saatleri ve etkili zaman yönetim teknikleri geliştirmek önemlidir.

Ayrıca, toplumsal destek sistemlerinin güçlendirilmesi, kadınların üzerindeki yükü hafifletebilir ve yaşam kalitelerini artırabilir. Ayrıca Bu hususlar, toplum olarak çalışan kadınlara yönelik destek mekanizmalarının ne kadar gerekliliğini de vurgulamaktadır.

Tablo 39. Katılımcıların kendisine vakit ayırmasına ilişkin durumları

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Sadece çocuklar uyuduktan sonra kendime vakit ayırabiliyorum	23 kişi	0.46%
Çocuklar büyüdüğü için vakit ayırabiliyorum	3 kişi	0.06%
Hayır, Kendime vakit ayıramıyorum	16 kişi	0.32%

Kendime Kısmen vakit ayırabiliyorum	6 kişi	0.12%
-------------------------------------	--------	-------

Tabloyu incelediğimizde, katılımcıların çoğunluğunun yalnızca çocuklar uyuduktan sonra kendilerine vakit ayırabildikleri göze çarpmaktadır. Bu durumun katılımcıların üzerindeki etkilerini sorduğumuzda ise bazı katılımcılar tarafından verilen yanıtlar aşağıdaki gibidir:

(K5) *Çok nadir kendime vakit ayırmam gerekiyorsa uykumdan feragat etmem gerekiyor buda gün içerisinde uyku problemleri yaşamama neden oluyor.*

(K6) *Çok az yani gene ayırabiliyorsun istersen hani yorgun değilsen. Bu sizi nasıl etkiliyor? Yani üzülüyorum erken emekli olmayı düşünüyorum o yüzden yani kitap okuyamıyorum en üzüldüğüm çocuklar belirli bir yaşa gelene kadar okuyamayacağım ona üzülüyorum mesela resim yapmak istiyorum yapamıyorum gibi çocuklar izin vermiyor. Peki, size ne tür bir olanak destek sağlansa kendinize vakit ayırabilirsiniz? Yani aileme yakın olsam eşimin ailesine yakın olsam çocuklara bakarlar kendime daha fazla vakit ayırabilirim ama şimdi ikimizde farklı memleketlerde farklı bir şehirde olduğumuz için ayıramıyorum. Size en büyük problem teşkil eden şey çocuk bakımı o zaman? Evet, çocuk bakımı ben çok çocuk odaklıyım çok önemsiyorum.*

Katılımcıların bir diğer grubu, kişisel zaman ayırmadıklarını belirterek, bu durumun üzerlerinde yarattığı etkileri şu şekilde ifade etmişlerdir:

(X1) *Hayır, ayıramıyorum çalışma saatlerinden dolayı yoğun bir tempoda yaşıyoruz. Bu durum sizi nasıl etkiliyor? Kötü hem fiziksel hem de psikolojik açıdan.*

(X3) *İnanın hiç vakit kalmıyor. Bu sizi nasıl etkiliyor? Bu beni çok olumsuz etkiliyor bazen onlar yatıktan sonra geç saate kadar bir film izleyeyim hani kendime vakit ayırayım diyorum. Ama bunu da sıklıkla yapamıyorum haftada belki bir kere. Psikolojinizi kötü etkiliyor yani? Evet, yani kötü etki ediyor. Hiç bir psikoloğa göründünüz mü? Görünmedim ama bence bu büyük bir ihtiyaç.*

Katılımcıların büyük çoğunluğunun kişisel zaman ayırma konusunda belirgin zorluklar yaşadığı gözlemlenmiştir. Özellikle çocukların uyku saatleri haricinde kişisel zaman bulmakta güçlük çektikleri ve bu durumun hem fiziksel hem de psikolojik sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yarattığı ortaya çıkmıştır. Bazı katılımcılar, aile destek sistemlerinin varlığı halinde kendilerine daha fazla zaman ayırabileceklerini ifade

etmişlerdir. Bu durum, katılımcıların genel yaşam kalitelerini etkileyen önemli bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Aile destek sistemlerinin güçlendirilmesi, zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmesi ve psikolojik destek olanaklarının artırılması, katılımcıların daha sağlıklı bir denge kurmalarına yardımcı olabilecek unsurlar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, bireylerin hem ebeveynlik rollerini hem de kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri yapısal ve sosyal destek mekanizmalarının geliştirilmesinin önemi dikkate değer bir şekilde vurgulanmaktadır.

4.5. AİLE İÇİ İLETİŞİM VE DESTEK DURUMUNA İLİŞKİN BULGULAR

Eşin ailesiyle ilişkisine ilişkin bulgular

Tablo 40. Katılımcıların eşlerinin ailesiyle ilişkisinin kendilerine etkisi

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Eşimin ailesinin bana bir etkisi yok nötr, (Tarafsız)	15 kişi	0.3%
Eşimin ailesiyle aramızdaki ilişki İyi beni pozitif etkiliyor	26 kişi	0.52%
Eşimin ailesiyle aramızdaki ilişki beni negatif etkiliyor	3 kişi	0.06%
Eşimin ailesiyle aramızdaki ilişki kısmen iyi	5 kişi	0.1%

Tabloyu incelediğimiz zaman katılımcıların büyük bir çoğunluğunun eşlerinin ailesiyle ilişkilerin nötr (tarafsız) olduğunu görmekteyiz Nötr İlişki: Nötr ilişki, iki birey veya grup arasındaki etkileşimin olumlu ya da olumsuz bir yük taşımadığı, tarafların birbirlerine karşı herhangi bir güçlü duygu ya da tutum sergilemediği bir durumu ifade eder. Katılımcıların çoğunluğunun eşlerinin aileleriyle iyi geçinmesine rağmen bunun kendilerine pek bir etkisi olmadığını belirtmeleri, bu tür ilişkilerin bazı durumlarda

yüzeysel kalabildiğini göstermektedir. Katılımcıların bu durumu ilişkin yanıtları şu şekildedir. Katılımcıların önemli bir kesimi, eşlerinin aileleriyle olan ilişkilerinin olumlu olduğunu ve bu ilişkinin kendilerine pozitif bir etki yarattığını belirtmiştir. Eşlerinin ailelerinden aldıkları desteği vurgulayan bu katılımcılardan yalnızca %0.1'i, eşlerinin ailesinin aynı şehirde olmaması nedeniyle iyi bir ilişki sürdürebildiklerini ifade etmiştir. Bu durum, katılımcıların bazıları tarafından aşağıda detaylarıyla açıklanmıştır:

(K14) *akrabalara gelme gitme durumumuz farklı şehirlerde olduğumuz için senede bir görüşüyoruz. Az görüştüğümüz için de gayet iyiyiz. Çok görüşseniz sorun mu olurdu? Çünkü gerçekten arkadaşlık ilişkilerinde öyledir ya ne kadar samimiysen farklı noktalarda sorun yaşarsın. Mesafeliyiz iyiyiz diyelim biz ona.*

Katılımcılar, sürekli yakın beraberliklerinin aralarındaki ilişkiyi olumsuz etkilediğini ve aşırı samimiyetin ilişkileri kötüleştirdiğini ifade etmişlerdir. Fiziksel mesafe açısından değerlendirildiğinde, eşinin ailesiyle aynı şehirde yaşamayan katılımcıların bu durumun ilişkilerine olumlu katkıda bulunduğu dair görüşleri, fiziksel mesafenin aile ilişkileri üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Yüzeysel temasın, ilişkilerdeki gerginlikleri azaltabileceği düşünülmektedir.

Buna dayanarak, eşlerinin ailesiyle aynı şehirde yaşayan katılımcıların %0,04'ü, bu yakınlıktan kaynaklanan ilişki sorunsalını belirli bir biçimde ifade etmişlerdir:

(Z4) *Yani tabi ki eşlerin aileleri çok müdahaleci olunca olumsuz yönde etkiliyor hani onlarda kendilerine daha fazla zaman ayırmamızı istiyor. Bazen müdahaleci yapıları olabiliyor bu olumsuz yönde etkiliyor eşimizle olan ilişkileri ama çok müdahale etmedikleri zaman zorun olmuyor. Ama zaman zaman müdahaleleri oluyor bizde çatışma yaşayabiliyoruz. Burada mı eşinizin ailesi? Evet, buradalar bende buralıyım. Ama evler ayrı? Evet, evler ayrı ama aynı apartmandayız. Peki, bu durum sizi nasıl etkiliyor? Yani duygusal anlamda olumsuz etkiliyor bazen böyle kısıtlandığımı hissediyorum böyle bir kontrol edildiğimi hissediyorum buda beni olumsuz etkiliyor zaman zaman.*

Ancak katılımcıların bir kısmı, eşlerinin ailesiyle uyum sağlamakta zorluk çektiklerini ve bu durumun kendilerine olan etkilerini aşağıda belirtilen hususlarla ifade etmişlerdir:

(X2) *Sürekli eleştirirler gelmedin gitmedin şeklinde. Bu sizi nasıl etkiliyor? Yani kötü negatif etki ediyor. Bu aile içinde probleme neden oluyor mu? Tabi ki oluyor eşimle tartışmaya kadar gidebiliyor.*

Ve bu durumun tabi ki de hem kendilerine hem kendi çekirdek ailelerini olumsuz etkilediğini ve hatta eşleriyle bu durumdan dolayı tartışmalar yaşayabildiklerini de belirtmişleridir.

Araştırmalarımız sonucunda katılımcıların eşlerinin ailesiyle iyi geçinmesinin birazda kişilik özelliklerine bağlı olduğunu yani bir birine zıt olan insanların aralarında tartışmalar olmasının muhtemel olduğunu. Bir diğer nedenin eşlerin annelerin gelinlerine yaklaşım tarzlarının yani anne gibi değil de kaynana gibi olması bu duruma sebep olarak bazen annelerin oğullarının aldığı evlenmek istediği gelinleri beğenmemesi de olabilir. Kayınvalidenin oğullunun evinin içinde müdahale etmesi durumu da eşler arasında tartışmalara neden olabilmektedir. Nedenlerden biri de kadınların eşlerinin kendileriyle aynı şehirde olmasıdır böyle olunca bazı ebeveynler evlatlarının ailesine aile yapısına müdahale edebilmektedirler buda kadınların kendilerine baskı uyguladıklarını hissetmelerine düşünmelerine neden olurken kişinin psikolojisine de negatif yönde etki edebilmektedir. Bu tür durumların yaşanmamasında Kadınların eşlerinin rolü büyüktür çünkü eşlerin bu tür durumlar yaşandığında bunu kontrol altına alabilmesi tarafların bir birini yıpratmaması için her iki tarafta dengeyi sağlayabilmesi gerekmektedir. Sonuç olarak Kadınların eşleriyle aralındaki ilişkinin yıpranmasının nedenleri olarak bunları sayabilmekteyiz fakat bu durumu sadece bu nedenlere bağlayamayız çünkü bu durum aynı zamanda kişilerin kişilik yapısına huyuna göre değişiklik gösterebilmektedir ve kayınvalide-gelin sorunları karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Her iki tarafın da karşılıklı saygı ve anlayış göstererek hareket etmesi, sağlıklı bir aile dinamiği oluşturmak adına gereklidir.



Resim 9. Ebeveynlerin İlişkilere etkisi

Kaynak: <https://terapikoltugu.app/blog/esimle-ailesi-yüzünden-sürekli-tartışıyoruz/>.

Aile içi mutluluğa ilişkin bulgular

Tablo 41. Aile içinde daha mutlu ve sağlıklı ilişki için gerekli olan değerler

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Eşlerin bir birilerine karşı saygılı olmaları gerekiyor	8 kişi	0.16%
Eşlerin bir birini Sevmesi gerekiyor	3 kişi	0.06%
Eşlerin bir birine güvenmesi gerekiyor	2 kişi	0.04%
Eşlerin bir birlerine karşı anlayışlı olmaları gerekiyor	8 kişi	0.16%
Çiftler bir birini dinleyebilmeli	4 kişi	0.08%
Taraflar gerektiğinde Fedakârlıklar yapabilmeliler	3 kişi	0.06%
İletişim becerilerini bilmek gerekiyor	6 kişi	0.12%

Eşlerin bir birine vakit ayırması ortak hobiler edinmesi gerekiyor	8 kişi	0.16%
Kişinin bazen tek başına vakit geçirmesi gerekiyor	5 kişi	0.1%
Erkeklerin anneleri tarafından eğitilmesi gerekiyor (Ataerkil toplum problemi)	2 kişi	0.04%
Çalışan annelerin çalışma saatleri azaltılmalı	2 kişi	0.04%
Çiftlerin Ebeveynlerinden uzakta yaşaması gerek	1 kişi	0.02%
Maddi durumun iyi olması gerek	1 kişi	0.02%

Tablo 41(Devam) Aile içinde daha mutlu ve sağlıklı ilişki için gerekli olan değerler

Tablodan anlaşıldığı üzere, aile içinde daha mutlu ve sağlıklı ilişkiler oluşturmak için dikkate alınması gereken birkaç önemli faktör bulunmaktadır. Çalışan kadınlar açısından bu faktörlerin önemi daha da belirgin hale gelmektedir. O zaman Katılımcıların bahsettikleri bu faktörleri daha yakında inceleyelim. 1. Saygı: Aile bireyleri arasında saygılı bir iletişim ve ilişki kurulması, sağlıklı bir ailenin temel taşlarından biridir. Saygı, karşılıklı anlayışın ve sağlıklı sınırların oluşmasına yardımcı olur. 2. Sevgi: Aile üyeleri arasında sevgi dolu ilişkiler kurulması, mutluluğun ve bağlılığın artmasına katkı sağlar. 3. Güven: Aile içindeki bireyler arasında güven inşa etmek, ilişkilerin güçlenmesine ve bireylerin kendilerini güvende hissetmesine yardımcı olur. 4. Anlayış: Birbirini anlamaya ve sabırlı olmaya dayanan ilişkiler, çatışmaların azalmasına ve sağlıklı iletişim kurulmasına olanak tanır. 5. Dinleme Becerisi: Çiftlerin birbirini dinlemeleri, daha derin bir anlayış ve bağ kurulmasını sağlar. Aktif dinleme, sorunların çözülmesine katkıda bulunur. 6. Fedakârlık: İlişkilerde fedakârlık yapabilmek, iki tarafın da mutluluğu için önemlidir. Fedakârlık, karşılıklı destek ve dayanışma ruhunu güçlendirir. 7. İletişim Becerileri: İyi iletişim becerilerine sahip olmak, sorunların daha kolay çözülmesini ve duyguların sağlıklı bir şekilde ifade edilmesini sağlar. 8. Birlikte Vakit Geçirme: Eşlerin

bir arada vakit geçirmesi ve ortak hobiler edinmesi, aralarındaki bağı güçlendirir ve ilişkiyi besler.

9. Tek Başına Vakit Geçirme: Bireylerin zaman zaman yalnız kalmaya ihtiyaç duyması, kendini yeniden değerlendirme ve rahatlama fırsatı sunar. 10. Aile Dinamikleri: Ataerkil toplum yapısı ve çalışan annelerin karşılaştığı zorluklar göz önüne alındığında, annelerin desteklenmesi ve çalışma saatlerinin uygun hale getirilmesi önemli hale gelir. 11. Bağımsız Yaşam: Çiftlerin ebeveynlerinden uzakta yaşamayı tercih etmesi, kendi aile dinamiklerini kurmaları açısından faydalı olabilir. 12. Maddi Durum: Aile içindeki ekonomik durum, mutluluğu etkileyen önemli bir faktördür. İyi bir maddi durum, stresin azaltılmasına ve aile üyelerinin daha rahat bir yaşam sürmelerine katkı sağlar. Bu özelliklerden dolayı ailenin sağlıklı ve mutlu olabilmesi için bu faktörlerin dengeli bir şekilde göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Çalışan annelerin özel gereksinimleri ve zorlukları da dikkate alınarak, aile içinde destekleyici bir ortam yaratılması önemlidir. Bu tür bir yaklaşım, aile dinamiklerinin güçlenmesine ve bireylerin mutluluğuna katkıda bulunabilir. Çiftlerin aile içinde mutlu ve sağlıklı bir ilişki sürmeleri Geleceğimiz açısından çok önemlidir. Çiftlerin aile içinde mutlu ve sağlıklı bir ilişki sürdürmeleri, hem bireysel hem de toplumsal açıdan da son derece önemlidir. Ailedeki uyum, çocukların duygusal ve psikolojik gelişimlerini doğrudan etkiler. Mutsuz ve sağlıklı bir ortamda büyüyen çocuklar, ilerleyen zamanlarda kaygı, depresyon gibi psikolojik sorunlarla daha fazla karşılaşma riski taşıyabilirler. Ayrıca, sağlıklı bir ilişki, çocuklara sevgi dolu bir aile ortamı sağlarken, aynı zamanda empati, iletişim ve problem çözme becerileri gibi önemli sosyal yeteneklerin geliştirilmesine de katkıda bulunur. Çocuklar ebeveynlerini rol model alarak, ileriki yaşamlarında ilişkilerinde bu değerleri benimseyebilirler. Bunun yanı sıra, sağlıklı bir ilişkide ebeveynlerin birbirine olan saygısı, sevgisi ve desteği, çocukların güven duygusunu geliştirmelerine yardımcı olur.

Özetle, sağlıklı ve mutlu bir aile ortamı, yalnızca bireylerin değil, toplumun genel sağlığı ve dayanıklılığı için de kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, aile içindeki ilişkilerin güçlendirilmesi, psikolojik destek, iletişim becerilerinin geliştirilmesi gibi konulara önem verilmelidir. İlave olarak unutmayalım ki Katılımcıların evliliklerde mutlu ve sağlıklı bir ilişki için bahsettikleri faktörler evlilikte olduğu kadar evlilik öncesinde çiftlerin bir birini iyi tanıması açısından oldukça gerekli ve önemlidir.

Unutmayalım ki “Yanlış ilişki doğru yaşanmaz”. Bu yüzden kişinin evlenmeden önce partner seçiminde dikkatli olması gerekmektedir. İyi bir ilişki sağlıklı bir temel üzerine inşa edilmelidir. Kadınların yanlış bir partnerle evlenmesi, çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu sonuçlar kişiden kişiye değişiklik gösterebilir, ancak bazı yaygın etkiler şunlardır: 1.Duygusal Riskler. 2. İletişim Sorunları. 3. Finansal Zorluklar. 4. Toplumsal ve Ailevi Etkiler. 5. Kendine Güvensizlik ve İlişki Doyumsuzluğu. 6. Boşanma Riski.7. Çocuklar Üzerindeki Etkiler. Sonuç olarak, yanlış bir partnerle evlenmek, çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bununla birlikte, her durum farklıdır ve bazı kişiler, ilişkiyi düzeltmek veya sorunları aşmak için çalışabilirler. Önemli olan, bir ilişkiyi değerlendirirken kendi ihtiyaçlarınıza ve değerlerinize uygun bir seçim yapmaktır.

İş stresi ve iletişime ilişkin bulgular

Tablo 42. Katılımcıların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları iş stresi verileri

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Evet, iş stresi yaşıyorum	26 kişi	0.52%
Hayır, iş stresi yaşamıyorum	9 kişi	0.18%
Bazen iş stresi yaşıyorum	13 kişi	0.26%
1. Bu strese neden olan nedir peki?	X	X
İşlerimizin yoğunluğundan dolayı iş stresi yaşıyorum	13 kişi	0.26%
Yöneticiler yüzünden iş stresi yaşıyorum	1 kişi	0.02%
Çalışma arkadaşlarımdan dolayı iş stresi yaşıyorum	1 kişi	0.02%
2. Bu stresi eve götürüyor musunuz?	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Evet götürüyorum	16 kişi	0.32%
Hayır, götürmüyorum, (işte olan işte kalır)	12 kişi	0.24%
Bazen götürüyorum	10 kişi	0.2%

3. Bu durum evde gerginliğe tartışmaya neden oluyor mu?	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Evet oluyor	8 kişi	0.16%
Hayır olmuyor	3 kişi	0.06%
Bazen oluyor	8 kişi	0.16%
Bu stresi yalnız kalıp atmam gerek yoksa evde tartışma oluyor	2 kişi	0.04%
Çocuklarıma karşıda negatif olabiliyorum	2 kişi	0.04%
Eşim karşılık vermiyor o yüzden tartışma yaşamıyoruz	2 kişi	0.04%
Hayır, iş stresi yaşamam çünkü gün içerisinde olan her şeyi eşime anlatırım	4 kişi	0.08%

Tablo 42 (Devam) Katılımcıların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları iş stresi verileri

Tablodan da anlaşıldığı üzere katılımcıların yarısından çoğu çalışma yaşamında iş stresi yaşayabilmektedirler.

Folkman ve Lazarus, stres olgusunu birey ile çevresi arasındaki etkileşimde, bireyin uyum yeteneğini tehdit eden ve mevcut kaynaklarını zorlayan ya da aşan çevresel talepler olarak tanımlamışlardır (Lazarus RS, Folkman, 1984, s. 11-21). Katılımcıların bazıları iş yaşamından kaynaklı olarak yaşadıkları stresi şu şekilde belirtmişlerdir;

(K4) *tabi ki yaşıyorum çünkü pek çok öğrenciyle muhatap oluyorsunuz her birinin bireysel farklılıkları var ondan dolayı problem yaşayabiliyorsunuz. Yani ister istemez kişinin iş yerinde yaşadığı stresi eve götürme durumu olabiliyor bu durum sizde nasıl? Yani tabi ben de bu durum fazlasıyla oluyor yani duygusal bir insanım çok fazla kafaya taktığım için problemlerimi maalesef kendimle beraber eve götürüyorum.*

Bu aile içi etkileşiminizi nasıl etkiliyor? *Yani kötü etkiliyor probleme tartışmaya sebep olabiliyor.*

(Z1) *İster istemez yaşıyorsunuz ister istemez de etkiliyor doğal olarak psikolojiniz bozuk bir şekilde gidiyorsunuz eve. Negatif etki veya tartışma oluyor mu? Tabi negatif etkiliyor Tabi ki tartışmalar da oluyor.*

İnsanlarının iş yerlerinde stres yaşamaları her ne kadar normal bir durum olarak görülse de aslında bu durum toplumda büyük oranda problemlere neden olabilmektedir. Çalışan Annelerin yaşadığı bu stres, yalnızca kendilerine değil, etraflarındaki insanlara ve aile dinamiklerine de olumsuz etkilerde bulunabilir.

İşte büyük bir stres altında yaşayan bir birey, hem kişisel hem de profesyonel hayatında zor bir dönem geçirme eğilimindedir. İşe gelen negatif bir tutum, verimliliği düşürebilir ve iş ortamında uyumu bozabilir. Özellikle eğitim sektöründe çalışan bireyler için bu durum daha da kritik hale gelir; zira öğrencilerine rol model olma sorumluluğu taşırlar. Negatif bir tutum, öğrencilerin motivasyonunu olumsuz etkileyebilir ve eğitim hayatlarına kayıtsızlaşmalarına yol açabilir. Stres, bireyin ev hayatına da sızabilir. İşte yaşanan gerginlik ve kaygı, aile ilişkilerine yansarak, eşler arasında tartışmalara ve sürtüşmelere neden olabilir. Bu durum, zamanla aile üyeleri arasında huzursuzluk yaratır ve olumsuz bir döngü başlatabilir. Stresli bir ortamda büyüyen çocuklar, ebeveynlerinin sorunlu tutumları nedeniyle zarar görebilir. Özellikle çalışan annelerin, iş stresiyle başa çıkmaya çalışırken çocuklarına karşı daha sabırsız ve sert olmaları, çocukların psikolojik gelişimi açısından ciddi bir tehdit oluşturur.

Çocuklar, ebeveynlerinin davranışlarını model alır; bu nedenle, sürekli bir gerginlik içinde büyümek, çocukların kendine güvenini zedeler, sosyal ilişkilerinde problemler yaşamasına ve içe kapanmasına neden olur. Ebeveynlerin sıkıntılı ruh halinin çocuklara yansması, sadece kısa vadede değil uzun vadede de olumsuz sonuçlar doğurabilir. Çocuk, sürekli bir sinir atmosferine maruz kaldığında, kendi duygularını ifade etme konusunda çekingenleşebilir ve kendisini izole etme eğiliminde olabilir. Bunun sonucunda, sosyal becerilerinde eksiklikler ve özgüven problemleri ortaya çıkabilir. Katılımcılarda bu stresin oluşma nedenlerine baktığımızda ise katılımcıların büyük bir kısmının İş yoğunluğundan dolayı bu stresi yaşadığını görmekteyiz. İş yerinde stresin oluşmasının genel nedenleri: Zaman Yönetimi. Çalışan anneler genellikle iş, ev, çocuk bakımı ve diğer sorumluluklar arasında zaman yönetimi yapmakta zorlanır. Performans

Beklentileri. Hem iş yerinde hem de evde yüksek performans sergileme beklentisi, baskı yaratır. İş Yüğü. Fazla mesai veya zorlu projeler, çalışan annelerin zamanını ve enerjisini tüketebilir. Duygusal Yüğü Annelerin çocuklarına karşı duyduğu sorumluluk ve sevgi, duygusal bir yük oluşturabilir. Aynı zamanda işteki sorumlulukları da hesaba katıldığında, bu yük artar. Destek Eksikliği Aile içi destek veya iş yerinde esneklik eksikliği, stres seviyesini artırabilir.

Bu yüzden çalışan annelerin iş saatleri düzeyi ve yoğunluğu diğer çalışanlara kıyasla daha esnek olması gerekmektedir bu durum bireylerin iş yaşamında stres yaşama oranlarına büyük ölçüde etki edebilmektedir. Katılımcılar tarafından belirtilen diğer bir sebep, öğrencilerin ahlaki değerlerinde ve velilerin davranışsal sorunlarında yaşanan olumsuzluklardır. Bazı katılımcılar, bu problemi aşağıdaki şekilde açıklamışlardır:

(K7) *çocuklarla onların disiplinleriyle ilgili ya da velilerle olan problemler canımı sıkıyor evet. Strese neden oluyor mu? Evet, oluyor dün daha yeni bir disiplin kurlumuz vardı mesela bu gün onun gerginliğini hala diğer arkadaşlarımızla da konuşuyoruz hissedebiliyoruz.*

(K9) *Genelde öğrencilerde ve velilerde yaşıyorum. Ne konularda? Yani öğrencinin davranış ahlak bozukluğu hususunda. Bu aile içi iletişiminizi nasıl etkiliyor? Bunu aile içine tabi ki götürüyorum çünkü buradan çıktığımız zaman mutlaka bir sinir stres oluyor ve eve gittiğimizde yorgun olduğumuzda, genel bir erkek tabiri vardır ya yine mi yorgunsun işte yine mi yüzün asık olaylar olduğunda çatışmalar yaşanabiliyor.*

Öğrencilerin ahlaki değerlerinin zayıflaması, onların sosyal ilişkilerini ve akademik başarılarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bunun yanı sıra, velilerin davranış bozuklukları da çocukların gelişim süreçlerinde belirleyici bir rol oynar. Velilerin tutumları, öğrencilerin eğitim hayatına ve ahlaki değerlerine doğrudan etki edebilir. Örneğin, velilerin olumsuz tutumları, çocukların kurallara uyumunu zorlaştırabilir ve sosyal sorumluluk bilincini zayıflatırabilir. Bu bağlamda, eğitim kurumlarının hem öğrencilere hem de velilere yönelik rehberlik hizmetleri sunması, olumlu davranışların geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Bu sorunların üstesinden gelmek için, okul ve aile iş birliği önemli bir rol oynar. Ailelere yönelik eğitim programları, çocukların değerlerini destekleyici bir ortam yaratılmasına yardımcı olabilir. Fakat bu durumdan şikâyet eden bir katılımcı kesimi ise öğrencilerin ahlakı bozukluklarından dolayı velilerle görüşme yapmalarına rağmen

olumlu bir sonuç alamadıklarını öğrencilerin hem eğitim açısından hem ahlak açısından her dönem daha da bozulduklarını belirtmişlerdir.

Buna sebep olarak ise velileri göstermişlerdir velilerle çocuklarının durumlarıyla ilgili görüşmeleri sonucunda velilerin hatayı kendilerinde yani çocuklarının öğretmenlerinde gördüklerini çocuklarında bir problem olmadığını belirtmişlerdir. Ve tabi ki de bu durum bir döngü şeklinde tekrarlandığında ister istemez bu katılımcıların (Çalışan annelerin) Psikolojisini olumsuz yönde etkileyip iş yerlerinde gerginliğe strese neden olmaktadır. Sonuç olarak, eğitim sistemi içinde yürütülen velilere yönelik programların ve rehberlik hizmetlerinin güçlendirilmesi, tüm paydaşların yararına olacaktır. Aileler ve eğitimciler arasında sağlıklı iletişim ve iş birliği sağlandığında, çocukların hem eğitimsel hem de ahlaki gelişimlerine daha olumlu katkılarda bulunulabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların belirttiği bir diğer neden ise Yöneticilerden kaynaklanan sebeplerdir. Bu sebepleri sıraladığımızda:1. İletişim Eksiklikleri. 2. Aşırı Beklentiler. 3. Yetersiz Destek. 4. Olumsuz Geri Bildirim. 5. İş ve Özel Hayat Dengesine Saygı Gösterilmemesi. Bu nedenlerden de anlaşılacağı üzere Yöneticilerin çalışanlarına karşı daha anlayışı ve ılımlı olmaları gerekmektedir. Yoksa bu durum çalışanlar üzerinde baskının artmasına kişinin strese girmesine ve iş yaşamı açısından işte yeterli verimliliği göstermemesine sebep olabilmektedir.

Katılımcıların belirttiği bir farklı diğer neden ise Çalışma arkadaşı etkendir. Bu etken her ne kadar basit görünse de aslında oldukça önemli bir faktördür çalışma arkadaşlarının kötü olması kişinin iş yaşamında rahat hareket edememesine hep bir stres içerisinde olmasına neden olabilmektedir. Bu etkenden dolayı oluşan sebepler ise: 1.Rekabetçi Ortam. 2 Destek Eksikliği. 3. Olumsuz İletişim ve Dedikodu.4. Farklı Çalışma. 5. Sosyal Destek Ağının Olmaması. Şeklinde sıralanmaktadır. Sonuç olarak, çalışan kadınların iş yerinde yaşadıkları stres, yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden büyük ölçüde etkilenmektedir. Bu dinamikler, iş yerinde psikolojik sağlığı ve verimliliği doğrudan etkileyen kritik faktörlerdir.

Katılımcıların iş stresini eve götürmesinden sonraki sürece baktığımızda ise katılımcıların bir kesiminin bu konuda eşleriyle sorun yaşamama nedenini ise şu şekilde ifade etmişlerdir;

(K21) *Evet yaşıyorum çok sinirli oluyorum işlerim yetişmeyince evrak işleri falan yetiştiremeyince. Bu durum evde gerginliğe tartışmaya neden oluyor mu? Evet, gerginliğe sebep oluyor şöyle ben sinirleniyorum kendi kendime söylenebiliyorum ama eşim karşılık vermiyor hani eşim karşılık verirse belki tartışma seviyesine de gelebilir. Sonra benim sinirim anlık oluyor geçtikten sonra pişman olup eşimden özür diliyorum. Bazen çocuklara da sesimi yükselttiğim zamanlar oluyor yani üç erkek çocuğu düşünün yani o anki durumu.*

Bu durum eşler arasındaki empati kurmanın önemi oldukça belirgin bir şekilde ortaya çıkıyor. Empati, bir bireyin başka birinin duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını anlayabilme yeteneğidir; bu da kişinin kendisini o kişinin yerine koyabilmesi anlamına gelir. (Eagles, M, Wolitzky, DL, 1999). (K21)'in eşinin, onun stres anında karşılık vermemesi, bu durumda bir empati örneği olarak değerlendirilebilir. Eşinin bu durum karşısında sakin kalması, (K21)'in öfkesinin tartışmaya dönüşmesini engelleyebilir. Aynı zamanda, (K21)'in özür dilemesi ve pişmanlık duyması, duygusal zeka ve empati kapasitesinin bir göstergesi olarak ortaya çıkıyor. Eşlerin, birbirlerinin stresli zamanlarında destekleyici bir tutum sergilemesi, iletişim ve anlayışa dayalı bir ilişki kurmalarına yardımcı olur. Özellikle çocukların da içinde olduğu bir aile ortamında, ebeveynlerin duygu durumları, çocuklar üzerinde önemli etkilere sahip olabilir. Dolayısıyla, eşlerin empati kurma becerileri, sadece kendi aralarındaki ilişkiyi değil, çocukların duygusal gelişimlerini de olumlu bir şekilde etkileyebilir. İyi bir iletişim ve empati ile, stres kaynaklı çatışmaların üstesinden gelmek daha kolay hale gelir. Katılımcıların bir kesiminin ise bu soruna ilişkin uyguladıkları yöntem dikkatimizi çekmektedir. Katılımcılar, bazıları ev ortamına stresli bir şekilde dönmelerine rağmen, eşleriyle tartışma yaşamamışlardır. Bu durumun nedenlerini aşağıda belirttiğimiz şekilde ifade edilmiştir:

(Z4) *Evet iş stresi yaşıyorum ve yaşayınca eşimi aslında çok fazla olumsuz etkilemiyor çünkü yaşadığım iş stresini eşime rahatlıkla anlatabiliyorum ve oda fikir veriyor bana ya da çok fazla üzülmememi söylüyor. Ya da bu noktada destek olabileceği bir şey varsa destek oluyor.*

(X9) *Tabi yaşıyorum. Bu aile içi iletişiminizi nasıl etkiliyor? Eşim işte günün nasıl geçti neler yaptın şeklinde konuşup stresimi alır.*

Katılımcıların gün içerisinde iş yaşamında yaşadıkları olayları eşlerine aktarması yöntemi oldukça olumlu ve etkili bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Çünkü eşinle gün içinde yaşadıklarını paylaşmak, yalnızca sorunu ifade etme değil, aynı zamanda ondan fikir alma ve destek alma anlamına da gelir. Bu iletişim, kişinin işten kaynaklanan stresinin azalmasına önemli bir katkı sağlayabilir. Dolayısıyla, duygusal paylaşımın ve açık iletişimin, iş ile özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamakta ne denli etkili olduğu ortaya konmaktadır. Çalışan annelerin iş stresi ile başa çıkma yollarını keşfetmeleri, hem onların hem de ailelerinin yaşam kalitesini artırabilir. Özellikle toplumun bu duruma duyarlı olması ve destekleyici bir yapı oluşturması da büyük önem taşır. Aile içindeki bu olumsuz dinamiklerin önlenmesi için stres yönetimi uygulamalarının hayata geçirilmesi, bireylerin ve ailenin genel sağlığı açısından büyük bir önem taşır. Sonuç olarak, iş yerindeki stresin bireylere, ailelere ve toplumun genel yapısına olan etkileri göz ardı edilmemelidir. Stres yönetimi stratejilerinin uygulanması, bireyleri bu tür olumsuz etkilerden koruyacak ve hem çalışma hayatında hem de aile içinde daha sağlıklı ilişkiler kurulmasına yardımcı olacaktır.



Resim 10. Çalışma yaşamında iş stresi yaşayan kadınlar

Kaynak:<https://www.doktortakvimi.com/blog/anksiyete-hakkinda-bilmeniz-gerekenler>.

Maddi yeterliliğe ilişkin bulgular

Tablo 43. Maddiyatın katılımcıların iş yaşamına etkisi

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Maddi durumum yeterli olsa yine de çalışmaya devam ederdim	41 kişi	0.72%

Emekli olacağım yaşa gelene kadar çalıştım	1 kişi	0.02%
İstediğim gibi çalıştım. Yani kendime boş vakitler yaratırdım	2 kişi	0.04%
Çocuklarım belirli bir yaşa gelene kadar yani okula gidecek yaşa gelene kadar çalışmazdım	2 kişi	0.04%
Hayır, çalışmazdım kendi hobilerimle ilgilenir dünyayı gezerdim	7 kişi	0.14%
Belki çalışmazdım emin değilim	1 kişi	0.02%

Tablo 43 (Devam) Maddiyatın katılımcıların iş yaşamına etkisi

Katılımcıların soruya verdikleri yanıtlar incelendiğinde, genel olarak katılımcıların "Maddi durumum yeterli olsa bile çalışmaya devam ederdim" ifadesini tercih ettikleri gözlemlenmektedir. Bu yanıtın nedenine dair katılımcılara yöneltilen sorular sonucunda, durumlarını aşağıdaki şekilde açıklamışlardır:

(K15) *Ben yine de çalıştım çünkü benim bir arkadaşım var maddi durumları çok yeterli ama kadın öyle ezik duruyor ki yani kocası eşini maddi olarak ezmiş. Tamam, her imkânları var çok lüks bir yaşam sürüyor ama bir eziklik var üzerinde çünkü kendisi kazanmadığı için.*

(Z4) *Evet yine de çalıştım çünkü hem maddi özgürlük hem de kişinin sosyalleşmesini de sağladığı için hem bu sosyalleşme insanı psikolojik olarak ta dengede tutuyor açıkçası o yüzden sadece maddi anlamda bir kazanç değil sosyalleşme için de kesinlikle isterdim.*

Katılımcıların ifadesine göre, maddi özgürlüğün yanında, kişisel tatmin ve bağımsızlık da önemli bir etken olarak belirginleşiyor. Maddi durumu yeterli olan bir bireyin, çalışmaya devam etmesinin sebeplerinden biri, kendi kazanımının ve emeğinin olmasıdır. Bu, kişinin özsaygısını artırabilir ve kendini daha güçlü hissetmesine katkıda

bulunabilir. Anlatılan örnek üzerinden, maddi güce sahip olmanın sadece ekonomik bir bağlamda değil, aynı zamanda özgüven ve özsaygı açısından da önemli bir rol oynadığı anlaşıyor. Özellikle katılımcının bahsettiği, çalışmayan bir kadının eşinin maddi desteğindeki ezilmişlik hissi, toplumsal cinsiyet rolleri ve bağımlılık ilişkileri üzerine düşündürücü bir nokta. Çalışmak, sadece maddi kazanç sağlamaktan öte, bireyin sosyal varlığını, kimliğini ve bağımsızlığını pekiştiren bir faaliyet olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla, katılımcılar arasında böyle bir görüşün yaygın olması, iş hayatının sunduğu psikolojik ve duygusal faydaları da yansıtıyor. Genel olarak Katılımcıların konuya ilişkin yanıtlarını incelediğimizde katılımcıların iş yaşamına dair verdikleri yanıtların ortak bir noktada buluştuğu görülmektedir.

Özellikle maddi durumlarının yeterli olmasına rağmen çalışma isteğinin, sadece ekonomik fayda ile sınırlı olmadığı, derin psikolojik ve sosyal boyutlar taşıdığı anlaşılmaktadır. Katılımcılar, çalışmayı bir zorunluluk değil, bir tatmin kaynağı olarak görmekte, işlerine duydukları sevginin motivasyon kaynağı olduğuna dikkat çekmektedirler. Bu durum, bireylerin kariyerlerine olan bağlılıklarını ve işten aldıkları tatminin, maddi kazançtan çok daha önemli olduğunu göstermektedir. Maddi durumlarının iyileşmesinin getirdiği özgürlüğün yanı sıra, iş hayatının sağladığı sosyal etkileşimin de psikolojik faydasını vurgulamaktadırlar. Sosyalleşmenin, bireylerin kendilerini güvende hissetmelerine ve ruh sağlıklarının dengede kalmasına katkı sağladığı ifade edilmektedir.

Katılımcıların bir bölümünün, çocukları belirli bir yaşa gelene kadar, yani okula başlayana kadar çalışmayı düşünmediğini belirttikleri verilerden anlaşılmaktadır. Bu durum, çalışan annelerin iş yaşamında daha fazla desteklenmeleri gerektiğini ve yöneticilerin, çocuklarına bakım görevleri nedeniyle onlara daha anlayışlı bir yaklaşım sergilemeleri gerektiğini göstermektedir. Özellikle, gerektiğinde çocukları nedeniyle izin alabilme imkânlarının tanınması, çalışan annelerin işlerine olan bağlılıklarını artırmakta ve iş alanındaki verimliliklerini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, bu durum, bireylerin kişisel yaşamlarında çocuklarına yeterince zaman ayırmalarına olanak sağlamakta ve psikolojik sağlıklarına da katkıda bulunmaktadır. İncelenen katılımcılar arasında "hayır, çalışmazdım" yanıtını verenlerin çoğunluğunun valilikte çalıştığı görülmektedir. Bu durumun temel sebebi, valilik çalışanlarının çalışma saatlerinin akşam beşe kadar sınırlı olmasıdır. Çalışma saatlerinin belirli bir çerçevede kalması, bu

katılımcıların esneklik açısından daha sınırlı olmalarına ve ihtiyaç duydukları zaman işten ayrılma eğilimlerinin artmasına zemin hazırlamaktadır. Diğer bir neden ise, çalışanlara gerekli izinlerin verilmemesidir. Yöneticilerin, çalışan annelere diğer çalışanlara oranla daha anlayışlı ve hoşgörülü olmaları, gerektiğinde çocuklarına yönelik izinlerin tanınması gerekmektedir. Aksi takdirde, bireylerin işlerine olan bağlılıkları ve motivasyonları olumsuz yönde etkilenebilir.

Çalışan anne çocuğuna yetemediği fikrinden dolayı suçluluk hissi yaşayabilmektedir. Bu durumun sürekli tekrarlanması çalışan annenin bir seçim yapmasına sebep olmaktadır ve tabi ki de birey annelik içgüdüleriyle hareket edip işini değil çocuğunu seçecektir. Bu durumda akabinde kadın istihdamının oluşmasına neden olacaktır. Bu duruma çözüm olarak: Örneğin, esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkânları veya çocuk izinleri gibi uygulamalar, çalışan annelerin iş ve aile yaşamını daha iyi dengelemelerine olanak tanıyabilir. Bu tür destekleyici uygulamalar, sadece çalışan annelerin verimliliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda iş yerindeki genel atmosferin de olumlu yönde değişmesine katkı sağlar. Sonuç olarak, çalışan annelerin yaşadığı bu zorlukların üstesinden gelmek, sadece bireylerin değil, organizasyonların da uzun vadede daha başarılı olmasını sağlayacaktır. Annelerin iş hayatında aktif kalabilmeleri için gerekli destek ve politikalara sahip olmak, kadın istihdamının artmasına ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olacaktır. Bu bağlamda, iş yerlerinde aile dostu politikaların oluşturulması ve uygulanması büyük önem taşımaktadır.

4.6. TOPLUMSAL VE CİNSİYET FAKTÖRLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Yöneticilerin tutumuna ilişkin bulgular

Tablo 44. Yöneticilerin tutumlarının katılımcılara etkisi

1. Yöneticilerimizin tutumu iyi bizi olumlu yönde etkiliyor	Katılımcıların çalıştığı kurumlar	Yüzdeler
1 Kişi	İnönü ilkokulunda öğretmen	0.02%
1 kişi	23 Şubat İlkokulunda öğretmen	0.02%

2 kişi	Halit paşa ortaokulunda çalışıyorum.	0.04%
10 kişi	TOBB ortaokulunda retmen	0.38%
2 kişi	şehit er serhat şanlı mesleki ve tekinki Anadolu Lisesinde retmen	0.04%
1 Kişi	Ardahan rekabet kurumu Anadolu Lisesi	0.02%
1 Kişi	Ardahan niversitesinde tarih bölümünde	0.04%
1 Kişi	niversitede sa ve güzellik hizmetleri bölümünde çalışıyorum	0.02%
2 kişi	üniversitede tarih bölümünde	0.04%
2 kişi	üniversitede sağlık bilimleri fakültesindeyim	0.04%
1 Kişi	niversitede optisyenlik programındayım	0.02%
2 kişi	üniversitede ağdaş Türk lehçeleri ve edebiyatı bölümünde	0.04%
1 Kişi	niversitede teknik bilimlerdeyim meslek yksekokulundayım	0.02%
1 Kişi	niversite ilahiyat bölümünde	0.02%
1 Kişi	Valilikte muhasebede	0.02%
1 Kişi	Valilikte memur	0.02%
2 kişi	Valilikte sosyal alışmacı	0.04%

1 Kişi	Valilikte Gelir müdürlüğünde	0.02%
1 Kişi	Valilikte sanayi teknoloji müdürlüğünde	0.02%
1 Kişi	Valilikte kamu alanında	0.02%
1 Kişi	Valilikte basın halkala ilişkiler bürosun	0.02%
1 Kişi	Valilikte maliye bürosunda	0.02%
1 Kişi	Ardahan Valiliği il idare kurulu müdürlüğünde	0.02%
1 Kişi	Valilikte Hukuk işlerinde	0.02%
2. Yöneticimizin tutumu kötü ve bizi olumsuz yönde etkiliyor	Katılımcıların çalıştığı kurumlar	Yüzdeler
3 Kişi	15 Temmuz şehitler Anadolu lisesinde öğretmen olarak çalışıyorum	0.06%
1 Kişi	Valilikte kültür turizm müdürlüğünde	0.02%
3. Yöneticilerimizin tutumu bizi her hangi bir şekilde etkilemiyor (Nötr)	Katılımcıların çalıştığı kurumlar	Yüzdeler
1 Kişi	Valilikte inşaat mühendisliği bürosunda	0.02%
1 Kişi	Valilikte hukuk işleri şube müdürlüğünde	0.02%
4. Yöneticilerimizin tutumu kısmen iyi.	Katılımcıların çalıştığı kurumlar	Yüzdeler
1 Kişi	TOBB ortaokulunda öğretmen	0.02%
1 Kişi	Ardahan üniversitesinde İnşaat teknolojisi bölümünde	0.02%

3 Kişi	Teknik bilimlerde gıda mühendisliği bölümü	0.06%
1 Kişi	Ardahan Valilikte çevre şehircilik imar bürosu	0.02%

Tablo 44 (Devam) Yöneticilerin tutumlarının katılımcılara etkisi

Tablodan görüldüğü üzere, araştırmamıza katılan okullarda görev yapan bireylerin büyük bir kısmının yöneticilerinin kendilerine karşı tutumlarının olumlu olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcıların bazıları, bu olumlu tutumun kendileri ve iş yaşamları üzerindeki etkilerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

(K1) *Bu konu çok önemli bence çünkü okulda eyer pozitif bir ortam varsa bu bizim performansımıza da yansıyor eğer biz mutluysak verimli olabiliyoruz. Mutsuzsak verimli olamıyoruz bu konuda da ben müdürümü çok seviyorum geldiğim günden beridir sanki gerçekten çalışmaya buradan başlamışım buradan devam etmişim gibi hissediyorum üçüncü yılım bu okulda meslekte on yedinci yılım yani sanki hep burada çalışmışım gibi hissediyorum bu durumu da müdürüme bağlıyorum. Çünkü hepimize gerçekten çok anlayışı yaklaşıyor ve hiçbirimizi bir birimizden ayırmıyor bu bizim için çok önemli.*

Bu durumun, katılımcıların motivasyonlarını artırdığı ve işlerine olan bağlılıklarını güçlendirdiği görülmektedir. Ayrıca, bireyler özel hayatları açısından da olumlu katkılar sağlandığını, özellikle ders programlarının çocukların okuldan çıkış saatlerine uygun şekilde düzenlenmesi sayesinde aile yaşamlarının daha sağlıklı bir şekilde sürdürülebildiğini belirtmişlerdir. Bu bulgular, yöneticilerin destekleyici tutumlarının çalışanların hem iş performansı hem de özel yaşamları üzerinde önemli bir etki yarattığını göstermektedir. Bu katılımcıların 0.38%'inin TOOB ortaokulundan olması dikkat çekicidir. Okullarda yaptığımız görüşmeler genelinde en iyi sonuçlar burada elde edilmiştir. Öğretmenlerin çalışma yaşamına olan bağlılıkları, işlerine olan sevgileri ve motivasyonlarının yüksek olması, diğer öğretmen arkadaşlarıyla iyi geçinmeleri gibi unsurlar, ortamda pozitif bir ruh hali yaratmaktadır. Aynı zamanda yöneticilerin öğretmenlere karşı olan tutumları da bu olumlu atmosferin bir sonucu olarak görülmektedir. Bu bağlamda, TOOB ortaokulunda sağlanan bu olumlu etkileşimler ve motivasyon el faktörler, öğrenci başarısını ve öğretim kalitesini artırmak için önemli bir temel oluşturuyor gibi görünmektedir.

Öğretim ortamının bu kadar destekleyici ve pozitif olması, hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin gelişimine katkı sağlamaktadır. TOBB Ortaokulu'nda, katılımcılardan yalnızca birinin kısmen olumlu bir yanıt verdiği gözlemlenmiştir. Bu durumun nedenini sorduğumuzda, katılımcı durumu şu şekilde açıklamıştır:

(K13) *Yani çok değişik ben bundan önce köyde de yaşadım yöneticilik yaptım. Orada Yöneticilerin hiçbirisiyle sorun yaşamadım ama burası merkez okul olduğu için yöneticilerle aramızda resmiyet uzaklık var ama daha önce hiç böyle bir şey yoktu sürekli biz arkadaş gibiydik beraber etkinlikler yapardık. Ve bu durumda iş hayatımı etkiliyordu daha çok verim alıyordum. Şimdi de yani bir sorun yaşamıyorum ama yöneticimizle aramız resmi gibi.*

Katılımcı Köy okulundaki deneyimlerine atıfta bulunarak, orada daha samimi bir etkileşim ortamı bulunduğunu belirtmiş. Bu durum, kırsal okulların genellikle daha yakın ilişkiler ve destekleyici bir topluluk ortamı sunmasından kaynaklanabilirken, merkezi okulların daha resmi bir yapı ve kurumsal bir hava taşıdığına dair bir görüş serdediyor. Fakat yine de bu durum TOBB ortaokulunun yönetici başarısına olumsuz bir etkide bulunmamaktadır. Okulda çalışan katılımcılardan 15 Temmuz şehitler Anadolu lisesinde çalışan katılımcıların Yanıtlarını baktığımızda ise;

(K5) *Ben bu konuda biraz şanssızım galiba çünkü beni olumsuz yönde etkiliyor. Neden? Yani yeteri kadar anlayışlı olmadıklarını düşünüyorum.*

15 Temmuz Şehitler Anadolu Lisesi'nde çalışan katılımcıların bazılarının belirttiği gibi, yöneticilerin tutumuyla ilgili yaşanan olumsuzluklar, hem bireysel hem de kurumsal açıdan ciddiye alınması gereken bir durumdur. Bu tür durumlar, öğretmenlerin iş tatmini düşürebilir ve dolayısıyla okul ortamındaki genel atmosferi etkileyebilir. Bu sorunların çözümü için yöneticilerin, öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve görüşlerini dikkate alarak daha esnek ve anlayışlı bir yaklaşım benimsermeleri önemlidir. Ayrıca, düzenli iletişim ve geri bildirim mekanizmaları oluşturmak, bu tür sorunların önüne geçmek için faydalı olabilir. Üstelik çalışanların refahını gözetken bir yönetim anlayışı, okulun genel başarısına da olumlu katkılar sağlayacaktır.

Araştırmamıza Üniversiteden katılan katılımcıların ise büyük bir çocukluluğunun Yöneticileriyle bir sorun yaşamadığı onların kendilerine olan tutum ve davranışlarının kendilerini olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Buna karşın, üniversitede görev yapan bazı katılımcılar, yöneticilerinin çalışanlara yönelik tutumlarının kısmen olumlu

olduğu kanaatini taşımakta ve yaşadıkları sorunları aşağıda belirtildiği şekilde ifade etmektedirler.

(Z1) *Aman nasıl olsa otuz beş yaşında kadın evet deyin geçin mantığı var bundan dolayı yani ayrımcılık yapıyorlar kadın olduğumuz için ve bu durum probleme neden oluyor.*

Araştırmamıza Ardahan Valiliğinden katılım sağlayan Katılımcıların bir kısmı, yöneticilerin tutum ve davranışlarının kendileri üzerinde olumlu bir etki yarattığını ve bu durumun çalışma şekillerine önemli ölçüde katkıda bulunduğunu ifade etmiştir. Bu bireyler, yöneticilerinin desteğiyle daha verimli bir çalışma yaşamı sürdürdüklerini belirtmişlerdir. Öte yandan, katılımcıların diğer bir grubu, yöneticilerinin tutumlarının kendileri üzerinde ne olumlu ne de olumsuz bir etki yarattığını ifade etmiştir. Ayrıca, bazı katılımcılar yöneticileriyle birebir etkileşimlerinden ziyade işin teknik içeriğiyle ilgili zaman zaman sorunlar yaşadıklarını kaydetmişlerdir. Bu durum, katılımcıların yöneticilerle olan ilişkilerinin karmaşık doğasını gözler önüne sermektedir. Fakat bunların aksine Valilikte görev yapan bir katılımcının yanıtı dikkatimiz çekmiştir. Bu katılımcı, karşılaştığı sorunu şu şekilde ifade etmiştir:

(X12) *Mobbing var yöneticilerimizde oluyor yani bu vazgeçilmez bir durum bizim için nereye gidersen git hangi kurumda çalışırsan çalış oluyor yani. Peki, mobbingin hani çeşidi acaba? Yani bağırma azarlamalar şeklinde ve ben bu yaşta bunları kaldıracak düzeyde değilim. Burada oluyor ve tabi ster istemez sizi kötü yönde etkiliyor değil mi? Evet tabi ki ister istemez problem yaşıyorum. İşe karşı bıkkınlık? Tabi ki o zamanda böyle kadın olarak hani çık git evinde otur gibi bakışlar falan görüyorum bu beni çok rahatsız ediyor. Ben yani çalışamaz mıyım ben insan değil miyim bu benim Türkiye cumhuriyetinde özgür hür iradem sen hakkımı elimden alamazsın. Ama işte böyle mobbing olunca çok büyük sıkıntı oluyor bu duruma çok maruz kaldım.*

Latince “Mobile Vulgus” sözcüğünden gelen mobbing kelimesi, kararsız, kalabalık, şiddete yönelmiş gibi anlamlar taşımaktadır. “Mob” kökünün İngilizce fiil biçimi olan mobbing ise; psikolojik zulüm, kuşatma, taciz, rahatsız etme ya da sıkıntı verme anlamına gelmektedir. (Erdoğan, Gülnur, 2009). Mobbingin kişi üzerinde etkisi katılımcının belirttiği gibi insana iş hayatında bıkkınlık negatif düşünme şekli çalışma yaşamında kendilerini yeteri kadar kendini verememe başarısızlık gibi durumlar yaratıyor. Mobbinge maruz

kalan bir kişi, kendini yetersiz hissetmeye başlayabilir, işine karşı motivasyonu düşebilir ve iş performansı olumsuz etkilenebilir. Aynı zamanda, yöneticinin bu durumu daha da kötüleştirecek şekilde bağırarak veya sözel şiddet uygulaması, mağdurun psikolojik durumunu ciddi şekilde bozabilir.

Bu tür bir davranış, kişinin iş yerinde kendini güvende hissetmemesini sağlayarak, işe gitme isteksizliğini artırabilir. Kişi, yöneticisinin yanında kendini rahat hissetmediğı için, iş yerinden uzaklaşmak veya işe gitmemek için çeşitli yollar arayabilir. Uzun vadede, bu tür durumlar çalışanın psikolojik sağlığına zarar verebilir ve hatta tedavi gerektirecek seviyeye ulaşabilir. Sakinleştirici ilaçlar kullanma, stresle başa çıkmaya yönelik sağlıksız bir yöntemdir ve bu tarz bir durumun kalıcı hale gelmesi, kişinin işten ayrılmasına kadar yol açabilir. Hukuki olarak mobbing, birçok ülkede ciddi bir suç olarak kabul edilmektedir. Bu tür uygulamalara maruz kalan bireyler, hem kişisel hem de profesyonel açıdan büyük zarar görebilir. Kanunlar, mobbing yapanlar için çeşitli yaptırımlar öngörmekte ve mağdurlara destek sağlama yollarını içermektedir. Bu nedenle, mobbing gibi olumsuz davranışların iş yerlerinde önlenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması, hem çalışanların sağlığı hem de kurumların verimliliğı açısından son derece önemlidir. İş yerlerinde sağlıklı, destekleyici bir ortam yaratmak, hem çalışanların hem de işverenlerin ortak sorumluluğudur.

Cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bulgular

Tablo 45. Katılımcıların iş yaşamlarında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılıkları

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Pozitif yönde ayrımcılık gördüm	16 kişi	0.32%
Negatif yönde ayrımcılık gördüm	5 kişi	0.1%
Hiçbir ayrımcılık görmedim	23 kişi	0.46%
Hiç ayrımcılık görmedim çalışma ortamımız iyi	2 kişi	0.04%
Öğrenci esaslı ayrımcılık görüyorum	1 kişi	0.02%

Cinsiyet ayrımcılığı, nitelik açısından eşitliği bulunan bireylerin yalnızca cinsiyetleri nedeniyle farklı muameleye tabi tutulmaları durumu olarak tanımlanır (HRDC, 2002, s. 14). Bu nedenle kadınlar eğitim, mesleki eğitim ve iş imkânlarından erkeklere göre çok daha az faydalanmış ve yaptıkları işler karşılığında düşük maaş almak zorunda kalmışlardır. Konuya ilişkin verilen yanıtları incelediğimizde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun çalışma yaşamlarında hiçbir negatif ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını aksine pozitif ayrımcılık gördüklerini görüyoruz. Katılımcılar Annelik rolü nedeniyle iş yerlerinde daha anlayışlı bir tutumla karşılaştıklarını, bu durumun pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilebileceğini ifade etmişlerdir. İlaveten birçok katılımcı, yaşadıkları bölgenin (Ardahan gibi) cinsiyet rollerine saygılı bir toplumsal yapı sergilediğini ifade ederek, bu bağlamda gözlemledikleri pozitif ayrımcılığı şu şekilde açıklamışlardır:

(K2) *Pozitif ayrımcılık görüyorum çünkü yaşadığımız şehir yani Ardahan bu açıdan avantajlı bir şehir. Yani cinsiyet rollerine saygılı bir toplum kadın cinsiyetini destekleyen bir toplum kadınları ötelemiyorlar saygılı davranıyorlar. Ayrımcılık görüyorsunuz yani? Pozitif ayrımcılık görüyoruz yani genel olarak cinsiyetimizden dolayı daha kibar saygılı davranıyorlar*

(X10) *Yani küçük bir şehir olduğu için güzel bir ortamımız var herkes bir birine karşı anlayışlı o yüzden bir ayrımcılık görmedim*

(K16) *çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları şu şekilde ifade etmiştir: "*

(K16) *Yani Ardahan'da olmadı eskiden Urfa'da çalışıyorum orada yaşadım orda kadına karşı bakış açısı biraz farklı idareten demeyelim de veliler açısından oldu velide neticede bizim iş yerimizin parçası ve şey görüyorlar saygı görülmemesi gereken biri olarak kadına pek değer vermiyorlar hatta öğrenciler de vermiyordu. Ama burada öyle bir problem yok. Peki, bu cinsiyet ayrımcılığıyla nasıl başa çıktınız? Yani kendimi sevdirmeye çalıştım çocuklara onlar Arapça Kürtçe konuşuyordu ben onların dilinden birkaç bir şey söyleyerek beni sevmeye başladıklarından sonra bir abla gibi görmeye başladılar öyle çözdük bu olayı.*

Diğer katılımcılardan bazıları ise negatif ayrımcılık deneyimlediklerini belirtmişlerdir. Bu katılımcılara yönelik ayrımcılık yaşadıkları alanlar sorulduğunda, yaşadıkları problemleri şu şekilde ifade etmişlerdir:

(K6) *Yani ilk atandığım dönemde olmuştu cinsiyet ayrımcılığı yani şöyle anlatayım birebir bir cinsiyet ayrımcılığı değil ama beni daha zayıf görüp üzerime gelmeleri oldu kadın olduğum için daha zayıf olduğumu düşündükleri için müdürüm tarafından mobinge maruz kaldım ilk atandığım dönemde. Yani genelde bu tür durumlar daha çok şirkte ortamlarında oluyor kadın olduğu için rütbe yükselmesi durumlarına genelde erkekleri seçiyorlar? Evet, doğru daha çok erkekleri seçiyorlar Yani ben kendim öğretmenlik yaşantımdan bahsedecek olursam kesinlikle zayıf olduğumu düşündükleri için daha rahat senin üstüne geliyorlar erkek hocaların üstüne gidemiyorlar ama kadınlara çok daha rahat, bide bunu da söyleyeyim sadece cinsiyetinden dolayı değil ayrıca bekâr bir kadın olduğum içinde buna maruz kaldım. Yani eşim olsaydı evli olsaydım o mobinge maruz kalmazdım kesinlikle. Peki, bu durumla nasıl başa çıktınız? Yani üstlerimle görüştim o dönemde işte İlçe Milli Eğitim le görüştim ondan sonra sendikayla görüştim o dönemde işte bir şeyler yapıldı. Diyorum ya üst tarafa sıkıntımı söyledim. Problem hal oldu mu peki? Sonunda hal oldu. Ama şuan yani şuan ki yöneticimle bu tür bir sorun yaşamıyorum.*

Katılımcılar Özellikle, kadınların bazı pozisyonlarda erkeklere göre daha az şans bulduğunu belirtmişlerdir. Kendi deneyimlerinden yola çıkarak, erkeklerin genellikle daha fazla değer gördüğünü belirtmişlerdir. Bunların aksine katılımcıların bir kısmı çalışma yaşamında hiç ayrımcılık görmediklerini fakat buna ihtiyaçları da olmadığını küçük bir şehirde oldukları için her kesin bir biriyle yardımlaşarak çalıştığını belirtmişlerdir. O zaman cinsiyet ayrımcılığının yaşanılan şehrin yani çalışma alanının büyüklüğüne nüfusuna göre de değişiklik yaptığını söyleyebiliriz. O zaman bu durumu şöyle özetleyelim Küçük şehirlerde, bireylerin birbirleriyle daha yakın ilişkiler kurmaları ve toplumsal normların farklı olması nedeniyle ayrımcılığın daha az hissediliyor olması olasıdır.

İnsanların iletişiminin yoğun olduğu, sosyal yardımlaşmanın ön planda olduğu yerlerde, cinsiyet temelli ayrımcılıklar daha az yaşanabilir. Bununla birlikte, büyük şehirlerde daha fazla anonimlik ve çeşitlilik, ayrımcılığın daha belirgin hale gelmesine yol açabilir. Büyük şehirlerde çalışanlar, daha çeşitli bir iş gücüne ve farklı kültürel normlara sahip olduğundan, ayrımcı tutumlar daha belirgin olabilir.

Dolayısıyla, cinsiyet ayrımcılığının algısı ve sıklığı, şehirlerin büyüklüğü ve sosyal yapısıyla doğrudan ilişkili olabilir. Bu duruma ilişkin, çalışma yaşamında ayrımcılık,

sadece bireylerin cinsiyetine bağlı olmayıp, aynı zamanda bulundukları sosyal çevre ve coğrafi faktörler ile de şekillenmektedir. Bu tür etmenlerin dikkate alınması, cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadelede daha etkili stratejiler geliştirilmesine yardımcı olabilir. Görüşmeler sonucunda, katılımcıların küçük bir kısmının öğrenci temelli ayrımcılığa maruz kaldıklarını şu şekilde ifade etmişlerdir:

(K10) *Öğrenciler biraz daha erkek öğretmenlerinden korkuyorlar çünkü toplumda erkek otorite durumu var hani evde babalarında daha çok korkuyorlar belki okulda erkek öğretmenlerinden daha çok korkuyorlar dolayısıyla ben kendimi dinletmek için biraz daha fazla efor sarf etmek zorunda kalabiliyorum. Peki, bu durumla nasıl başa çıkıyorsunuz? Daha çok bağırarak zorunda kalıyorum işte bazen bir anne şefkatiyle hani daha böyle konuşarak başlarını okşayarak halletmeye çalışıyorum onun dışında çokta yapacağım bir şey yok yani.*

Katılımcının ifade ettiği durumu ele alacak olursak, okul ortamında erkek öğretmenlere karşı duyulan korkunun, toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle şekillendiği anlaşılmaktadır. Öğrencilerin, verdikleri yanıtlarla bu korkuyu hissettiklerini belirtmeleri, eğitimde cinsiyet temelli ayrımcılığın hala geçerli olduğunu göstermektedir. (K10)'un belirttiği gibi, erkek otoritesinin toplumda derin kökleri olması, erkek öğretmenlerin otoriter tutumlarının da öğrenciler üzerinde korku yaratmasına yol açabiliyor. Bu tür durumlarla başa çıkma stratejilerinden birinin, öğretmenlerin daha yumuşak ve şefkatli bir iletişim tarzı benimsemeleri olduğu görülüyor. Bağırarak yerine, empati kurarak ve sevgi dolu bir yaklaşım sergileyerek öğrencilerin güvenini kazanma çabasının önemli olduğu ifade ediliyor. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin kendi öz farkındalıklarını geliştirmeleri ve cinsiyet eşitliği konularında kendilerini eğitmeleri, öğrenciler üzerindeki otoriter etkilerini azaltabilir.

Bu cevapların aksine katılımcı (X12)'nin sorumuza verdiği yanıt şu şekildedir;

(X12) *Evet görüyorum diğer sorunuzda da belirttiğim gibi Mobing görüyordum. Böyle olunca da işte izin alıp ağlayarak eve eşimin yanına gidiyordum. Bununla nasıl başa çıkıyordunuz? Eşim fikir veriyordu işine git işinle ilgilen kimseyle muhatap olma başını aşağı ey işinle ilgilen diyordu. Ama çalıştığın yerde kimseye başını aşağı eğemezsin ki ne kadar ege bilirsin ki herkesle muhatap olmak zorundasın sevmediğin biri bile gelse verilen işi yapmak zorundasın güler yüz göstermek zorundasın. Yani böyle çalışmaya devam ettim.*

Mobbing, iş yerinde yaşanan ciddi bir psikolojik baskı durumudur ve bu durumla başa çıkmak oldukça zor olabilir. Eşlerin önerileri, bir miktar destek sağlasa da, mobbing ile başa çıkmanın daha etkili yöntemleri de vardır. Bunları sıralayacak olursak 1. Durumu Belgelerle Destekleme: Mobbing yaşadığınızı düşünüyorsanız, bu durumu belgeleyin. Tarih, yer, olay ve yaşananları yazılı hale getirerek bir günlük tutabilirsiniz. Bu, durumu yetkililere bildirmeniz gerektiğinde elinizde bir kanıt olacaktır. 2. Destek Arama: Eşinizin yanı sıra, ailenizden veya güvendiğiniz arkadaşlarınızdan destek alın.

Duygularınızı paylaşmak ve yaşadıklarınızı anlatmak, süreci daha kolay atlatmanıza yardımcı olabilir. 3. İş Yerinde Profesyonel Destek: Eğer iş yerinizde bir insan kaynakları departmanı varsa, durumu oraya bildirip profesyonel yardım almayı düşünebilirsiniz. Bazı şirketlerde çalışanların ruh sağlığını desteklemek için danışmanlık hizmetleri de sunulmaktadır. 4. Kendi Sınırlarınızı Belirleyin: İş yerinde daha fazla fiziksel veya duygusal zarar görmemek için sınırlar koyabilmek önemlidir. İşinizi yapmak zorundasınız, ancak kendinizi korumayı da unutmamalısınız. 5. İş Yerini Değerlendirme: Eğer mobbing durumu düzelmeyorsa ve ruh sağlığınızı olumsuz etkiliyorsa, farklı bir iş aramayı düşünebilirsiniz. Bazen, sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmak en iyi seçenek olabilir. 6. Ruhsal Destek Almak: Bir terapist veya psikologla görüşmek, yaşadığınız stres ve kaygı ile başa çıkmanıza yardımcı olabilir. Profesyonel bir bakış açısı, çözüm yollarını daha iyi değerlendirebilmenizi sağlar. Genel olarak mobbinge karşılaşılan bireyler bu yöntemler aracılığıyla bu durumdan kurtulabilirler. Sonuç olarak Katılımcılar arasında cinsiyet ayrımcılığına dair deneyimlerin oldukça farklı olduğu görülmektedir.

Kimi katılımcılar cinsiyet ayrımcılığına uğramadıklarını belirtirken, diğerleri cinsiyetlerine dayalı olumsuz muameleye maruz kaldıklarını açıklamıştır. Bu durum, bireylerin çalıştıkları kurumların kültürüne, yerel normlara ve cinsiyet rollerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu bulgular, cinsiyet temelli ayrımcılığın karmaşık doğasını ve bireylerin deneyimlerinin nasıl farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle kadınların iş yaşamındaki rollerine ve toplumdaki algılara dair derin bir anlayış sunmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığına dair bu farklı deneyimler, bireylerin kişisel geçmişleri, sosyoekonomik durumları ve iş ortamlarıyla etkileşimleri açısından zengin bir perspektif sunmaktadır.

Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığına dair algıları, sadece bireysel deneyimlere değil, aynı zamanda kurumların politikaları ve uygulamalarına da bağlı olarak şekillenmektedir. Örneğin, bazı katılımcıların cinsiyet ayrımcılığına uğramadıklarını belirtmesi, çalıştıkları kurumların toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar geliştirmiş olabileceğini düşündürmektedir. Bu tür kurumlar, eşit fırsatlar sağlamayı ve cinsiyet temelli önyargıları azaltmayı hedefleyerek daha kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratabilir. Öte yandan, cinsiyetlerine dayalı olumsuz muameleye maruz kalan katılımcılar, hiyerarşik yapıların, cinsiyet rollerinin sıkı bir şekilde dayatıldığı ve toplumsal normların ağır bastığı ortamlarda çalışıyor olabilirler. Bu durum aynı zamanda, cinsiyet temelli ayrımcılığın sadece iş yerleriyle sınırlı olmadığını, toplumsal dinamikler ve kültürel normlar tarafından da şekillendiğini gösterir. Örneğin, aile yapıları, eğitim düzeyi ve yerel kültürel inançlar, bireylerin cinsiyet rolleri hakkında nasıl düşündüklerini ve bu düşüncelerin iş hayatına yansımalarını etkileyebilir. Sonuç olarak, cinsiyet ayrımcılığının karmaşık yapısı, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde dikkate alınması gereken çok yönlü bir sorundur. Bu anlayış, politikaların ve stratejilerin geliştirilmesinde önemli bir unsur olabilir, zira cinsiyet eşitliğine yönelik atılacak adımlar, sadece kadınların değil, tüm çalışanların yararına olacaktır. Bireylerin deneyimlerini anlamak, cinsiyet eşitliği konusunda daha etkili çözümler üretebilmek için kritik bir adımdır.

Kararlarda söz hakkına ilişkin bulgular

Tablo 46. Kadınların çalışma yaşamında olmalarının aile yaşamlarındaki söz haklarına etkisi

Karar almaya ilişkin veriler	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Eşimle kararları beraber alıyoruz	50 kişi	100%
Çalışma hayatı Kişinin özgüvenini artırıyor buna katılıyorum	50 kişi	100%
Çalışmasam şuan ki gibi söz hakım olmazdı	23 kişi	0.46%

Çalışmasam bile söz hakım aynı olurdu.	16 kişi	0.32%
Çalışmamam söz hakkıma kısmen etki ederdi.	4 kişi	0.08%
Bence bu durum kişinin eşine bağlı	10 kişi	0.2%
Kişinin karakterine bağlı	9 kişi	0.18%

Tablo 46(Devam) Kadınların çalışma yaşamında olmalarının aile yaşamlarındaki söz haklarına etkisi

Tablodan elde edilen veriler, katılımcıların büyük çoğunluğunun kararlarını eşleriyle birlikte aldıklarını göstermektedir. Bu durum, eşler arası iş birliği ve ortaklık anlayışının önemini vurgulamaktadır. Katılımcılara yönelik olarak, çalışan kadınların ev hanımlarına kıyasla daha yüksek bir özgüvene sahip oldukları ve bu durumun aile içindeki karar alma süreçlerinde söz hakkını etkilediği, aynı zamanda çalışıyor olmanın düşüncelerini daha açık bir şekilde ifade etmelerine katkı sağladığı konusunda bir soru yöneltilmiştir (Şafak, E. 2006). Elde edilen verilere göre, katılımcıların bir kısmı bu görüşü desteklerken, diğer bir kısmı ise bu görüşe katılmamaktadır.

Çalışma hayatında bulunan bireylerin aile içinde düşüncelerini daha açık bir şekilde ifade edebilmesi ve söz haklarının artırılması gerektiğini savunan katılımcıların yanıtları şu şekildedir:

(Z1) *Bahsettiğiniz görüşe katılıyorum bence de öyle eğer çalışmıyor olsaydım çok farklı olurdu. Kararları beraber alamazdınız yani? Asla çünkü eşim de Karadenizli ben ne dersem doğrudur mantığı var onda bu tabi yanlış ama bunu kabullenmesi zaten zaman alıyor. Hele ben çalışmıyor olsaydım asla beni dinlemezdi*

(Z5) *Şöyle sadece çalışma alanında olmaktan değil uzmanlık alanlarımızdan dolayı o konuyla ilgili fikir söyleme. Yani bu daha çok o konuda kimin daha çok bilgiye sahip olduğuna göre de değişsin bir durum. Bahsettiğiniz görüşe kesinlikle katılıyorum çalışan kadınların daha bilinci olduğunu düşünüyorum akademik ortam açısından bahsediyorum biz daha araştırmacı insanlar olduğumuz için zannediyorum biraz daha söz sahibi olma*

şansımız oluyor. Eğer çalışmasaydım söz hakım olmazdı çünkü dışarıya çıkmıyorsun öğrenmiyorsun gözlemleyemiyorsun bilgin artmıyor dolayısıyla bir şey söyleme ne söyleyebilirsin ki ancak uydura bilirsin bir şeyleri ama çalıştığın zaman bir şey söylemek istiyorsun çünkü bilgin oluyor. Karşı tarafta baskın oluyor bu durumda. Tabi ki çalışmadığın zaman sen ne biliyorsun diye muamele görüyor kadınlar maalesef ki.

(Z12) Yani maddi gücün bütün maneviyata etki ettiğini düşünüyorum o yüzden eğer çalışmıyor olsaydım şimdi ki gibi aile içinde söz hakım olmazdı

(X2) Benim çalışmasam ayrı bir evim bile olmazdı eşimin ailesiyle oturuyor olurdum şu an

(Z14) Ben bunun kesinlikle etkilediği kanatın dayım çevremde çalışmayan eşlerin evlilik üzerindeki etkinlikleri yaptırımlarıyla çalışan kadınların arasında çok büyük fark olduğu kararınaydım. Bahsettiğiniz görüşe kesinlikle katılıyorum hem maddi gücünüzün olması size bir güven veriyor hem bir korkunuzun olmaması Yani günümüzde evlilikte kadınların en büyük korkuları çatışırsam ya da hani bir problem yaşanırsa kendime bakabilecek düzen kurabilecek bir alt yapım ok işim maddi gelirim yok kendime hayat kuramam korkusu var. Bu yüzden de bir görmezden gelme duymazdan gelme daha pasif kalma vardı ama şimdi öyle değil yani artık kadınlarda daha aktif çalıştıkları için daha çok söz sahip olabiliyorlar. Hem toplumda hem ailede hem iş yerlerinde toplumun hemen hemen her kesiminde çalışan kadının daha çok söz sahibi olduğu kanatın dayım sadece ailede değil.

Bu cevapları incelediğimiz zaman: Çalışan kadınların, iş yaşamı aracılığıyla edindikleri deneyimlerin, hem öz güvenlerini artırdığı hem de aile içindeki karar alma süreçlerinde daha etkin bir rol oynamalarına yardımcı olduğu anlaşıyor. Çalışmanın sosyal etkileşim becerilerini geliştirdiğine dair ifadeler, kadınların kendilerini ifade edebilme yeteneklerinin ve bilgi birikimlerinin arttığını, dolayısıyla aile içinde daha fazla söz sahibi olduklarını ortaya koyuyor. Ayrıca, maddi güvence ile beraber gelen bağımsızlık hissi, kadınların kendilerini daha güvende hissetmelerine ve bu sayede daha cesur ve aktif bir tutum sergilemelerine olanak tanıyor. Bu durum sadece aile içindeki ilişkileri değil, aynı zamanda toplumsal hayattaki rollerini de etkileme potansiyeline sahip. Sonuç olarak, katılımcıların görüşleri, ekonomik bağımsızlığın ve çalışma hayatında edinilen deneyimlerin kadınların sosyal duruşlarına ve aile içindeki pozisyonlarına ne denli etki ettiğini gözler önüne seriyor. Bu tür dinamiklerin farkında

olmak, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir adım olabilir. Bunun aksine katılımcılardan bu görüşe katılmayan grup ise katılmama nedenlerini şu şekilde açıklamışlardır;

(K9) *Bu bence biraz daha karakter meselesi bunu yapabilen kadınlar da yapamayan kadınlar da var. Sonuçta çok istikrarlı ve kararlı bir kadınsa bir şekilde üstesinden gelecektir ama daha pasif bir kadınsa susacaktır ki buda ülkemizde fazlasıyla var zaten*

(K12) *Bu bence daha çok kişinin bakış tarzına ve karşısındaki insanın gerçekten insan olmasına ve değerlendirmesiyle alakalı bir durum sonuçta Türkiye de çalışıp ta düşüncelerini söyleyemeyen kadınlar da var, ev hanımı olup düşüncelerini ifade edebilen de var. Bu bence insanın bakış açısıyla alakalı çalışmayla ya da çalışmamayla alakası olmadığını düşünüyorum.*

Katılımcılar çalışma hayatlarında olsalar bile eşlerinin tutumları iyi değilse bu durumun söz hakkına etki etmeyeceğini eşlerin kendi kişiliğinin bu konuda daha önemli olacağını vurgulamışlardır. Bu da demektir ki, bir kadının özgüveni ve karar alma hakkı sadece kendi ekonomik durumuna değil, aynı zamanda eşinin tutumuna da bağlıdır.

Katılımcılar çalışmıyor olsa bile yine de şuan ki söz hakkına sahip olabileceğini bu durumun kişinin kendi karakterine bağlı olduğunu da belirtmişlerdir. Katılımcıların karar alma süreçleri ve özgüvenleri üzerine yapmış olduğumuz bu analiz, farklı sosyal ve bireysel faktörlerin etkisini anlamamıza yardımcı olabilir. Elde ettiğimiz Bu veriler, evli kadınların söz hakları ve özgüvenleri üzerine çalışma hayatının belirgin bir etkisi olduğunu ortaya koyuyor. Ancak, kadınların karar alma süreçlerinin sosyal ilişkiler ve eşlerinin tutumları gibi faktörlerden nasıl etkilendiği de göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla, çalışma hayatı ve eşlerin tutumları arasındaki etkileşim, daha geniş bir toplumsal norm ve değerler çerçevesinde değerlendirilmelidir. Ve yapmış olduğumuz Bu tür araştırmalar, kadınların toplumsal rollerinin yeniden şekillendirilmesi ve güçlendirilmesi konusunda önemli içgörüler sağlayabilir. Ve sonuç olarak Kadınların çalışma yaşamında olmalarının evlilik uyumuna etki ettiği ve aralarında anlamlı bir ilişki bulunduğu kanatına varmaktayız.

4.7. AİLE DİNAMİKLERİ VE KARARLARINA İLİŞKİN BULGULAR

Para yönetimine ilişkin bulgular

Tablo 47. Katılımcıların eşleriyle para yönetme şekli

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Ortak hesap	20 kişi	0.4%
Finansal konularla eşim ilgilenir	18 kişi	0.36%
Para yöntemini ben yaparım	4 kişi	0.08%
Herkes kendi hesabını ayrı yapar	7 kişi	0.14%
Eşim ücretini ailesine Verir	1 kişi	0.02%

Yapılan incelemeler sonucunda, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun ortak hesap kullanarak gelir ve giderlerini birlikte yönetmeyi tercih ettikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların ortak hesap kullanma eğiliminin ardındaki temel sebep, eşleri arasındaki finansal kaynakların sahipliğine dair "senin paran" veya "benim param" gibi ayrımların ortadan kaldırılması olup, bu durum maddi sorumlulukların daha eşit bir şekilde dağıtılmasına olanak tanımaktadır. Diğer bir katılımcı grubu ise finansal meselelerle eşlerinin ilgilendiğini ifade etmiştir. Bu durumu sorduğumuzda, katılımcıların bazıları şöyle yanıt vermiştir:

(K20) *Para yönetimini genelde eşim yapıyor. Şunu da düşünüyorum ben evlilikte para yönetimini bence bir kişi yapmalı yapabilen kişi yapmalı herkes matematiksel hesaplamaları çok iyi yönetemez. Karakter olarak ta bazen bazı kişiler daha savurgan olur bazı kişiler daha tutumlu olur evlilikte zaten genelde bu konuda zıt olur bireyler birisi daha savurgan birisi de daha tutucu olur. Ben eşime bu konuda daha çok güveniyorum o yüzden de o bu işi iyi yaptığı için ona bırakıyorum.*

Bu durumun tam zıttı olarak küçük bir katılımcı kesimi ise para yönetimini kendisinin yaptığını finansal konularda eşlerinden daha iyi olduklarını belirtmişlerdir. Bunların aksine, bazı katılımcılar, her bireyin kendi hesabının bulunduğunu ancak belirli

harcamalar için ortak kararlar alarak hareket ettiklerini belirtmişlerdir. Ancak, bu katılımcılara zıt olarak, bir katılımcı, eşinin para yönetimi biçimi nedeniyle sorunlar yaşadıklarını ifade etmiş ve yaşadıkları problemi şu şekilde dile getirmiştir:

(X2) *Eşim maşını ailesine verir ben çocukları geçindiririm. Yetiştire biliyor musunuz? Yok, hepsini ekside hesaplarım.*

Katılımcı bu durumda evi ve diğer ihtiyaçları kendisinin tek karışlamak zorunda kaldığını ve bu durumun sadece onun omuzlarına düşmesi ve ücretinin ihtiyaçlarını hep ekside karşıladığı için bu durumdan şikâyetçi olduğunu belirtmiştir. Kuşkusuz bu durum finansal gerilimler yol açacaktır ve katılımcının hissettiği yükü birleşince stres seviyesi de artacaktır. Dolayısıyla, tarafların karşılıklı bir şekilde oturup konuşmaları, durumu düzeltmek amacıyla çözümler bulmaları önemlidir. Her iki tarafı da zora sokmayacak bir yöntem geliştirmek, finansal ilişkide sürdürülebilirliği sağlamak için gereklidir.

Sonuç olarak, katılımcıların finansal yönetim konusunda farklı yaklaşım ve uygulamaları, evlilik ilişkilerinin nasıl şekillendiğinin önemli bir göstergesi. Ortak hesap, ayrı hesap, belirli rollerin paylaşımı ve iletişim gibi unsurlar, çiftlerin finansal yönetiminde belirleyici bir rol oynamaktadır. Ve ilaveten katılımcıların "Eşim finansal konularla ilgileniyor, ben bunu yönetemem" şeklindeki yanıtları, kadınların para yönetimi konusundaki öz güven eksikliğini ve yanlış harcama yapma korkusunu da gözler önüne sermektedir. Ancak, bu durum tüm kadınlar için geçerli değildir; bazı katılımcılar eşlerinin maddi konularda kendilerinden daha iyi olduğunu ve para yönetimini daha etkili yaptıklarını ifade etmiştir. Sonuç olarak, ailede gelir durumu yönetimi ile evlilik uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Aile içindeki sorunlara ilişkin bulgular

Tablo 48. İş ortamında karşı cinsten olan insanlarla çalışmanın aile içine etkisi

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Eşimle aramızda olan güvenden dolayı hiç böyle bir sorun yaşamadık	37 kişi	0.74%

Eğer dikkat etmezsem tek başıma erkeklerle görüşürsem olabilir	3 kişi	0.06%
Bu konuda nişanlıyken sorun yaşıyorduk, evlendikten sonra hiç yaşamadık	1 kişi	0.02%
Bu hususta Bazen aile içi problemlerimiz oluyor	3 kişi	0.06%

Tablo 48(Devam) İş ortamında karşı cinsten olan insanlarla çalışmanın aile içine etkisi

Tablo incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun bu konuda eşleriyle herhangi bir sorun yaşamadığı görülmektedir. Buna karşın, katılımcıların belirli bir kesimi, dikkat etmezlerse eşleriyle problem yaşayabileceklerini belirtmiştir.

Ayrıca, daha küçük bir katılımcı grubu ise iş ortamında karşı cinsle çalışmanın bazen aile içi sorunlara yol açtığını ifade etmiştir. Katılımcılara bu durumla nasıl başa çıktıklarını sorduğumuzda ise şu şekilde yanıt vermişlerdir;

(X1) *Yani ufak tefek problemlere neden oluyor. Ne konuda mesela? Şimdi onları anlatmak biraz şey, bazı erkekler biraz daha farklı oluyor daha asılan tipler oluyor bunlar tabi ki canını sıkıyor insanın yani oluyor olmuyor değil. Eşiniz erkeklerin de bulunduğu ortamdasınız bunu problem ediyor mu? Yani yaratmıyor da tabi o da zaman zaman soruyor bir sorun var mı bir problem oluyor mu diye. Şeklinde bu problemle başa çıktığını belirtmiş ve bu konularla ilgili konuşmanın kendini kötü hissettirildiğini belirterek çok fazla detaya girmeden konuyu açıklamaya çalışmıştır.*

(X5) *Bazen oluyor. Bununla nasıl başa çıkıyorsunuz? İş ortamında olduğumu hatırlatıyorum eşime yapacak bir şey yok, Yapmak zorunda olduğum bir işim var bunun için maaş alıyorum mecburum diyorum ama tabi ki de iletişime dikkat ediyorum erkeklerle.*

Katılımcılar arasındaki görüşler farklılıklar gösterse de, karşı cinsle olan etkileşimlerin düzgün bir iletişimle yönetilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. İletişimin sağlıklı tutulması ve güven ortamının oluşturulması, sorunları minimize etmek için önemli bir strateji olarak öne çıkmaktadır. Genel olarak Görüşmeler sırasında elde

ettiğimiz bulguları 5 başlık altında bir araya topladık Bunlar: 1. Güven Çoğu katılımcı, eşlerinin erkeklerle birlikte çalışmasının sorun yaratmamasının temel sebebi olarak karşılıklı güvenin önemini vurguluyor. Güvenli bir ilişkiye sahip olduklarını belirtmeleri, bu tür kıskançlık durumlarının önüne geçildiğini gösteriyor. 2. İletişim Katılımcıların birçoğu, eşleriyle bu konuları açık bir şekilde konuşabildiklerini ve iletişim kurmanın çözüme ulaşmada önemli bir rol oynadığını belirtiyor. Eşlerin birbirlerine karşı dürüst ve açık olmalarının, olası kıskançlık ya da rahatsızlık durumlarını azalttığı ifade ediliyor. 3. Sosyal Çevre ve İş Ortamı Bir kısım katılımcı, çalıştıkları ortamların profesyonel düzeyde olduğunu ve bu ortamların genel olarak daha saygılı ve olgun bireylerden oluştuğunu belirtiyor. Bu durumun da sosyal ilişkilerde daha az kıskançlık yaratacağını düşündürüyor. 4. Kişisel Farklılıklar: Bazı katılımcılar, kıskançlık veya rahatsızlık durumlarının bireysel kişilik özelliklerine bağlı olabileceğine dikkat çekiyor.

Eşin sosyalliği, kıskançlık eğilimi gibi unsurların bu durumları etkileyebileceği belirtiliyor. 5. Olası Problemler: Bazı katılımcılar, erkeklerle birebir görüşmenin hoş karşılanmadığı durumlara dair örnekler veriyor; ancak bu durum genellikle nadir olarak ifade ediliyor ve çoğunlukla iletişim yoluyla aşıyor. Sonuç olarak, katılımcılar arasında erkeklerin bulunduğu ortamlarda çalışmanın genel olarak sorun yaratmadığı, güven, iletişim ve karşılıklı anlayışın önemli olduğu, bireysel farklılıkların ise bu durumu etkileyebileceği ancak Evlilik uyumuna negatif bir etki etmediği sonucuna varılabilir.

Gelirlerin evliliğe etkisine ilişkin bulgular

Tablo 49. Maddiyatın evlilik uyumuna etkisi

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Evet, maddiyat evlilik uyumuna etki gösterir	31 kişi	0.62%
Hayır, Maddiyat evlilik uyumuna etki göstermez	13 kişi	0.26%
Maddiyat evlilik uyumuna kısmen etki gösterir	1 kişi	0.02%
Maddiyat evlilik uyumuna Belki etki gösterir	2 kişi	0.04%

Hiç maddi sorunumuz olmadı	2 kişi	0.04%
Hep çalıştığım için bu konuda bir şey diyemem	1 kişi	0.02%

Tablo 49(Devam) Maddiyatın evlilik uyumuna etkisi

Maddiyat, yani maddi durum, evlilik uyumunu etkileyen önemli bir faktördür. Maddi durumun evlilik üzerindeki etkileri, çiftlerin arasında gerçekleşen iletişimden yaşam standartlarına kadar birçok alanda kendini göstermektedir.

Katılımcıların konuya ilişkin verdikleri cevapların yüzdelerini incelediğimizde, genel olarak katılımcıların "Maddiyat evliliğe etki gösterir" ifadesine olumlu yanıt verdiklerini gözlemlemekteyiz. Bu durumu açıklayan katılımcı görüşleri ise aşağıda özetlenmiştir:

(K8) *Yani bunu toplum açısından değerlendirecek olursam tabi ki de ekonomik özgürlük günümüzde büyük sorunlardan biri boşanmalarda en büyük sebep maddi yetersizlik onun için kadının da erkeğin de mücadelecisi olup ekonomik özgürlüğünü elde etmesi gerekiyor*

(K9) *Yani maddiyat şuan bütün tartışmaların temel sebebi diye düşünüyorum. Yani şuan da bile eşim benden yüksek maaş alıyor esprisi yapılıyor illaki öğretmen maaşlarıyla ilgili şaka kaldıra bilen bir insanım Allaha. Yani o durumda şey oluyor mesela ben istifa edeyim sadece sen çalış o zaman da olmuyor sonuçta otuz dört bin lira niye gelmesin ki.*

(Z5) *Kesinlikle maddiyat çok büyük problemler yaratıyor, yani tartışmalara sebebiyet veriyor benzeri kesinlikle problem olabilirdi. Borçları ödeyememek insanı strese sokuyor ve en yakın o borcun ortak sahibi, yani en yakınınızda eşiniz var dolayısıyla onunla geriliyorsunuz aile içinde.*

(Z14) *Kesinlikle gösterir. Bizde eski bir laf vardır "sefalet kapıdan girince aşk bacadan kaçır" diye. Eğer maddi durumumuz iyi değilse ve maddi konulardan dolayı evde bir huzursuzluk varsa ne kadar sevgi saygı ve güven olursa olsun ne yazık ki evlilikler zedelenabiliyor.*

Bir diğer katılımcı grubu ise maddiyatın evlilik uyumuna etki göstermediğini şu şekilde belirtmişlerdir;

(K1) *Evliliğin devam etmesi için paranın etkili olabileceğini düşünmüyorum. Yani harcamamızı ona göre yaparız yani bunun problem olacağını düşünmüyorum çünkü bize evelendiğimiz günden beridir kredi ödüyoruz, yani hiç kredi taksit ödemediğimiz bir ay olmadı hatta çok sıkıştığımız zamanlarda oldu ama hiç problem olmadı bizde yani tam tersi atlata bildik bunları.*

(X1) *Göstermiyor bence. Peki, şuan ki maddi durumunuz olmasaydı? Şöyle düşünüyorum bu konuyla ilgili eğer evliliğim devam etmesi eğer maddiyat yüzdense bu zaten devam etmiyordur aslına. Yani bizim evliliğimizi sürdürmemize maddiyat değil de çocukların mutlu olmasına, onların etrafında dönüyor bizim aile içi huzurumuz*

Diğer katılımcı grubu, söz konusu durumun kısmen etki sahibi olduğunu savunmakta iken, bazı katılımcılar bu konudan tam olarak emin olmadıklarını, etki gösterip göstermeyeceği hususunda belirsizlik taşıdıklarını ifade etmişlerdir.

Fakat genel olarak konuşacak olursak Evlilikte maddi durum önemli bir rol oynamaktadır. Eşlerin aylık gelirleri, evlilikteki stres faktörlerini etkileyebilir; maddi sorunlar, çiftler arasında gerginlik yaratabilir ve hatta boşanmalara sebep olabilmektedir. Evlilikte yaşanan maddi problemlerden dolayı olan boşanmalara katılımcı (Z2)'nin cevabında dikkatimizi çekmektedir. Katılımcının bu konuya ilişkin görüşü şu şekildedir:

(Z2) *Evliliğin devam etmesinde sebep olan faktörlerden biri de yaşanan şehirdir.*

Örneğin Ardahan gibi bir şehirde boşanma evliliği bitirme gibi fikirler insanın aklına pek gelmiyor. Ama kişi büyük şehirlerde olduğu zaman boşanmaya daha yatkın olabiliyor.

(Z2)'nin belirttiği gibi, ekonomik faktörler evlilik dinamiklerini derinden etkileyebilir. Büyük şehirler gibi ekonomik baskıların yoğun olduğu yerlerde, yaşam maliyetleri genellikle daha yüksektir ve çiftler arasında maddi sorunlar daha sık yaşanabilir.

Bu durum, iletişim sorunları ve gerginliklere yol açarak, evliliklerin zorluklarla dolu hale gelmesine sebep olabilir. Kırsal alanlarda yaşayan çiftler, daha düşük yaşam maliyetleri ve belki de daha az maddi baskı ile karşılaşabilir. Ancak, burada da başka zorluklar ortaya çıkabilir; sosyal normlar, topluluk baskısı ve sınırlı destek sistemleri gibi faktörler, evliliklerin sürdürülmesi veya sona ermesi konusunda etkili olabilir. Z2'nin değerlendirmesi, bölgesel faktörlerin, çiftlerin ilişkisindeki stres düzeyini ve dolayısıyla boşanma oranlarını nasıl etkileyebileceğine dair ilginç bir bakış açısı sunuyor. Ekonomik durumun yanı sıra, sosyal, kültürel ve kişisel dinamiklerin de göz önünde bulundurulması,

evliliklerin sağılığı ve sürekliliğı açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda, toplumların evlilik ve boşanma konularında daha geniş bir perspektifle yaklaşması ve destek mekanizmaları geliştirmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, maddiyatın evlilik üzerindeki etkisi katılımcıların deneyimlerine ve değerlerine bağılı olarak farklılık göstermekte, bu da toplumsal ve bireysel faktörlerin evlilik dinamikleri üzerindeki etkisini gözler önüne sererek insan ilişkileri ile maddiyat arasındaki karmaşık ilişkiyi vurgulamaktadır. Özellikle son yıllarda maddiyatın evlilik üzerindeki etkileri üzerine yapılan araştırmalar, bu konunun karmaşıklığını ve çok boyutlu yapısını ortaya koymaktadır. Maddiyatın evlilik uyumu üzerindeki etkisini anlamak, sadece bireylerin ilişkilerini değıl, aynı zamanda toplumun genel refahını da etkileyen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, maddi faktörlerin evlilik dinamiklerine olan etkilerini dikkate almak, sağılıklı ve sürdürülebilir ilişkilerin gelişimine katkı sağılayabilir. Ancak maddiyatın evliliklere aile içi huzuruna etkisi tartışılmaz bir gerçektir. Ve araştırmamız sonucunda maddiyat ile evlilik uyumu arsında anlamlı bir ilişki bulmaktayız.



Resim 11. Aylık gelirin evlilik uyumuna etkisi

Kaynak: <https://www.getmidas.com/blog/butce-nedir/>.

4.8. SORUN ÇÖZME VE PSİKOLOJİK DURUM BULGULARI

Problem çözme yöntemlerine ilişkin bulgular

Tablo 50. Katılımcıların günlük yaşamda ve iş yaşamında kullandıkları problem çözme yöntemleri

Katılımcıların problem çözme yöntemleri	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Konuşarak çözüyorum	20 kişi	0.4%
Dinleme ve anlama	4 kişi	0.08%
Düşünme ve Zamana Bırakma yöntemiyle çözüyorum	7 kişi	0.14%
Karşılaştığım sorunları İstişare ve güvendiğim kişilere danışma yaparak çözüyorum	6 kişi	0.12%
Duygusal Tepkiler veriyorum	1 kişi	0.02%
Farklı Ortamlarda Farklı Yaklaşımlar kullanıyorum	2 kişi	0.04%
Soruna Sakin ve Temkinli Yaklaşarak çözüyorum	7 kişi	0.14%
Negatif Durumlarla Baş Etme	1 kişi	0.02%

Tablodan görüldüğü üzere, katılımcıların büyük bir çoğunluğu sorunları konuşarak çözmeyi tercih etmektedir. Birçok katılımcı, etkin iletişimin sorun çözme sürecinde önemli bir rol oynadığını ifade etmiştir. Bazı katılımcılar ise dinleme ve anlama yöntemlerini tercih ettiklerini belirtirken, diğerleri bir problemle karşılaştıklarında düşünme ve zamana bırakma stratejilerini uyguladıklarını ifade etmişlerdir.

Bunun yanı sıra, bazı katılımcılar istişare etme ya da güvenilir kişilerle fikir danışma yolunu benimsediklerini dile getirmişlerdir. Küçük bir katılımcı grubu, sorun anında duygu yüklü tepkiler verebileceklerini (örneğin, ses yükseltme veya fevri hareketler) belirtmiş; ancak bu durum sonrasında normalleşme ya da iletişim kurma ihtiyacı hissettiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca, bir diğer katılımcı grubu, iş hayatındaki ve günlük hayattaki problem çözme yöntemlerinin farklılık arz ettiğini ve genel problem çözme yaklaşımlarının olay ve kişiye göre değişiklik gösterdiğini vurgulamıştır. Katılımcılar, bu durumun ortama bağlı olarak farklı tutum ve stratejilerin benimsenmesini gerektirdiğini ifade etmişlerdir. Başka bir katılımcı kesimi ise, sakin ve temkinli bir yaklaşım benimsemenin ve duygusal tepkilerden uzak durmanın akılcı davranmanın önemi üzerinde durmuştur. Küçük bir katılımcı kesimi ise Negatif Durumlarla Baş Etmek için şu şekilde yöntemler uyguladıklarını belirtmişlerdir;

(K9) *Yani uyumak günlük yaşantımda o konuyu kapatma için uyurum ya da her kadın gibi kafamda kururum. İş hayatımda maalesef bunu yapamadığım için kahve veya sigara kullanırım ya da çok samimi olduğum arkadaşlarımla konuşup onlardan çözüm önerisi alırım*

Katılımcının belirttiği bu durum da problemlerle başa çıkma şeklinin duygusal yönetimle ilişkili olduğunu gösteriyor. Sonuç olarak, katılımcıların problem çözmede kullandıkları farklı yaklaşımlar, iletişim ve duygusal yönetim stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanması gerektiğini ortaya koyuyor. Her durum ve ortam için farklı stratejilerin benimsenmesinin yanı sıra, katılımcıların çoğunluğunun iletişim odaklı bir yaklaşıma sahip olmaları, sorun çözme kapasitelerini güçlendirmiş görünüyor.

Psikolojik etkilere ilişkin bulgular

Tablo 51. Çalışma hayatının katılımcıların psikolojisine etkisi

Çalışma hayatım psikolojimi Olumsuz etkiliyor	Katılımcıların çalıştığı kurumlar	Katılımcıların yaş düzeyi	Zihnen yorulmuş ve bıkkınlık yaşıyor	Öfke kontrol problemi yaşıyor	Tükenmişlik sendromu yaşıyor	Yüzde

1 kişi	İnönü ilkokulunda öğretmen	40	0.02%	0	0	0.02 %
2 Kişi	Halit paşa ortaokulunda çalışıyorum.	32. 38	0.04%	0	0	0.04 %
4 Kişi	TOBB ortaokulunda öğretmen	33.35.42. 32.	0.04%	0	0	0.08 %
1 kişi	Ardahan rekabet kurumu Anadolu Lisesi	31	0.02%	0	0	0.02 %
2 Kişi	Şehit er serhat şanlı mesleki ve tekinki Anadolu Lisesinde öğretmen	35. 32	0.04%	0	0	0.04 %
2 Kişi	Teknik bilimlerde gıda mühendisliğı bölümü	41. 36	0.04%	0.04%	0	0.04 %
1 kişi	Ardahan Valilikte çevre şehircilik imar bürosu	40	0.02%	0.02%	0	0.02 %
1 kişi	Valilikte kültür turizm müdürlüğünde	43	0.02%	0.02%	0.02%	0.02 %
1 kişi	Ardahan Valiliğı il idare	43	0	0	0.02%	0.02 %

kurulu müdürlüğünde						
Çalışma hayatım psikoloji mi hem olumlu hem de olumsuz yönde etkiliyor	Katılımcıların çalıştığı kurumlar	Katılımcıların yaş arın düzeyi	Zihnen yorulm a ve bıkkınlı k yaşıyor um	Öfke kontrol proble mi yaşıyor um	Tükenmişlik sendromu yaşıyor m	Yüzde ler
1 kişi	Ardahan üniversitesinde İnşaat teknolojisi bölümünde	36	0	0	0	0.02 %
1 kişi	Üniversitede sağlık bilimleri fakültesindeyim	42	0.02%	0.02%	0.02%	0.02 %
1 kişi	Üniversitede çağdaş Türk lehçeleri ve edebiyatı bölümündeyim	33	0	0.02%	0	0.02 %
2 Kişi	Ardahan üniversitesinde tarih bölümünde	40. 32	0.04%	0	0.02%	0.02%
1 kişi	Ardahan üniversitesinde İlahiyat bölümünde	29	0.02%	0	0	0.02%

1 kişi	Valilikte inşaat mühendisliği bürosunda	48	0.02%	0	0	0.02%
1 kişi	Valilikte muhasebede	43	0.02%	0	0	0.02%
1 kişi	Valilikte maliye bürosunda	35	0.02%	0.02%	0.02%	0.02%
Çalışma hayatım psikolojimi Olumlu etkiliyor	Katılımcıların çalıştığı kurumlar	Katılımcıların yaş düzeyi	0	0	0	0
1 kişi	23 Şubat İlkokulunda öğretmen	49	0	0	0	0.02%
1 kişi	15 Temmuz şehitler Anadolu lisesinde öğretmen olarak çalışıyorum	36	0	0	0	0.02%
2	15 Temmuz şehitler Anadolu lisesinde öğretmen olarak çalışıyorum	47.46	0	0	0	0
Kişi	Temmuz şehitler Anadolu lisesinde öğretmen olarak çalışıyorum					.04%

7	TOBB	33.	0	0	0	0
Kişi	ortaokulunda öğretmen	33. 38. 41. 30. 51. 28.				.14%
1	Üniversitede saç ve güzellik hizmetleri bölümünde çalışıyorum	38	0	0	0	0
kişi						.02%
1	Üniversit ede çağdaş Türk lehçeleri ve edebiyatı bölümündeyim	49	0	0	0	0
kişi						.02%
1	Üniversit ede sağlık bilimleri fakültesindeyim	40	0	0	0	0
kişi						.02%
1	Üniversit ede optisyenlik programındayım	33	0	0	0	0
kişi						.02%
1	Üniversit ede teknik bilimlerdeyim meslek yüksekokulundayım	40	0	0	0	0
kişi						.02%
1	Ardahan üniversitesinde tarih bölümünde	34	0	0	0	0
kişi						.02%

1	Valilikte	29	0	0	0	0
kişi	memur					.02%
2	Valilikte	26.39	0	0	0	0
Kişi	sosyal çalışmacı					.04%
1	Valilikte	45	0	0	0	0
kişi	sanayi teknoloji müdürlüğünde					.02%
1	Valilikte	43	0	0	0	0
kişi	Gelir müdürlüğünde					.02%
1	Valilikte	35	0	0	0	0
kişi	kamu alanında					.02%
1	Valilikte	54	0	0	0	0
kişi	basın halkala ilişkiler bürosunda					.02%
1	Valilikte	42	0	0	0	0
kişi	hukuk işleri şube müdürlüğünde					.02%
1	Valilikte	46	0	0	0	0
kişi	Hukuk işlerinde					.02%

Tablo 51 (Devam) Çalışma hayatının katılımcıların psikolojisine etkisi

Katılımcıların konuya ilişkin verdiği yanıtları incelediğimizde çalışma hayatının katılımcıların büyük bir oranının psikolojisini olumlu yönde etkilediğini görmekteyiz. Bu katılımcılar çalışma yaşamının psikolojilerine olan olumlu etkilerini şu şekilde açıklamışlardır; Katılımcıların geneli çalışma hayatının kendilerini iyi işe yarayan bir insan olarak hissettirdiğini tatil zamanlarında bile iş yaşamını özlediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların iş yaşamını sevmelerinin nedeni iş yaşamının onların psikolojisini olumlu yönde etkilemesidir. Bu olumlu etkinin var olmasını sağlayan

faktörler genel olarak çalışanın işverenin kendisiyle ilişkilerinin iyi olması, Çalışma ortamının huzurlu olması kendisini bıkırtmaması, kendisine iş yaşamında fazladan sorumluluk yüklenmemesi ve çalıştığı işin karşılığını tam aldığı vs. gibi etkenlerden kaynaklıdır. Bu etkenlerin sağlandığı olduğu çalışma alanlarında çalışanların psikolojik açıdan pozitif bir etki görmesi kaçınılmazdır. Diğer bir katılımcı grubu, çalışma hayatının psikolojik etkilerinin hem olumlu hem de olumsuz yönde olduğunu şu şekilde ifade etmiştir:

(Z1) Yani ben çalışmaya alıştığım için birkaç gün evde kalsam hemen işe gelmek isterim o yüzden bence psikolojimi pozitif yönde etkiliyor, ancak iş yerimde Zihnen yorulma, bıkkınlık, öfke kontrol gibi negatif durumlarda yaşıyorum

Katılımcının açıklaması, çalışma hayatının bireyin psikolojisi üzerindeki karmaşık etkilerini ortaya koyuyor. Çalışma alışkanlıkları ve iş yerindeki stres faktörleri arasında bir denge kurmak, pek çok birey için zorlu bir süreç olabiliyor. (Z1)'in ifadesinde, işine duyduğu sevgi sayesinde olumlu bir motivasyon kaynağı bulduğu, ancak aynı zamanda zihinsel yorgunluk, bıkkınlık ve öfke kontrolü gibi olumsuz duygularla da başa çıkmak zorunda kaldığı görülüyor. Bu durum, çalışmanın psikolojik etkilerinin sadece olumlu ya da olumsuz olmadığını, her iki yönünün bir arada bulunabileceğini gösteriyor. Bu durumun aksine, katılımcıların bir diğer grubu, çalışma yaşamlarının psikolojik durumu üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ifade etmiştir. Bu konuya ilişkin katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıda sunulmuştur:

(K6) çalışma hayatının güzel olduğunu düşünüyorum ben çalışmayı seviyorum ama bu meslekinizle ilgili bir durum ben eskiden Çankırı'da çalışıyordum orada çok daha rahattım öğrenci profilim ve okulum çok iyiydi ama işte Ardahan'a gelince buradaki öğrenci profilini sevmedim bu okuldaki öğrenci profili iyi değil. Peki, farklar nelerdir? Eski okulumdaki öğrenciler öğretmenlerine karşı daha saygılıydı ama burada Ardahan'da çalıştığım okul böyle değil sen bir büyük müsün değil misin çocuk onun bilincinde değil ve seni dinlemiyorlar. Peki, sizce bu durumun nedeni nedir? Ailelerinin yetiştirmesi tamamen, sosyal ortamları yani çocukların. Aileden geliyor yani? Kesinlikle aileden geliyor aile terbiyesiyle alakalı. Peki bu durum sizi nasıl etkiliyor? Kötü etkiliyor bıkkınlığa neden oluyor.

(K10) Eskiden çok iyi bir etki bırakıyordu şimdi çok iyi bir etki bırakmıyor. Neden? Ben şuan on birinci yılımı çalışıyorum ilk geldiğimde ben akademiysen olmak istiyordum

ama kadro olmadı KPSS kazandım. Dedim ki öğretmen olarak başlayıp sonradan dışarıdan Yüksek lisan Doktora devam ederim ama öğretmenliği o kadar çok sevdim ki çünkü öğrencilerim çok saygılıydı velilerde öyle yani öğretmen olduğumu hissediyordum. Ama şuan eğitim sistemi ülke genelinde geldiği noktada öğretmen olduğum için mutlu olduğum his etmiyorum.

Beklediğim saygıyı ya da on yıl önce gördüğüm değeri şuan göremiyorum ne veliden ne de öğrenciden, çocuklar çok şımarık veliler çokbilmiş gibi davranıyorlar her konuya vakıf olduklarını düşünüyorlar. Bu kadar emeğe ülke genelinde baktığımda aldığım ücret yaptığım işin karşılığı değil bunu şımarıklık olarak söylemiyorum hani belki birçok insanın nezdinde ortalamanın üstü maaş alıyoruz ama Türkiye’de kimse çalıştığının karşılığını almıyor zaten böyle bir sorunumuz var. Öğretmenler özelinde de maddi olarak ta manevi olarak ta mutlu değilim beni negatif etkiliyor.

(K9) İlk başlarda ben 2016 yılında atanmışım ister maddi yandan olsun ister manevi tatmin ediyordu o zamanlar öğrenci profilim de iyiydi. Ama bu okula geldikten sonra dört yıldır buradayım genel olarak sekiz yıllık öğretmenim ben. Buraya geldikten sonra hiçbir şey beni tatmin etmiyor ne maddiyat ne de maneviyat yani buda doğal olarak psikolojiyi etkiliyor. Burada yaşadığımız sorunları ister istemez eve götürdüğümüz için bu sefer evde problem oluyor evdeki problem de işe yansıyor yani bu kısa döngü benim için. Yani genel olarak negatif etki bırakıyor. Bu negatif etkinin nedeni nedir acaba? Çözumsuzlük. Hangi konularda? Maddiyat konusunda yani bunun çözülmesi içinde Bakanlığın bir şeyler yapması gerekiyor.

Şimdi bizim evimize çok şükür belirli bir miktar para geliyor ama dünyayla kıyasladığınız zaman ya da senden bir tık yüksek insanlarla kıyaslamaya kalktığın zaman ben burada çok fazla problemle uğraşıyorken neden hak ettiğim karşılığı alamıyorum. Maddi olarak alamıyorum ama manevi olarak ta alamıyorum hadi şimdi maddiyatı bir şekilde kazanabiliyoruz ama burada bizim öğretmenlikte bence maddiyattan ziyade maneviyat çok daha etkili. Maneviyattan kastınız? Yani öğrenciler ve veliler le ilgili yani inanamazsınız burada yaşanan problemlere ahlaksızlık ve davranış problemi çok büyük seviyede yani karşılarında bir öğretmen yokmuş edasıyla yıllarımızı verdik çalıştık eziyet çektik karşılığı bu olamamalıydı. Hani maneviyat yoksa maddiyatı yükseltsinler o zaman bununla bir şekilde kendini tatmin etme işe gelme arzun isteğin olsun.

Bunun yanı sıra Üniversitede çalışan katılımcıların küçük bir kesimi ise çalışma hayatlarının psikolojilerine olumsuz yönde etkisini şu şekilde açıklamıştır;

(Z4) *Yani iş hayatımda yaşadığım olumsuz bir şey psikolojimi hemen etkiliyor. Mutsuz oluyorum o gün. Peki, Zihnen yorulma, bıkkınlık, öfke kontrol bunlar oluyor mu? Kesinlikle oluyor. Bu evinize de etki ediyor mu? Evet, etki ediyor*

Valilikte görev yapan katılımcıların bir kısmı, çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunları şu şekilde belirtmişlerdir:

(X1) *Yani maalesef ben o dengeyi ayarlayamıyorum çalışma hayatım benim psikolojim üzerinde epey etki bırakıyor, Bundan da memnun değilim. Zihnen yorulma, bıkkınlık, öfke kontrol? Evet, tabi ki hepsi oluyor ama bunun bir seviyesi varsa yani yaşadığımız kadar bu seviyenin altında mıdır üstünde midir bunu bilmiyorum ama yaşıyorum bunları. Bu durumla nasıl başa çıkıyorsunuz? Yani ben psikoloğa gidiyorum, bazen kitap okuyorum bazen de annemden destek alıyorum bu şekilde yani.*

Katılımcının çözüm odaklı uyguladığı Bu yöntemler kişinin çalışma hayatında yaşadığı psikolojik problemleri aşması için oldukça etkilidirler fakat çalışma yaşamında kendilerine kötü etki eden onlara negatif etki eden konun köküne inip onu halletmedikleri müddetçe kişinin hala bu tür problemler yaşamasına bu problemlerin tekrarlanmasına neden olabilmektedir.

Bir katılımcı ise iş yaşamında tükenmişlik sendromu gibi hisler yaşadığını fakat çalıştığı kuruma ileri yaşta atandığı için şükretmesi gerektiğini düşündüğü belirtmiştir. Kişinin bu tür düşünce içerisinde olması sanıldığı kadar doğru değildir. Çünkü Tükenmişlik sendromu gibi stresli dönemler, uzun süre devam ettiğinde hem bireyin hem de çalıştığı kurumun verimliliğini olumsuz etkileyebilir.

Bu nedenle, bireyin iş yaşamında yaşadığı zorluklar karşısında kendine karşı daha şefkatli olması, duygusal durumunu öncelikli hale getirmesi önemlidir. Kendine telkinlerde bulunarak psikolojik baskısını hafifletmeye çalışması, olumlu bir adım olsa da, bu çabaların sürdürülebilir olması ve profesyonel destekle desteklenmesi önemli olabilir. İş yaşamında başarı ve kariyer, bireyin mutluluğu ve sağlığı ile kıyaslandığında ikincil bir öneme sahip olmalıdır. *Unutulmamalıdır ki, “sağlıklı bir zihin, başarılı bir çalışma hayatının en temel yapı taşlarından biridir”.* Bu durumların yanı sıra bir katılımcı konuya ilişkin yaşadığı problemleri şu şekilde açıklamıştır;

(X12) *Ben işe başladıktan sonra anksiyete bozukluklarım olmaya başladı. İş yerinde olan en ufak bağırılmalarda titremelerim başlıyor her şey çok kötü olacaktı gibi psikolojik olarak bu durum ben işe başladıktan sonra oldu. Hiç psikoloğa göründünüz mü? Çok göründüm ilaçta kullandım o ortamdan uzaklaşmam gerektiğini söylediler ama maalesef işten çıkamazdım o yüzden bu duruma dayanma çalıştım*

Katılımcıya psikolojisinin bu duruma gelme nedenini sorduğumuzda ise İş yaşamında hep mobingin (sözel) çeşidine maruz kalmasından kaynaklı olduğunu belirtmiştir. Kişi yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafında sırf cinsiyeti kadın olduğu için çalışma yaşamında sevilmediğini hor görüldüğünü Yöneticilerinden gördüğü Mobingden üzerine bağırılmasından dolayı bu psikolojisinin bu duruma geldiğini ifade etmiştir. Bu duruma psikolojik açıdan baktığımızda ise Bir insanın cinsiyeti fark etmez sizin hep üzerine bağırıldığına yaptığı iş beğenilmediğine hep azarlandığında o kişinin psikolojisi zedelenir. Bu durum kişinin özsaygısını zedeler, kaygı düzeyini artırır ve stresle başa çıkma becerilerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bağırılma ve eleştiri, bireyin kendini değersiz hissetmesine, bulunduğu ortamda en ufak bir yüksek ses kişinin hemen tedirgin olmasına korku ve kaygı hissetmesine neden olabilir. Bu gibi durumlarla başa çıkmak için, pozitif bir destek ağı oluşturmak, profesyonel yardım almak ve sağlıklı iletişim yolları geliştirmek önemlidir. Özellikle bu tür olumsuz deneyimlerden etkilenen bireylerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlayacak, cesaretlendirici ve destekleyici ortamlar yaratmak büyük önem taşır.

Bir diğer kanımız ise: Genel olarak görüşme sağladığımız katılımcıların çalıştığı alanların veya çalışanların yaşlarının çalışma hayatlarında psikolojik açıdan yaşadıkları negatif veyahut pozitif duygu durumlarıyla aralarında bir bağlantı olmadığı bu etkenlerin çalışanların iş yaşamından kaynaklı oluşan psikolojik durumlarına anlamlı bir etki etmediği kanatına varmaktayız. Çalışanların yaşları veya çalıştıkları alanların, genel olarak psikolojik durumları üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı gözlemimiz iş tatmininin ve stresinin daha belirleyici faktörler olduğunu ortaya koymaktadır. İlâveten iş yaşamının bireylerin psikolojisini olumlu veyahut olumsuz etkilemesi durumunun evlilik uyumuyla arsında anlamlı bir ilişki bulmaktayız. Çünkü İş hayatında yaşanan stres veya tatmin, bireyin evlilik ilişkisini de doğrudan etkileyebilmektedir. Örneğin, işte yaşanan sıkıntılar, bireyin evdeki tutumunu ve ilişkilerini olumsuz yönde

etkileyebilirken, iş yerindeki pozitif deneyimler, evlilik uyumunu artırabilir. Sonuç olarak, bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları zorlukların, onların psikolojik durumları üzerindeki etkileri göz önüne alındığında, işverenlerin ve ilgili kurumların çalışanların mental sağlığını koruyacak önlemleri hayata geçirmesi büyük önem taşımaktadır. İş-yaşam dengesi, psikolojik destek ve sağlıklı iletişim yollarının geliştirilmesi, bireylerin iş yerindeki tatmin düzeylerini artıracak ve genel yaşam kalitelerini iyileştirecektir. Bireylerin sağlıklı ve sürdürülebilir bir çalışma yaşamı yaratmaları, hem kendi psikolojik sağlıkları hem de çalıştıkları kurumların başarısı açısından önemli bir yere sahiptir.



Resim 12. Çalışma yaşamının psikoloji üzerindeki etkileri

Kaynak: <https://malatyahaber.com/haber/calisan-kadınlar-ve-tukenmişlik>.

4.9. KARIYER VE AİLE DENGESİNE İLİŞKİN BULGULAR

Aile yaşamının kariyere etkisine ilişkin bulgular

Tablo 52. Katılımcıların aile yaşamlarının, iş yaşamında kariyer ilerlemesine etkisi

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
A) Evet, aile yaşamım iş yaşamımda kariyerimin ilerlemesine engel	17 kişi	0.34%
Aile yaşamım iş yaşamımı Yavaşlatıyor ve zorlaştırıyor	5 kişi	0.1%

Önceliğim ailem, ailemi seçerdim	2 kişi	0.04%
B) Hayır, aile yaşamım iş yaşamımda kariyerimin ilerlemesine engel değil	25 kişi	0.5%
Ailem çocuklara baktı	2 kişi	0.04%

Tablo 52 (Devam) Katılımcıların aile yaşamlarının, iş yaşamında kariyer ilerlemesine etkisi

Katılımcıların konuya ilişkin verdiği cevapları incelediğimizde katılımcıların bir grubunun Aile yaşamlarının çalışma yaşamlarında kariyerlerinin ilerlemesinde engel olduğu A şıkı cevabını verdiğini görmekteyiz. Katılımcıların bu duruma ilişkin verdiği yanıtlar şu şekildedir;

(K13) *Evet bence de öyle.*

Örneğin: ben çocuğum olmadan önce okulda yöneticiydim çocuk olduktan sonra bu konumdan istifa ettim çocuğumla daha iyi ilgilene bilmek ona daha çok vakit ayırabilmek için.

Bu cevapların aksine Katılımcıların bir kesimi ise Çalışma yaşamının kariyerlerinin ilerlemesini engellediğini değil yavaşlattığını ver zorlaştırdığını aşağıda belirttiğimiz şekilde ifade etmişlerdir;

(Z12) *Bu durum engel değil ama zorlaştırıyor ben bekâr birisi olsaydım sorumlüğüm daha az olacaktı ve bu akademik başarıda daha hızlı ilerleye bilirdim. Ama şöyle bir durumda var anne olduktan sonra zaman yönetimi konusunda daha ustalaştım çünkü zaman ne kadar kısıtlı hale geliyorsa yani zamanınız ne kadar daralıyorsa onun kıymetini daha çok biliyorsunuz ve daha iyi yönetiyorsunuz. Ama şöyle bir durumda var bekâr arkadaşlarım benden çok daha hızlı ilerledi*

Katılımcının bu durumun kendine olumlu katkı olarak zaman yönetimi hususunda daha iyi olduğunu söylemesi detayı da gözümüzden kaçmamıştır. Bu durum, ailevi sorumlulukların zaman yönetimi becerilerini geliştirebileceğini göstermektedir.

(Z7) *Engel değil ama yavaşlatan bir faktör olduğunu düşünüyorum. Çünkü evli olmayan veya çocuk sahibi olmayan akademisyenler akademik hayatlarına ve bilimsel çalışmalarına daha fazla çünkü aileye ayıracakları zaman da bilim yönüne aktardıkları için akademik kariyer de yükselmeleri daha hızlı olabiliyor. Ben engel olduğunu düşünmüyorum ama yavaşlattığı bir gerçek*

Katılımcıların küçük bir kesimi ise önceliğinin çocukları olduğunu ve bu konudan dolayı seçim yapması gerekirse Kariyerini değil ailesini çocuklarını seçeceklerini belirtmişlerdir. Buda katılımcıların Çocuklara daha fazla zaman ayırma isteği nedeniyle kariyer öncelikleri değiştirmektedir. B şikını incelediğimizde, katılımcıların büyük bir kısmının "engel olmuyor" cevabını verdiğini gözlemliyoruz. Bu seçeneği tercih eden katılımcıların konuya ilişkin yanıtları şu şekildedir;

(K7) *Hayır düşünmüyorum kesinlikle ben yüksek lisansımı hamileyken yaptım. O doğduktan sonra tez savunmama girdim evet zor oldu ama asla engel olduğunu düşünmüyorum o yüzden*

Bir diğer katılımcı grubunun da, yukarıda bahsedilen eş desteği gibi, çalışma yaşamındaki aile desteğinin etkisine vurgu yaptığı gözlemlenmiştir. Katılımcılar, kariyer hedeflerine ulaşmalarında, eşlerinin ve ailelerinin kendilerine sağladığı desteğin önemli bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Genel olarak, bu yanıtlar, çalışan annelerin kariyer gelişiminde en büyük etkenin aile desteği olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların ifadelerine göre, eşlerinin verdikleri destek ve çocuk bakımındaki yükün hafifletilmesi, onların kariyer hedeflerine odaklanmalarına yardımcı olmuştur. Bu veri, aile içindeki dayanışma ve desteğin, profesyonel gelişim açısından ne denli kritik olduğunu göstermektedir.

Engel değildir diyen katılımcıların verdiği yanıtları incelediğimizde ise katılımcıların Zaman yönetimi becerileri geliştirildiği için, aile ve kariyer arasında bir denge kurulabildiğini ifade ettiğini görebilmekteyiz. Zaman yönetimi, hem iş yaşamında hem de günlük hayatta oldukça kritik bir rol oynamaktadır. Katılımcıların bu konudaki tutumlarının doğru olduğunu düşünmekteyiz. Ayrıca, ideolojik olgunluk perspektifinden bakıldığında, aile yaşamının kariyer hedefleri üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığına inanan katılımcıların görüşlerini görmekteyiz. Ancak bu durumun bireyin koşullarına ve zaman yönetimi becerilerine bağlı olarak değişebileceği unutulmamalıdır. Bu nedenle, kişisel verimlilik ve aile faktörleri arasında sağlıklı bir denge kurmak, kariyer gelişimi açısından önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Genel olarak katılımcıların verdiği bu yanıtların dışında bir katılımcının verdiği yanıt dikkatimizi çekmektedir. Katılımcının konuya ilişkin verdiği yanıt şu şekildedir;

(Z14) *Aslında ile yaşamının ya da eşimin değil de anneliğin yüklemiş olduğu misyonların kadının ilerlemesini biraz geciktirdiği kanatındayım. Çünkü kadın ve erkek*

her ne kadar hayatı sorumlulukları bölüşseler de yine de annenin yüklenmiş olduğu sorumluluk babaya nispeten daha fazla olduğu için buda kadının ilerlemesini geciktirebiliyor.

Bu yanıtı incelediğimiz zaman (Z14)'ün kadının toplumsal rolü ve aile içindeki dinamiklere dair önemli bir gözlemlerde bulunduğunu görmekteyiz.(Z14), anneliğin getirdiği sorumlulukların, kadınların kariyer veya kişisel gelişim konularında ilerlemesine engel olabileceğini ifade ediyor. Bu tespit iki temel noktayı öne çıkarmaktadır:

1. Aile İçi Sorumlulukların Dağılımı: (Z14), kadın ve erkek arasındaki sorumluluk paylaşımının eşit olmadığını öne sürmekte. Annenin üstlendiği yükümlülüklerin, babanın yükümlülüklerine göre daha fazla olduğu görüşü, toplumsal cinsiyet rollerinin ve geleneksel aile yapısının etkilerini yansıtmaktadır.

Bu durum, kadınların sosyal ve ekonomik alanda ilerlemelerini olumsuz etkileyebilir. 2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: (Z14)'ün yanıtı, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ele alınması gereken bir sorunu ortaya koymaktadır.

Kadınların iş hayatında veya bireysel gelişimlerinde engellerle karşılaşmalarının, toplumsal yapıdaki cinsiyet rollerinin ve beklentilerinin bir sonucu olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, eşitlikçi bir yaklaşım benimsemenin ve erkeklerin de ev içindeki sorumlulukları paylaşmasının, kadınların gelişimini destekleyebileceği düşünülebilir. Bu tür yanıtlar, Aynı zamanda kadınların kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine yönelik engellerin anlaşılması ve bu engellerin aşılması için gereken toplumsal değişimlerin neler olabileceği konusunda daha derinlemesine tartışmalara yol açabilir. (Z14)'ün görüşü, aynı zamanda kadınların yaşadığı zorlukların görünür kılınması ve daha adil bir toplum için atılması gereken adımların önemini de vurgulamaktadır.

Genel olarak konuya ilişkin yanıt veren katılımcıları değerlendirdiğimiz zaman: A Şıkkını Seçenler: Aile yaşamlarının kariyer gelişiminde bir engel oluşturduğunu düşünen katılımcılar, genellikle yüksek akademik hedefleri ve sorumlulukları olan bireylerdir. Ayrıca, zaman yönetimindeki zorlukları öne çıkarmışlardır. B Şıkkını Seçenler ise: Aile yaşamlarının kariyer gelişimini olumsuz yönde etkilemediğini belirtenler, destekleyici eş ve aile yapılarına sahip olduklarını vurgulamakta ve daha iyi zaman yönetimi becerilerine

sahip olduklarını ifade etmektedirler. Sonuç olarak aile yaşamı ile kariyer arasındaki ilişki karmaşık bir yapıdadır. Aile yaşamının kariyer üzerindeki etkileri, bireylerin kişisel koşullarına, aile dinamiklerine ve kariyer hedeflerine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Hem engel olduğunu düşünen hem de bunun engel olmadığını savunan katılımcıların sayıları birbirine yakın olmakla birlikte, genel olarak destekleyici bir aile yapısının kariyer gelişiminde olumlu bir etkisi olduğu kanatına varmaktayız. Bu durumu etkileyecek en önemli faktörlerin ise Eş desteği ve çocuk bakımı olduğunu görmekteyiz. Özellikle eş desteği, bireylerin kariyerlerine olan motivasyonunu artıran ve stresle başa çıkmalarına yardımcı olan önemli bir faktördür. Ayrıca, çocuk bakımı gibi sorumluluklar, kariyer gelişimini etkileyebilir; bu durum özellikle çalışan ebeveynler için geçerli olabilir. Çocukların bakımı gereksinimi, kariyer planlaması ve iş hayatında ilerleme gibi konularda zorluklar yaratabilmektedir.

Bu bağlamda, destekleyici bir aile ortamı, bireylerin kariyerlerini şekillendirmelerine yardımcı olurken, aynı zamanda bireylerin ruhsal ve duygusal sağlıklarını da olumlu yönde etkileyebilir. Dolayısıyla, kariyer gelişimini destekleyen bir aile yapısı, bireylerin iş yaşamında daha özgüvenli ve başarılı olmalarına olanak tanıyabilir. Kısacası, aile desteği ve çocuk bakımının etkileri, bireylerin kariyer yolculuklarını önemli ölçüde şekillendiren unsurlar olup, bu konudaki farkındalıklar ve çözümler, bireylerin hem aile hayatında hem de profesyonel yaşamında daha dengeli bir yol izlemelerine yardımcı olacaktır.

Kariyer hedefleri ve çatışmaya ilişkin bulgular

Tablo 53. Katılımcıların kariyer hedefleriyle eşlerinin kariyer hedefleri arasındaki uyum

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Eşimle kariyer hedeflerim doğrultusunda çatışma yaşamadım	43 kişi	0.86%
Ben eşimi eşimde beni hep kariyer hedeflerimizde destekledik	15 kişi	0.3%

Eşimle kariyer hedefleri hususunda çatışma yaşıyoruz	6 kişi	0.12%
Kariyer hedefleri doğrultusunda eşin bazı fedakârlıklar yapması gerekiyor	4 kişi	0.08%
Çocuklarımdan dolayı kariyer hedeflerime bir süreliğin ara verdim	2 kişi	0.04%

Tablo 53 (Devam) Katılımcıların kariyer hedefleriyle eşlerinin kariyer hedefleri arasındaki uyum

Katılımcıların konuya ilişkin verdiği yanıtları incelediğimizde Katılımcıların genelinde Eşlerinin kariyer hedefleri ile kendi kariyer hedefleri arasında çatışma yaşamadığını görmekteyiz. Bir diğer katılımcı grubu ise eşlerinin kariyer hedeflerini desteklediklerini ve bu durumun aralarında çatışma yerine uyum yarattığını belirtmiştir. Katılımcılardan birçoğu ise kariyer hedefleri doğrultusunda eşin bazı fedakârlıklar yapması gerektiğine dikkat çekmiştir. Bu destekçi tutumlar, kariyer hedeflerini geriye çekme veya esneklik gösterme anlamında da ortaya çıkmıştır. Öte yandan katılımcıların bir kesimi ise eşleriyle kariyer hedefleri hususunda çatışma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların bu hususta eşleriyle yaşadıkları problemler şu şekildedir;

(Z5) *Evet şimdi ben doçentliğim için çalışıyorum dediğim zaman eşime artık evdeki konuları senin idare etmen gerekiyor sen doçentliği aldın nasıl olsa dediğim zaman eşimde bende profesörlüğüm için çalışıyorum dedi. Yani ikimizin de bir birini idare etmesi gerekiyordu ve hepimiz ilerlemeye çalışıyoruz o yüzden çatışma oluyor. Bu durumla karşılaşıldığı zaman İki taraftan birinin fedakârlık yapması gerekiyor? Kadın daha çok fedakârlık gösteriyor kesinlikle. Yani iki tarafta akademisyense profesörlüğünü önce kadının alan örnekler nerdeyse yok. Sizde nasıl oldu? Özellikle çocuktan sonra Ben fedakârlık yaptım*

Bazı katılımcılar ise çocuklarının yaşlarından dolayı kariyer hedeflerine ilişkin planlarını şu şekilde belirtmişlerdir;

(K6) Üniversitede kalıp kariyer yapmak istiyordum ama çocuklar küçük olduğu için şuan yapamam. O zaman çocukların yaşlarının bu konuda etkisi büyük? Evet, çok fazla

O halde çocukların ailelerin kariyer açısından ilerlemişine olumlu veya olumsuz katkıda bulunduklarını söyleyebiliriz. Sonuç olarak, katılımcıların büyük çoğunluğu kariyer hedefleri arasında çatışma yaşamadıklarını belirtse de, bazıları için çatışmalar yaşanmakta ve bu durum genellikle iletişim, destek, fedakârlık ve anlayış yoluyla çözülmektedir. Çeşitli kariyer hedefleri ve bireysel farklılıklar, bu süreçte önemli rol oynamaktadır. Ve araştırmamız sonucunda eşlerin kariyer hedefleri ile evlilik uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Eşlerin kariyer hedefleri ile evlilik uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaması, bu sürecin karmaşıklığını ve bireysel farklılıkların önemli rol oynadığını göstermektedir.

Tercih durumları ilişkin bulgular

Tablo 54. Katılımcıların iş aile ikilemine ilişkin durumları

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Şimdiye kadar iş veya aile ikileminde kalmadım	26 kişi	0.52%
İşim veya ailem ikilemiyle karşılaştım ve dengeyi sağladım	8 kişi	0.16%
Eşimin desteği sayesinde bu hususta denge kurabildim	4 kişi	0.08%
İşimi ön planda tutuyorum	5 kişi	0.1%
İşimden ödün vermek zorunda kaldım	7 kişi	0.14%

Çalışan kadınların iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi kurma konusundaki zorlukları, çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu faktörler arasında iş yerindeki önemli toplantıların aile etkinlikleriyle çakışması, çocukların bakım ihtiyaçları veya

hastalık durumları gibi durumlar yer almaktadır. İş ile aile yaşamı arasında tercih yapma durumu, birçok çalışan kadının karşılaştığı karmaşık bir meseledir. Yapılan araştırma sonucunda, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun, iş ve aile hayatı arasında tercih yapma durumuyla sık karşılaşmadıklarını belirttiği görülmüştür. Ancak, böyle bir durumla karşılaştıklarında, ailelerini tercih edeceklerini ifade etmişlerdir. Diğer yandan, bazı katılımcılar, bu ikilemle karşılaştıklarında dengeyi sağlama yeteneklerini vurgulamışlardır. Ayrıca, katılımcılardan bir kısmı, eşlerinin çocuk bakımındaki destekleyici rollerinin kendileri üzerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmiştir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar, işlerini öncelikli olarak değerlendirdiklerinde, ailelerinden önce işlerini seçtiklerini ve ailelerini de işlerine göre yapılandırdıklarını ifade etmişlerdir.

Diğer bir grup katılımcı ise, böyle bir ikilemle karşılaştıklarını ve kariyer planlarından ödün vermek zorunda kaldıklarını dile getirmişlerdir. Katılımcıların yanıtları, iş ve aile hayatı arasında tercih yapma durumunun çoğu zaman zorlu ve stresli bir süreç olduğunu göstermektedir. Çoğu katılımcı ailelerini öncelikli olarak değerlendirirken, işin getirdiği baskılara ve sorumluluklara da değinmişlerdir. Eş desteğinin önemine vurgu yapılması, aile içindeki işbölümü ve destek mekanizmalarının cinsiyet eşitliği açısından ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, çalışan kadınların iş ve aile dengesi kurma çabaları, hem kişisel hem de toplumsal boyutta dikkate alınması gereken bir meseledir. Katılımcıların genelinin böyle bir durumda ailesini seçeceğini belirtmesi iş alanlarında kadınların değil de daha çok erkeklerin alınmasının da kuvvetli muhtemel nedenlerinden biridir.

Çünkü çocuk sahibi olan annelerin bir ikilem yaşadıklarında ailelerini seçme eğiliminde olacaklarını biliyorlar. Aslında Bu durum, kadınların iş hayatındaki yerini etkileyen önemli bir sosyal gerçekliği yansıtmaktadır. Çünkü Birçok kadının, özellikle çocuk sahibi olduklarında, iş ve aile arasında bir seçim yapmak zorunda kaldığı hissi, toplumsal cinsiyet rollerinin ve beklentilerinin bir sonucudur. Kadınlar genellikle, toplumun onlardan beklediği ebeveynlik rollerini yerine getirmeye daha fazla eğilimli oldukları için iş gücünden ayrılmayı veya kariyerlerini ikinci plana atmayı tercih edebiliyorlar. Bu durum, erkeklerin iş gücünde daha fazla temsil edilmesine yol açabiliyor. Ayrıca, bazı işyerlerinde, kadınların çocuk sahibi olmaları durumunda esneklik sağlanmaması ya da destekleyici politikaların olmaması, bu ikilemi daha da zorlaştırıyor. Buna ek olarak, toplumsal normlar ve beklentiler, kadınların kariyer

hedeflerini etkilemekte ve iş hayatında daha az görünür olmalarına neden olabilmektedir. Bu durum, iş gücündeki cinsiyet eşitliğini sağlamak için çeşitli politikaların ve yaklaşımların benimsenmesi gerektiğini ortaya koyuyor. İş yerlerindeki esneklik, ebeveynlik gibi konularda destekleyici düzenlemeler, kadınların hem kariyer hem de aile hayatlarını dengelemesine yardımcı olabilir.

Kariyer hedeflerine ilişkin bulgular

Tablo 55. Katılımcıların kariyer hedefleri

1. Okullarda çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Kariyer hedefim yok	4 Kişi	0.08%
Kariyer hedefim var	5 Kişi	0.1%
Çocuğumdan dolayı kariyerimi beklemeye aldım	3 Kişi	0.06%
Bizim alanda mevki açısından kariyer hedefi olmaz	10 Kişi	0.2%
2. Üniversitede çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Kariyer hedefim var	14 Kişi	100%
3. Valilikte çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Kariyer hedefim yok	6 Kişi	0.12%
Kariyer hedefim var	7 Kişi	0.14%
Çocuğumdan dolayı kariyerimi beklemeye aldım	2 Kişi	0.02%

Tabloyu incelediğimiz zaman 1. Okullarda çalışan katılımcıların bir kısmının Kariyer hedefinin olmadığını görmekteyiz. Bunun nedenini sorduğumuzda ise katılımcıların yanıtları şu şekilde olmuştur;

(K13) *Belki ileride olabilir şu anlık yok. Çocuktan dolayı mı? Evet, çocuğum biraz büyüdükten sonra tabi ki düşüncelerim var*

Bu durum, birçok ebeveynin karşılaştığı yaygın bir durumdur. Özellikle küçük çocukları olan ebeveynler, çocuklarının gelişim dönemlerinde onlara yeterli zamanı ayırmak adına kariyer hedeflerini erteleyebiliyorlar. Çocukların ihtiyaçlarının ön planda tutulması, özellikle erken yaşlarda onların sağlıklı bir şekilde gelişim göstermesi açısından oldukça önemlidir. Kariyer hedeflerinden ödün vermek istemeyen ebeveynler, çocukları belirli bir yaşa geldikten sonra (örneğin okula başladıklarında) kariyerlerine yeniden odaklanma fırsatı bulacaklarını düşünüyorlar. Bu, hem çocukların bağımsızlık kazanmaları hem de ebeveynlerin kendi kariyer hedeflerine yönelmeleri için bir geçiş dönemi yaratıyor. Bunun aksine katılımcıların bir diğer kesimi ise kariyer hedeflerinin üniversitede yüksek lisans yapmak olduğunu betimlemişlerdir. Katılımcıların büyük bir kısmı ise Kendi alanlarında yani öğretmenlikte mevki açısından kariyer hedeflerinin olmadığını ve bu duruma ilişkin düşüncelerini şu şekilde belirtmişlerdir;

(K5) *Öğretmenlikte en fazla yükselme açısından idareci olabilirsiniz ki bence buda öğretmenlik değil.*

(K14) *Öğretmenlikte olması gerek çünkü örneğin otuz yıl öğretmen olarak çalışıyorsunuz hep aynı mevkide devam ediyorsunuz ve belki bu durumda bizi tembelliğe itiyordur. Dolayısıyla bir hedefim de yok.*

Bu durum belki de birçok öğretmenin çalışma hevesini de kötü yönde etkilemektedir. Çünkü kişinin çalıştığı alanda elde edebileceği onun için çaba sarf edebileceği bir hedefinin olması onu iş yaşamına daha çok bağlayıp bireyi iş yaşamında daha zinde tutabilmektir. Buna örnek olarak: Bu durumu genel olarak açıklayacak olursak eğer katılımcı (K14)'ün belirttiği gibi, uzun yıllar aynı pozisyonda kalmak, zamanla motivasyonu düşürebilir ve bireyin kendini geliştirme isteğini azaltabilir. Ayrıca, öğretmenlerin yalnızca müdür veya müdür yardımcısı gibi pozisyonlara yönelmeleri gerektiği düşüncesi, öğretmenlik mesleğinin kendine özgü değerlerinin yeterince takdir edilmediğini gösterebilir. Eğer öğretmenler için daha fazla gelişim ve kariyer fırsatı sunulursa, bu durum onların iş yaşamına olan bağlılıklarını artırabilir ve mesleki tatminlerini yükseltebilir. Sonuç olarak, öğretmenlikte kariyer hedeflerinin sınırlı olması,

meslektaşların motivasyonunu ve iş performansını olumsuz etkileyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu durumu değiştirmek için eğitim kurumlarının, öğretmenlerin gelişimini destekleyen programlar ve kariyer yolu seçenekleri sunmaları önemlidir. 2. Üniversitede çalışan katılımcıları incelediğimiz zaman katılımcıların hepsinin yani katılımcıların tamamının kendi alanlarında kariyer hedefinin olduğunu görmekteyiz. Bu durum akademik kariyerin doğası gereği, üniversite çalışanlarının mesleki gelişimlerine odaklanmalarının bir sonucudur. Üniversitelerdeki araştırma, öğretim ve danışmanlık gibi imkânlar, bireylere hem akademik hem de profesyonel anlamda ilerleme fırsatları sunmaktadır. Kariyer hedeflerinin belirgin olmasının en önemli nedenlerinden biri, üniversitelerin sağladığı yükselme ve gelişme fırsatlarıdır. Akademisyenler, genellikle daha yüksek lisans ve doktora programlarına katılmanın yanı sıra, araştırma projeleri, yayın yapma, uluslararası konferanslara katılım gibi aktivitelerle kendilerini geliştirme şansı bulurlar. Bu tür fırsatlar, kişilerin kariyerlerinde ilerlemek için gerekli bilgi ve deneyimi edinmelerine yardımcı olur. Fakat üniversitede çalışan katılımcılardan (Z12)'nin cevabı dikkat çekicidir kendisinin bu konudaki düşüncesine şu şekildedir;

(Z12) *Tabi ki var. Bunlara ulaşabilmek için neler yapıyorsunuz? Elbette ki çalışıyorum, fakat bu konuda zorluklar yaşıyorum. Bütün eşitliklerin hak olmadığını düşünüyorum, adalet değildir bütün eşitlikler.*

Örneğin: *Bekâr bir akademisyenle evli belki iki veya üç çocuklu bir akademisyen kadının aynı puanlarla doçent olmasının adalet olmadığını düşünüyorum, hem nüfusumuz yaşıyor çocuk isteyen bir devlet anlayışı hem de çalışan kadının bütün işini zorlaştıran bir anlayışla bu gitmez. Hem çalışalım kadınlarımız ayakta dursun kimseye ezilmesin, şiddet görmesinler, öldürülmesinler ayaklarının üzerinde dursunlar hem de hiçbir şey olamamış gibi çok iyi anne ve ev hanımı olsunlar her işi yetiştirsinler böyle bir durum yok. O insanlar da normal insan olduğu için yani bizde ev hanımları kadar insanız yani bende hasta oluyorum bende yoruluyorum. Bir ev hanımın akşama kadar yapabileceği bir işi ben işe gelene kadar yapıp öyle işe geliyorum. Dolayısıyla bütün eşitlikler adalet değildir.*

(Z12), akademik başarı ve kariyer ilerlemesi konularında ailevi sorumlulukların, özellikle kadın akademisyenler için, ciddi bir engel teşkil ettiğine belirtmektedir.

Çocuk sahibi olan bir akademisyenin hem akademik sorumluluklarını yerine getirirken hem de ev içindeki yükümlülükleri yönetirken karşılaştığı zorlukların, yalnızca akademik başarı ile ölçülmemesi gerektiğini savunuyor. Bu bakış açısı, cinsiyet eşitliği ve adalet kavramlarının daha derinlemesine ele alınması gerektiğini ortaya koyuyor. Akademik dünyada eşit şartlar sağlamak için sadece mevcut sistem içerisinde değişiklikler yapmak değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerini ve ailevi sorumlulukları yeniden değerlendirmek gerektiği kanısında. (Z12)'nin düşünceleri, bu konularda daha geniş ve kapsayıcı bir tartışmaya ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

3. Valilikte görevli katılımcıların konuya ilişkin verdikleri yanıtların analizi, bazı katılımcıların çalışma hayatlarında belirledikleri herhangi bir kariyer hedefinin bulunmadığını ortaya koymaktadır. Bu durumun temel nedeni olarak ise katılımcıların Valilikteki en yüksek pozisyonun müdürlük olduğunu ifade etmeleri gösterilmektedir. Bu durumun mevki açısından okullardaki durumla benzer olduğunu görmekteyiz katılımcıların kendi anlarında mevki açısından sadece müdürlüğün olduğunu ona da ihtiyaç duymadıklarını belirtmektedirler. Bu mevkiinim kendilerini yoracaklarını düşünmektedirler. Bu durumun bir sonucu olarak, katılımcılar, yalnızca müdürlük pozisyonuna ulaşmanın kendilerini yormaktan başka bir getirisi olmadığını, dolayısıyla bu hedefin kendi gelişimlerini ve motivasyonlarını olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Ayrıca, okullardaki mevcut mevki sisteminin benzeri bir yapının valilikte de var olması, katılımcıların kariyer gelişiminde kısıtlamalara neden olmakta ve bu da iş yaşamındaki heyecanlarını kaybetmelerine sebep olabilmektedir.

Bu durumun tam tersine, katılımcıların bir kısmının çalışma alanlarında kariyer hedeflerinin olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcıların bazılarının bu konuya ilişkin ifadeleri şöyledir:

(X12) *Şuan Üniversite sınavlarına gireceğim Üniversitemi bitirince daha çok söz hakkına sahip olacağım çünkü her zaman alt/üst olayı vardır. Kimsenin karşısında alta kalmamak için kendimi eğitmek için elimden geleni yapacağım.*

(X12)'nin çalışma yaşamında Üniversite mezunu bir birey olarak çalışmanın mevcut söz haklarını artıracığına olan düşüncesi tamamen doğrudur çünkü Üniversite mezunu bireyler çalışma yaşamında. Kendi Alanında Uzmanlık, Kritik Düşünme ve Analitik Beceriler, İletişim ve İşbirliği Yeteneği, Ağ Oluşturma, Kariyer İmkânları,

Kendine Güven Gibi konularda daha çok bilgiye sahip olmanızı sağlar buda bireyin çalışma yaşamında daha çok söz hakkına sahip olmasını sağlar.

Katılımcıların küçük bir kesimi ise aynı okullarda çalışan bir kesimin belirttiği gibi çocuklarından ve ailesinden dolayı kariyer hedeflerini askıya aldıklarını Çocukları lise çağına geldiğinde kariyer hedeflerini devam ettireceklerini belirtmişlerdir. Bu durumun başka bir alanda da karşımıza çıkması, aslında bu problemin daha geniş bir mesele olduğunu göstermektedir. Kurumların bu tür durumlarla nasıl başa çıktıkları, çalışanların kariyer gelişimini nasıl etkilediği gibi konulara da odaklanmak bu problemi çözmek adına katkı sağlayacaktır. Sonuç olarak Bu durum, iş hayatındaki kariyer gelişimi ve çalışan memnuniyeti açısından önemli bir meseleyi işaret ediyor. Katılımcıların düşük bir yüzdesinin kariyer hedeflerini ertelediğini belirtmesi, aslında daha geniş bir sorun yelpazesinin varlığını gösteriyor. Çeşitli faktörler, özellikle çocukların eğitimi gibi ailevi sorumluluklar, bireylerin kariyer planlamalarını ve hedeflerine ulaşmalarını doğrudan etkileyebilmektedir. Ve Kurumların bu tür durumlarla başa çıkma yöntemleri, çalışanların kariyer gelişiminde kritik bir rol oynamaktadır. Kurumların bu konudan dolayı çalışan annelere sağlayabileceği ayrıcalıklar şu şekilde sıralanabilir: 1.Esnek Çalışma Düzenleri. 2.Destekleyici Politikalara Sahip Olmak. 3.Kariyer Gelişimi ve Eğitim Programları. 4. Mentorluk ve Danışmanlık gibi konularda çalışan annelere yapılacak ayrıcalıklar bireylerin hem çalışma yaşamında daha verimli olmasına kariyer hedeflerini elde etmelerine destek olup hem de aile yaşamında daha stres yaşamalarını sağlayabilmektedir. Bu tür kurumsal çözümler geliştirmek, hem çalışanların psikolojik iyilik hallerini artırabilir hem de kurumların verimliliğini yükseltebilir. Dolayısıyla, bu sorun üzerine yapılacak çalışmalar, yalnızca bireyler yükseltmekle kalmayıp, tüm organizasyonlar için daha sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaya yardımcı olabilir.

Bunlardan izafeten Katılımcıların bir kısmı çalışma yaşamında yaşamak istediklerini yerinde kariyer hedeflerine etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumu incelediğimizde bireysel hedeflerin, kariyer hedefleriyle örtüşmesinin, çalışma yaşamında başarı ve tatmin sağlama açısından ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, bireylerin kariyer planlamalarında kendi yaşam arzularını dikkate almaları, hem iş hayatında hem de kişisel yaşamda daha mutlu ve başarılı olmalarına katkıda bulunacaktır. Örneğin, bazı şehirler belirli sektörlerde daha fazla istihdam imkânı sunarken, diğerleri yaşam kalitesi gibi farklı avantajlar sağlayabilmektedir. Bu nedenle,

kişinin kariyer hedeflerini belirlerken, yaşam alanlarının sunduğu olanakları da göz önünde bulundurması gerekmektedir.

Sonuç olarak Katılımcıların kariyer hedefleri üzerine yaptığımız bu araştırmada öğretmenlik ve akademik alanlarda kadınlar ve aile sorumlulukları arasında bir denge kurma çağrışımı taşımaktadır. Kariyer hedefleri, bireylerin yaşam koşulları, aile yapısı, iş yükü ve kişisel tatmin gibi faktörlerden etkilenmektedir. Bazı katılımcılar hedeflerini açıklıkla ifade ederken, diğerleri mevcut durumlarından memnun kalarak hedef belirlemediklerini öne sürmüşlerdir. Bu durum, öğretmenlik mesleğinin ve akademik dünyanın karmaşıklığını ve bireylerin seçimlerinin ardındaki çok yönlü dinamikleri yansıtmaktadır. Bu konunun evlilik uyumuna etkisini incelediğimizde ise Evlilik uyumu ve kariyer hedefleri arasındaki ilişkinin bireylerin hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında önemli bir etkiye sahip olduğunu görmekteyiz. Evlilik uyumu, çiftler arasındaki duygusal bağ, iletişim seviyeleri ve ortak yaşam hedefleri gibi unsurlara dayanırken, kariyer hedefleri de bireyin iş yaşamında neyi başarmak istediğini ifade eder. Bu iki kavramın etkileşimi, özellikle öğretmenler ve akademik camiada çalışan bireyler için daha da belirgin hale gelir. Evlilik uyumu yüksek olan bireyler, kariyer hedeflerini daha net bir şekilde belirleyebilir ve bu hedeflere ulaşmada daha istekli olabilirler. Sağlıklı bir ilişki, bireylere psikolojik bir destek sunarak kariyerlerinde daha başarılı olmalarını sağlayabilir.

Öte yandan, kariyer hedefleri belirlemede zorlanan ya da kariyerinde tatmin olamayan bireyler, evliliklerinde de uyumsuzluk yaşayabilirler. Bu da, ilişkideki stres ve çatışmaları artırabilir. Kariyer hedeflerinin net bir şekilde belirlenmesi, bireylerin hayatlarındaki dengeyi sağlamalarına yardımcı olabilir. Çiftlerin ortak hedefleri ve destekleyici tutumları, hem kariyer hem de evlilik yaşamlarının kalitesini artırabilir. Dolayısıyla, evlilik uyumu ile kariyer hedefleri arasındaki bu ilişki, bireylerin genel yaşam tatminlerini ve mutluluklarını etkileyen önemli bir faktördür.

4.10. SORUNLAR VE ZORUNLUKLARLA İLİŞKİN BULGULAR

Mutluluk ve zorluklara ilişkin bulgular

Tablo 56. Katılımcıları iş yaşamında en çok mutlu eden faktörler

1. Okullarda çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
A) Beni iş yaşamımda en çok mutlu eden öğrencilerimin başarılı olması ve onlardan geri dönüşler almak	15 Kişi	0.3%
Beni iş yaşamımda en çok mutlu eden arkadaş ortamım	3 Kişi	0.06%
Beni iş yaşamımda en çok mutlu eden problemlili öğrencilerim gelmediği günlerdir	1 kişi	0.02%
B) Beni iş yaşamımda en çok zorlayan saygısız öğrenciler	6 Kişi	0.12%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan tembel sorumsuz öğrenciler	4 Kişi	0.08%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan veliler	5 kişi	0.1%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan bazı kişilerin art niyetli olması (İşle alakalı)	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan evrak işleri	1 kişi	0.02%
İş yaşamımda beni zorlayan bir şey yok	4 Kişi	0.08%
2. Üniversitede çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
A) Beni iş yaşamımda en çok mutlu eden emeğimin karşılığını görmek	10 kişi	0.2%

Beni en çok mutlu eden öğrencilerimin başarısı	2 Kişi	0.04%
B) Beni iş yaşamımda en çok zorlayan makale yazım aşaması (çocuklu birey)	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan Emek verdiğim bir çalışmada eleştiri almak	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan adaletsiz görev dağılımıdır	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan Her sene aynı konuları anlatmak	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan şey Yönetimin engel çıkarması	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan şey Zaman problemi	3 kişi	0.06%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan İnsan ilişkileri	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan Bir şeye ulaşamamak	1 kişi	0.02%
İşimi sevdiğim için yaşamadım	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda Zorlayan bir şey yok	1 kişi	0.02%
3. Valilikte çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
A) İşlerimi bitirdiğimde mutlu oluyorum	3 Kişi	0.06%

Beni iş yaşamımda en çok mutlu eden Maddi gelirim	2 Kişi	0.04%
Beni iş yaşamımda en çok mutlu eden iş ortamım ve Sosyal çevrem	7 kişi	0.14%
B) Müdürle fikir ayrılığı yaşamak beni zorlayan bir şey	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan takdir edilmeme, O işi bizde yapardık denmesi	3 Kişi	0.06%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan yöneticilerim sorunlu olması	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan Anlamadığım bir işin bana verilmesidir	1 kişi	0.02%
İş yaşamımdan dolayı Kendime ve çocuğuma az vakit ayırmam	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan Kötü iş arkadaşları ve kötü amirler	2 Kişi	0.04%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan yöneticiden gelen olumsuz dönütler	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda en çok zorlayan Kendini ifade edememek	1 kişi	0.02%
Beni iş yaşamımda Zorlayan bir şey yok.	5 Kişi	0.1%

Tablo 56 (Devam) Katılımcıları iş yaşamında en çok mutlu eden faktörler

Tabloyu incelediğimiz zaman katılımcıların iş yaşamlarında kendilerini mutlu eden ve zorlayan konuların çalışma alanlarına göre farklılık gösterdiğini görmekteyiz. O zaman her çalışma alanını ayrı bir şekilde incelememiz gerekmektedir. 1. A) Okullarda çalışan katılımcıların büyük bir kısmının kendilerini öğrencilerinin başarılı olması onlarda başarılı dönütler almak veya bir alanda başarılı olduktan sonra kendilerini araması gibi durumların kendilerini çok mutlu ettiği öğrencilerinin bu başarılarından dolayı gurur hissi yaşadıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin başarıları, öğretmenler için motivasyon kaynağı olmasının yanı sıra, onların mesleki tatmin duygularını da artırmaktadır. Öğrencilerinin bir alanda başarılı olmasının ardından yaşadıkları gurur, öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir ve eğitim süreçlerinin kalitesini artırabilir. Ancak aynı zamanda, bu durumun sadece %0.3 gibi oranda görülmesi, öğretmenlerin karşılaştığı zorlukların ve iş yaşamının getirdiği stresin de göz ardı edilmemesi gerektiğini işaret etmektedir. Katılımcıların bir diğer kısmı ise iş yaşamındaki arkadaş ortamının kendilerini mutlu ettiğini ve bu ortam sayesinde pozitif hissettiklerini belirtmesi, iş yerindeki sosyal ilişkilerin önemine işaret ediyor. Arkadaşlık bağları, iş motivasyonu ve genel yaşam kalitesi üzerinde olumlu bir etki yaratabilir. Fakat dikkatimizi çeken bir durum ise katılımcıların küçük bir kesiminin çalışma alanında kendini mutlu eden şeyin Problemler öğrencilerim gelmediği günler olduğunu görmekteyiz. Katılımcı bu durumu şöyle ifade etmektedir;

(K9) Beni En çok mutlu eden az dersimin ve az öğrencimin olduğu günler. Bu öğrencilerin tavırlarından dolayı mı? Problemler öğrencilerimin gelmediği günler. Yani bu mutlu ediyor sizi? Evet. O gün onlar olmadığında sınıf ortamı gayet güzel geçiyor. Peki, bu problemler öğrencilerden dolayı ailesine danıştınız diyelim? Danışıyoruz iletişimdeyiz ama bazı öğrenciler var ki hiçbir şeyden çekinip korkmuyorlar. Yani anne babanın şunu söylediğine şahit oldum hocam bizi bile dinlemiyorlar, biz birazcık yüz versek okulda onları tutamazsınız diyen aileler var. Şimdi anne babanın bir şey yapamadığı konulara bizim de elimizden maalesef bir şey gelmiyor. Yani beni öğrenci dışında zorlayan bir şey yok. Peki, bu Ardahan'la ilgili bir problem mi yani başka bir şehirde olsaydınız yine anı mı olurdu? Yani ben başka şehirlerde de öğretmenlik yaptım

oralarda da bu tür durumlar gördüm ama çok iyi öğrencilerim de oldu, yani bu durum biraz genel bence öğrencilerin eskisi gibi eğitime öğrenmeye hevesi yok.

Bu durumu incelediğimiz zaman eğitimin kalitesi ve öğrencilerin motivasyonu birçok faktörden etkileniyor olduğunu görmekteyiz ve bu durum sadece tek bir şehirle sınırlı değil. Öğrencilerin eğitim alışkanlıkları, evdeki destek yapıları, toplumsal normlar ve eğitim sisteminin işleyişi gibi birçok etken, öğrenci davranışlarını ve öğretmenleri üzerindeki etkilerini şekillendiriyor. Belirttiğiniz gibi, bazı aileler çocuklarına yeterince destek olamamaktalar ve bu da öğrencilerin okulda daha problemlı davranışlar sergilemesine yol açabiliyor. Öğretmenler için en büyük zorluklardan biri, bu tür durumlarla başa çıkmak ve sınıf ortamını olumlu hale getirmek. Az sayıda problemlı öğrenci olduğunda, sınıf ortamı daha huzurlu hale geliyor ve öğrenim süreci daha verimli işliyor. Diğer yandan, öğrencilerin öğrenmeye olan hevesinin azalması genel bir soruna işaret ediyor. Bu durum, eğitim sisteminin güncel gereksinimlere ve öğrenci ihtiyaçlarına cevap vermesi gerektiğini gösteriyor. Belki de bu konuda yapılması gereken, öğretim yöntemlerini yenilemek, öğretmenlere destek mekanizmaları sunmak ve ailelerle işbirliğini artırarak eğitim sürecinin daha etkili hale gelmesini sağlamak olabilir.

Ayrıca, öğrencilerin motivasyonunu artırmak için daha fazla ilgi çekici ve katılımcı öğrenme yöntemleri kullanılabilir.

Özetle, bu sorun sadece bireysel değil, aynı zamanda sistemsal bir problemdir. B) Katılımcılardan elde edilen verilerde, iş yaşamında zorluk yaşayanların arasında saygısız öğrencilerin bulunduğu dair belirli bir oran görmekteyiz. Bu durumdan mustarip olan öğretmenler öğrencilerin durumlarını velilerine letseler bile ailelerinin çocuklarına pek karışmadığını velilerin bu duruma pek etkilerinin olmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların bir diğer kesimi ise Tembel sorumsuz öğrencilerden dolayı zorluk yaşadığını öğrencilerde öğrenme hevesinin azaldığını belirtmişlerdir. Öğrencilerde oluşan Öğrenme hevesinin azalması ülke genelinde sıkça karşılaşılan bir durum olmaktadır. Ve bu durum eğitimciler için gerçekten zorlayıcı bir durum olmaktadır. Özellikle uzun yıllar bu alanda çalışan bir profesyonel olarak, öğrencilerin motivasyon eksiklikleriyle başa çıkmak, hem öğrencilerin gelişimi hem de kendi iş tatmininiz açısından önemli bir meseledir. Öğrencilerdeki öğrenme isteğini artırmak için uygulanacak stratejileri şu şekilde sıralayabiliriz: 1. Kişisel Bağ Kurma. 2. Aktif Öğrenme Yöntemleri 3. Rehberlik ve Destek. 4. Pozitif Geri Bildirim. 5. Ders Dışı Etkinlikler. 6.

Aile İlişkileri. Fakat bu yöntemlere rağmen her öğrencinin farklı bir kişilik yapısına ve düşünme şeklinde sahip olduğunu unutmamak ve onların kendi kişilik yapısına göre yaklaşımlar denemek bu zorlukları aşmakta bireylere yardımcı olabilmektedir. Katılımcıların en çok zorlandıkları bir diğer konu ise Velilerdir. Katılımcılar mevcut sorunu şu şekilde açıklamışlardır;

(K14) *En çok zorlayan davranış problemi olan çocuklar ve veliler.* Bu sık sık oluyor mu? *Yan evet. Peki, veliler le görüştükten sonra bu sorunlar hala devam ediyor mu? Genelde ediyor çünkü veli durumu kabul ettiğinde sorun çözülüyor. Öğretmeni hatalı görüyorlar yani? Evet, aynen öyle. Peki, böyle bir engele nasıl başa çıkıyorsunuz? Durumu kabul ediyoruz çocuk sizin çocuğunuz biz yol gösterdik siz bunu tercih ettiniz deyip bırakıyoruz. O Çocuk öyle kalıyor yani? Evet, ama çok çabaladığımız noktada artık yapacağımız bir şey kalmıyor. Sizce bu problemi çözmek için neler geliştirilebilir? Yani önce velinin çocuğunun durumunu kabul etmesi gerek, birazda son gelişmelere bakarak söyleyeceğim artık çocuklarımızda hedef kalmadı için çok fazla yani okuyup ne yapacağım okumayanlar daha zengin olduğu için haklı olarak çevrelerinden de bunu görüyorlar ve hedefi olmayan bir çocuğa çokta yardım edemiyorsunuz zaten. Aslında bitirip Okulda veya Üniversitede çalışılabilir. Evet, iş bulabilir,*

Örneğin: *Ben seksen altı doğumluyum bizim zamanımızda okumak saygınlıktı ama şuan bilgi o kadar kıymetli değil para çok daha değerli. Aynı zamanda saygınlıkta öyle şuan ki zamanda önemli olan para kazanmak.*

Bu konu eğitim ve velilerin çocukları ile olan ilişkileri hakkında derinlemesine bir tartışma sunmaktadır. Söz konusu durumu incelediğimi zaman bu konuyu şu başlıklar altında toplamaktayız.1. Velilerin Tutumları: Velilerin çocuklarının sorunlarını kabul etmemesi, çözüm sürecini olumsuz etkiliyor. Bu durum, eğitimcilerin ve velilerin iletişimde sık sık yaşanan bir sorun. Velilerin çocuklarıyla ilgili gerçekleri kabullenmesi, çözüm arayışında önemli bir adım olarak öne çıkıyor. 2. Eğitim Sistemi ve Hedefler: (K14), çocuklara yönelik hedeflerin azalması ile ilgili bir eleştiri getiriyor. Eğitim sisteminin, öğrencilerin hedef belirlemelerine yardımcı olmaktan ziyade, daha çok prestij ve maddi kazanç odaklı bir hale geldiğini ifade etmektedir.3. İletişimin Önemi: Öğretmenlerin velilerle kurduğu iletişimde daha etkili yollar bulmaları gerektiği ortaya çıkıyor. Veli-öğretmen işbirliği, çocukların geliştirilmesi için belki de en önemli faktör.4. Toplumsal Değişim: Geçmişle kıyaslandığında, günümüzde eğitim ve bilgiye verilen

değer değişmiş gibi görünüyor. Katılımcı, bu değişimi paranın daha öncelikli bir hale gelmesiyle bağlantılı olarak yorumluyor. Bu tartışmalar, eğitim alanındaki güçlükleri anlamak ve çözüm yolları geliştirmek adına oldukça değerlidir. Bu duruma çözümler olarak ise Velilerin, çocuklarının sorunlarını kabul etmeleri ve bu süreçte nasıl daha destekleyici olabilecekleri hakkında bilgi sahibi olmaları için eğitim programları düzenlenebilir. Bu programlar, velilerin çocuklarının gelişimi hakkında daha bilinçli hale gelmelerini sağlayabilir.

Çünkü her ne kadar öğretmenler öğrencilere okul hayatında eğitim verse bile aslında çocuğun birinci eğitimini terbiyesini aldığı yer onun en birinci sosyal çevresi ailesidir. O yüzden bu problemlerin çözüm yolları öğrencinin ailesinden yani veliden geçmektedir. Bu konu gerçekten de oldukça önemli ve geniş bir perspektife sahip. Genç nesillerin eğitimi, bir toplumun geleceğini belirleyen en kritik faktörlerden biridir. Velilerin, öğrencilerin yeteneklerini ve potansiyellerini anlayarak onlara en uygun eğitim yöntemleriyle destek olmaları büyük bir sorumluluktur.

Ayrıca, eğitim sisteminin sadece akademik başarıya odaklanmaması, aynı zamanda sosyal beceriler, duygu yönetimi, eleştirel düşünme ve problem çözme gibi alanlara da yönelmesi gerekmektedir. Bu sayede gençler, gelecekte karşılaşacakları zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler. Velilerin, eğitim süreçlerine aktif katılım göstermeleri, öğretmenlerle iş birliği yapmaları ve çocuklarının ilgi alanlarını desteklemeleri de oldukça önemlidir. Böylece hem bireysel hem de toplumsal düzeyde sağlıklı bir gelişim sağlanabilir. Gelecek nesillerin bu bilinçle yetiştirilmesi, toplumun daha aydınlık bir geleceğe ulaşmasını sağlayacaktır.

Katılımcıların küçük bir kısmı ise çalışma yaşamında bazı iş arkadaşlarının tutumlarından iş arkadaşlarının art niyetli olmasında şikâyetçi olmakta ve bu durumun kendisini işe olan hevesini motivasyonu düşürüyor kendisini olumsuz etkilediği belirtmişlerdir. Bunun aksine katılımcıların küçük bir kesimi ise kendisini çalışma alanında sadece zorlayan durumun evrak işleri olduğunu belirtmişleridir. Bu durum, öğretmenlerin eğitimle ilgili ana görevlerine odaklanmalarını zorlaştırabilir; çünkü zamanlarının önemli bir kısmı bürokratik işlemlerle geçmektedir. Evrak işlerinin karmaşıklığı ve çokluğu, öğretmenlerin yaratıcı ve pedagojik yönlerini tam anlamıyla ortaya koymalarını engelleyebilir. Öğretmenlerin zamanlarını daha verimli kullanabilmeleri için bazı stratejiler geliştirmeleri, okul yönetimlerinin bürokratik yükü

azaltmaları ve teknoloji kullanımıyla süreçleri kolaylaştırmaları gerekebilir. Bu sayede, öğretmenler eğitim süreçlerine daha fazla odaklanabilir ve öğrencileriyle olan etkileşimlerini artırabilirler. Katılımcıların bir diğer kesiminin ise çalışmaya alanında kendini zorlayan bir şeyin bulunmadığını görmekteyiz.

2 A) Üniversitede çalışan katılımcıları incelediğimiz zaman katılımcıların büyük bir kısmının kendilerini mutlu eden durumun çalışma yaşamında emeğinin karşılığını makale tez, gibi konularda görmesi olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum tabi ki kişinin çalışma yaşamında motivasyonunun artmasına kendini işe yarar görmesine ve çalışma yaşamına olan hevesinin artmasına büyük bir katkı sağlamaktadır. Katılımcıların bir diğer kısmı ise Öğrencilerinin başarılı olduğunu mezun olduğunu görmekten onların belirli bir mevkie alanlara gelmesinden gurur duyduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum tabi ki her bir eğitimcinin en çok gurur duyduğu anlardan biridir.

Çünkü o bireyin topluma kazandırılmasında çalıştığı alanda bu başarıyı elde etmesinde hocalarının payı ve desteği büyüktür. B) Katılımcıların kendilerini çalışma yaşamında zorlayan konuları sorduğumuzda ise katılımcıların bir kesimi Makale yazım aşamasında çok zorlandığını çocuklu bireyler oldukları için bu işlerin zorluğunun daha da arttığını belirtmişlerdir. Bu durum, hem aile sorumluluklarının hem de akademik beklentilerin bir arada yürütülmesinin getirdiği stres ve zaman yönetimi güçlüklerinden kaynaklanmaktadır. Çalışma yaşamını dengede tutmak, özellikle ebeveynlik gibi ek yükümlülükler olduğunda oldukça çetrefilli bir hale gelebilir. Bu tür zorlukların, bireylerin verimliliği üzerinde olumsuz etkileri olabileceği gibi, aynı zamanda psikolojik sağlıkları üzerinde de baskı yaratabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Eğitim ve destek programlarıyla bu sorunların üstesinden gelinmesine yönelik çözümler geliştirilmesi önemli bir ihtiyaçtır. Katılımcılardan bir kesimi ise iş yaşamında yaptıklarının karşılığında tebrik edilmek yerine eleştiri aldığını ve bu durumun kendisine büyük bir oranda negatif etki ettiğini belirtmiştir. Ve buda tabi ki kişinin işe olan çalışma hevesine motivasyonuna negatif etki etmekte ve kişinin çalışma hayatını sorgulamasına neden olabilmektedir. Bu durumun aksine katılımcıların küçük bir kesimi ise çalışma yaşamında görev dağılımındaki adaletsizliklerden dolayı zorluklar yaşadığını belirtmiştir. Çalışma yaşamında adaletsiz görev dağılımına maruz kalan katılımcıların oranı oldukça düşük bu da genel olarak iş yerlerindeki görev dağılımının adil olduğunu gösterebilir. Ancak, bu durumun varlığı, bazı çalışanlar için motivasyon kaybına ve iş

tatminsizliğine yol açabilir. İş ortamında adaletin sağlanmaması, çalışanların performansını ve genel iş atmosferini olumsuz etkileyebilir. Bir diğer kesim ise Üniversite yaşamında birinci sınıf öğrencilere her sene aynı konuları anlattığı için bu durumun kendinde bıkkınlık yarattığını belirtmiştir. Bu durum, özellikle öğretim yöntemlerinin ve müfredatın yenilikçi olmamasının sonucunda gerçekleşiyor olabilir. Eğitimin sürekli olarak güncellenmesi ve farklı yaklaşımların uygulanması öğretmenlerin de o konuya ilişkin hevesinin artmasına katkı sağlayabilmektedir. Katılımcıların bir diğer kesimi ise Çalışma yaşamında bir şeyler yapmak istediğinde yönetimin kendilerine engel çıkardığını ve bu durumun işlerini epey zorlaştırdığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların yönetimin engelleriyle başa çıkmakta zorlanmaları bu durumun onların iş verimliliğini olumsuz etkilediği anlamına gelebilmektedir. Yönetimin çalışanların projelerine veya yenilikçi fikirlerine karşı olan bu engelleyici tutumu, motivasyon kaybına ve çalışan memnuniyetsizliğine yol açabilir. Bir diğer kesimi ise iş yaşamında zaman probleminden dolayı zorluk yaşadığını ifade etmişlerdir. Katılımcıların birçok işi kısa sürede tamamlama çabaları, iş yükünün fazlalığı ve zaman yönetimi sorunları yaşadıklarını göstermektedir. Bu durum, çalışanların stres seviyelerini artırabilir ve sonuç olarak performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir. Zaman baskısı altında çalışan bireyler, görevlerini tamamlamakta zorlanabilir ve bu da hata oranını artırabilir. Bu iki duruma sonuç olarak ise iş yerindeki yönetim ve organizasyon yapısının gözden geçirilmesi gerektiğini kanatına varmaktayız. Yönetim, çalışanların fikirlerini destekleyici ve iş süreçlerini kolaylaştırıcı bir tutum sergilemelidir. Ayrıca, iş yükünün dengelenmesi ve zaman yönetimi konusunda çalışanlara gerekli destek sağlanması, hem verimliliği artıracak hem de çalışan memnuniyetini yükseltecektir. İş yerinde bu sorunların çözülmesi, hem bireylerin hem de organizasyonun genel başarısını olumlu yönde etkileyecektir. Katılımcıların küçük bir kesimi ise insan ilişkilerine zorlandığını ve ilaveten yönetici pozisyonunda oldukları için bu durumun kendileri üzerinde daha büyük bir baskı oluşturduğunu belirtmişlerdir. Bahsedilen insan ilişkileri ve yönetici pozisyonunun getirdiği zorluklar, genellikle liderlik ve etkili iletişim gerektiren ortamlarda yaygın bir durum olarak görülmektedir. Yönetici pozisyonundaki bireyler, çalışanlarıyla ve diğer paydaşlarla olan etkileşimlerinde karmaşık dinamiklerle yüzleşebilirler. Bu hem iş ortamında hem de kişisel yaşamda stres ve kaygıya yol açabilir. Bir diğer katılımcı kesimi ise yaşadıkları Araştırma yaptığımızda bir şeye ulaşamamak

erişememekte engel yaşadığını, Üniversitede kendi alanlarında bir doktora programının olmadığını eğer Doktora yapmak isterse mecburen başka bir ile gitmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu durum araştırma yaparken karşılaşılan zorluklar, özellikle akademik alanda sıkça yaşanan bir durumdur. Bir doktora programının olmaması gibi sınırlamalar, bireyin gelişimsel hedeflerine ulaşmasını gerçekten zorlaştırabilir.

Bu durum, bireylerin farklı şehirlerde veya üniversitelerde eğitim almayı düşünmesine neden olur. Ayrıca, bu tür engellerle karşılaşan katılımcılar, hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalabilirler. Sonuç olarak İnsan ilişkileri ve erişim eksiklikleri, bireylerin gelişimini etkileyen önemli faktörlerdir. Bu tür zorluklarla başa çıkmak için uygun stratejilerin geliştirilmesi gerekebilmektedir. Bunların aksine katılımcıların bir kesimi ise çalışma yaşamında bir zorluk yaşamadığını ve bu durumu aşağıda belirttiğimiz faktöre bağlamışlardır;

(Z14) *Belki de zorluk yaşamamanın nedeni işimi çok seviyor olmamdır ve çok sevdiğim için bu konudaki o olumsuz konuları bastıra biliyorum.*

Örneğin: *Bunları yaşadım bunlar doğru değil desem de bu işi çok seviyorum deyip bunları öteleye bastıra biliyorum.*

(Z14)'ten aldığımız bu yanıtı okulda çalışan katılımcılardan da almış olmamız bu durumunun gerçeklik payını artırmaktadır. Bu durumu incelediğimizde (Z14)'ün belirttiği gibi, işini sevmek, karşılaşılan olumsuz durumları daha kolay bir şekilde yönetmeye ve aşmaya yardımcı olabilir kanatına varmaktayız. Eğlenceli veya tatmin edici bir iş ortamında çalışan bireyler, stresli durumlarla başa çıkmakta daha başarılı olabilirler. Özellikle eğitim sektöründe çalışan katılımcılar arasında bu tür düşüncelerin yaygın olması, iş tatmininin ve işin anlamının önemini vurgulamaktadır. Bu durum, çalışanların zorlukları birer fırsat olarak görmekte ve motivasyonlarını bu olumlu duygularla beslemekte daha başarılı olmalarına yol açabilir. Eğitim camiasında, katılımcıların işlerinden aldıkları tatmin düzeyi, hem bireysel performanslarını hem de genel iş ortamını olumlu etkileyebilir. Yani işini seven bireylerin zorluklarla başa çıkma yetenekleri, iş tatmini, profesyonel ilişkilere olan yaklaşım ve genel yaşam kalitesi üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır.

4 A) Valilikte çalışan katılımcıların yanıtlarını incelediğimizde bir grup katılımcı kesiminden Beni en çok mutlu eden işlerimi bitirmek olduğu cevabını almaktayız. İş tamamlama duygusunun bireylerin motivasyonunu artırdığına ve kendilerini etkili

hissetmelerine yardımcı olduğunu görmekteyiz. Görünüşe göre, katılımcılar işlerini tamamladıklarında mutluluk hissediyor ve bu durum, onların genel iş tatmini olumlu yönde etkiliyor.

İş tamamlama, bireylerin hedeflerine ulaşmalarına ve bu süreçte kendilerini değerli hissetmelerine olanak tanıyan bir faktördür. Bu durumun aksine katılımcıların bir diğer kesiminde kendilerini iş yaşamında en mutlu eden durumun maaş faktörü olduğunu görmekteyiz. Çalışma yaşamında maaş en önemli faktörlerden biridir sonuçta tüm insani ihtiyaçlarımızı bununla karşılıyoruz, fakat kişinin çalışma yaşamında kendini mutlu eden tek faktörün maaş olması o kişinin iş yaşamında diğer faktörlerin eksik ya da yetersiz olduğu düşünülebilir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu ise çalışma hayatında kendilerini en mutlu eden durumun iş ortamlarındaki sosyal çevreleri olduğunu herkesin bir birine karşı saygılı olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumu incelediğimizde ise iş yerindeki sosyal çevrenin ve olumlu ilişkilerin önemi, çalışanların genel mutluluk seviyeleri üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu görmekteyiz. Bu bağlamda, işverenlerin ve yöneticilerin çalışma ortamlarını geliştirmek ve çalışanların sosyal etkileşimlerini artırmak için çaba göstermeleri, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde fayda sağlayacaktır.

B) Katılımcıların iş yaşamında kendilerini zorlayan faktörlerini incelediğimizde katılımcıların küçük bir kesimi Müdürüyle fikir ayrılığı yaşadıkları zaman zorlandığını belirtmiştir. Bu durum bireyin çalışma yaşamında işini gerekli şekilde yapamamasına yeterli verimi alamamasına ve işe olan hevesinin azalmasına ve ilaveten bireyin psikolojisinin olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir. Bu duruma çözüm olarak yöneticilerle sağlıklı bir iletişim sürekli olarak teşvik edilmeli ve anlaşmazlıkların yapıcı bir şekilde çözülmesine yönelik stratejiler geliştirilmelidir. Katılımcıların bir diğer grubu, çalışma yaşamında belirli bir başarı elde ettiklerinde takdir edilmemelerinin ve başarılarının sıkça başkaları tarafından kolayca yapılabileceği şeklinde bir tutum sergilenmesinin, işlerini önemli ölçüde zorlaştırdığını belirtmiştir. Katılımcıların takdir görmemenin kendilerini zorladığını belirtmesi, iş yerinde motivasyon ve memnuniyetin önemini vurgulamaktadır. Takdir ve ödüllendirme, çalışanların performansları üzerinde olumlu bir etki yaratabilir ve aynı zamanda iş yerinde bağlılıklarını artırır. Bu bağlamda, çalışanların başarılarının görünür olması ve uygun bir şekilde takdir edilmesi, iş hayatındaki stres faktörlerini azaltabilir. Küçük bir katılımcı kesimi ise Yöneticilerin

sorunlu olmasından dolayı iş yaşamında engel yaşadığını ve yaşadığı bu problemin kendisine negatif etki ettiğini vurgulamıştır.

Bu durum, yönetim sorunlarının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koymaktadır. Yöneticilerin zayıf liderlik becerileri, iletişim eksiklikleri veya adaletli değerlendirme yapmaması gibi faktörler, çalışanlarda huzursuzluk yaratabilir ve performansı olumsuz etkileyebilir. Sonuç olarak, her iki durum da çalışma yaşamında motivasyon, bağlılık ve genel iş tatmini açısından kritik öneme sahiptir. Çalışanların takdir edilmesi ve yöneticilerin etkili liderlik becerilerine sahip olması, işletmelerin verimliliğini artırmak için atılacak önemli adımlardan biridir. Katılımcıların küçük bir kesimi, iş yaşamında en fazla zorluk çektiği durumun, anlamadığı bir konudaki işin sorumluluğunun kendisine atanması olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, aynı zamanda kurum içerisinde ilgili alanda bilgi sahibi olabileceği bir muhatabın bulunmaması nedeniyle, onu iş yaşamında önemli ölçüde zorladığını vurgulamaktadır. Katılımcının sorunu, iş alanında yeterli bilgi ve destek olmadan sorumluluk almanın getirdiği zorluklardır. Bu durumda, çalışanlar kendilerini yalnız hissedebilir ve işleri etkili bir şekilde yerine getiremedikleri için stres yaşayabilirler. Katılımcıların bir diğer küçük kesimi ise yaşamındaki sorumlulardan ve çalışma saatlerin uzun olmasından kaynaklı olarak hem kendine hem de çocuklarına daha az vakit ayırmak zorunda kaldığını belirtmiştir. Katılımcı iş sorumluluklarının ve uzun çalışma saatlerinin, kendilerine ve çocuklarına ayırdıkları zaman konusunda sıkıntı yaşamalarına neden olduğunu ifade ederken, bu durum bireysel bir yönetim ve süreklilik açısından önemli bir problem teşkil etmektedir. Bu, özellikle çalışanların iş-yaşam dengesi kurma konusunda karşılaştıkları zorlukları ve bunun aile içindeki etkileşimlerini göstermektedir. Katılımcıların bir kısmı ise çalışma yaşamında olumsuz iş arkadaşları ve kötü yöneticiler nedeniyle zorluklar yaşadıklarını ifade etmiştir. Bu durum, kişilerarası ilişkilerin ve yöneticilik becerilerinin iş yaşamındaki tatmini artırma veya azaltma konusundaki etkisini gözler önüne serer. Ayrıca, kötü bir çalışma ortamı, motivasyonu düşüren unsurlardan biri olarak iş verimliliğine de olumsuz etki yapabilir. Sonuç olarak ise her iki durum da iş yaşamında karşılaşılan zorlukları dile getirirken, birinin bireysel zaman yönetimi ve ailesel etkileşimler açısından zorluklar ortaya çıkarırken, diğerinin sosyal ve yönetsel ilişkiler bağlamında zorluklar yarattığı anlaşılmaktadır.

Bu da, iş yerindeki psikososyal faktörlerin çalışanların genel iyilik halleri üzerindeki etkisini vurgular. İşverenlerin bu iki durumu dikkate alarak, hem iş-yaşam dengesini destekleyici önlemler alması hem de çalışanların sosyal ilişkilerini iyileştirici stratejiler geliştirmesi katılımcıların bu konuda yaşadıkları zorlukların giderilmesine büyük katkı sağlayacaktır. Katılımcıların küçük bir kesimi ise yöneticilerinden aldıkları olumsuz geri dönütler dolayı iş yaşamında zorluk yaşadığını ifade etmiştir. Yöneticilerin olumsuz geribildirimleri, çalışanların motivasyonunu ve genel iş tatminini azaltabilir. Bu durum, çalışanların kendilerine olan güvenlerini sarsabilir ve iş performansını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, yöneticilerden gelen olumsuz geribildirimler, çalışanların profesyonel gelişimlerini olumsuz etkilemelerinin yanı sıra, iş ortamında kaygı ve stres düzeyini artırabilir. Katılımcıların bir diğer küçük kesimi ise çalışma yaşamında kendini ister müdürüne isterse de vatandaşa ifade edememesinin kendisine zorlayan bir durum olduğunu belirtmiştir. Katılımcının bahsettiği durum yani çalışma yaşamında kendini ifade edememek, bireylerin potansiyellerini tam olarak kullanmalarını engelleyebilir. Bu durum, çalışanların fikirlerini veya endişelerini paylaşamadıkları takdirde, iş yerindeki takım dinamiklerini ve iş birliğini de olumsuz etkileyebilir. Kendini ifade edememek, aynı zamanda çalışanların işlerine karşı olan bağlılıklarını azaltabilir ve iş tatminsizliğine yol açabilir. Bu iki durumu aslında bir birini etkileyen faktörler olarak düşünebiliriz.

Örneğin: Yöneticilerden gelen olumsuz geribildirimler, çalışanların kendilerini ifade etme konusunda daha temkinli olmalarına neden olabilir.

İş yerinde bir açıklık ve destekleyici bir iletişim ortamının olmaması, çalışanların kendilerini rahatça ifade etmelerini de engeller. Bu zorlukların üstesinden gelmek için yöneticilerin daha yapıcı geribildirim vermesi, çalışanların kendilerini ifade edebilmeleri için uygun bir ortamın sağlanması ve iletişimin güçlendirilmesi önemlidir. Bir diğer katılımcı grubu ise 0.1% ise çalışma yaşamında kendisini zorlayan her hangi bir etken olmadığını belirtmiştir. Bu duruma örnek olarak;

(X15) *Çalışma yaşamımda bir zorluk yaşamadım buda bence işimi severek yaptığım için*

Bu cevabı hem valilikte hem okullarda hem de Üniversite çalışan katılımcılardan almamız bu durumun yani bireyin işini severek yapmasının zorlukları aşmada ne kadar etkili olduğu kanatına varmaktayız. Fakat bu durumun genel olarak herkes için geçerli

olduğunu anlamında gelmemektedir. Çünkü kişinin işini severek yapmasından ilave kişinin kendi hayata bakış açısı, çalışma yaşamındaki sosyal ortamı arkadaş tutumları, Yöneticilerin çalışanlarına olan tutumları, çalışma saatleri Vs. gibi faktörlere göre de değişiklik göstermektedir. Genel sonuç olarak İş yaşamı, bireylerin mutluluğu ve zorlukları üzerinde pek çok faktörün etkili olduğu karmaşık bir alandır. Her çalışma alanı, katılımcıların deneyimlerinden yola çıkarak belirlenen tekil zorluklar ve mutluluk kaynakları ile karakterize edilmektedir. Eğitim alanı, katılımcıların birbirinden farklı stres öğeleri ve mutluluk kaynağına sahip olduğunu da göstermektedir. Genel olarak, katılımcıların iş yaşamlarında mutluluk duyduğu durumlar genellikle başarılarla, olumlu sosyal ilişkilerle ve akademik gelişimle ilişkilidir. Zorluklar ise yöneticilik problemleri, öğrenci motivasyonu eksiklikleri ve iş/özel yaşam dengesizliği gibi birçok varsayıma dayanmaktadır. Sonuç olarak, eğitim ortamlarında bireylerin iş tatmini artırmak ve zorlukları azaltmak için eğitim sisteminin ve öğretim metotlarının yenilenmesi, velilere yönelik destekleyici programlar düzenlenmesi, sosyal ilişkilerin güçlendirilmesi ve takdirin yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Karşılaşılan engellere ilişkin bulgular

Tablo 57. Katılımcıların çalışma yaşamında karşılaştıkları engeller

1. Okullarda çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
Çalışma yaşamımda bir engele karşılaşmadım	8 Kişi	0.16%
Çalışma yaşamımda Teknolojik engeller yaşıyorum	1 kişi	0.02%
Çalışma yaşamımda Öğrenci ve veli engeli yaşıyorum	10 Kişi	0.2%
Çalışma yaşamımda Psikososyal engele karşılaştım	1 kişi	0.02%

Çalışma yaşamımda Öğretmen hakları engeli yaşıyorum	1 kişi	0.02%
Bir konuyu öğrencinin anlamaması bana çalışma yaşamımda engel oluşturuyor	1 kişi	0.02%
2. Üniversitede çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Çalışma yaşamımda bir engele karşılaşmadım	7 Kişi	0.14%
Çalışma yaşamımda bir Zaman esaslı engele karşılaştım	1 kişi	0.02%
Çalışma yaşamımda bir kıskançlık ve rekabet engeliyle karşılaştım	1 kişi	0.02%
Çalışma yaşamımda bir Kamu sektöründen kaynaklı engellerle karşılaştım	1 kişi	0.02%
Çalışma yaşamımda bir Yönetim engeliyle karşılaştım	1 kişi	0.02%
Çalışma yaşamımda bir akademik izin engeliyle karşılaştım	1 kişi	0.02%
Çalışma yaşamımda bir kişisel tutum engeliyle karşılaştım	1 kişi	0.02%
Özel hayatım çalışma yaşamımda engel yaratıyor	1 kişi	0.02%
Çalışma yaşamımda Altyapı ve donanım engeliyle karşılaştım	1 kişi	0.02%
3. Valilikte çalışan katılımcılar	Katılımcı sayısı	Yüzdeler

Çalışma yaşamımda bir engele karşılaşmadım	7 Kişi	0.14%
Doğal Afetler ve Görevler bana çalışma yaşamımda engel oluyor	1 kişi	0.02%
Çalışma yaşamımda bana engel olan durum kurumuzda ki Personel Eksikliği	1 kişi	0.02%
Çalışma yaşamımdaki İnsan İlişkileri ve Önyargıları bana engel oluyor	1 kişi	0.02%
Ast/Üst İlişkileri Çalışma yaşamımda engel oluyor	2 Kişi	0.04%
Çalışma yaşamımdaki Liyakat ve adaletsizlikler engeliyle karşılaştım	2 Kişi	0.04%
Çalışma yaşamımda Karar Alma Süreçleriyle ilgili engele karşılaştım	1 kişi	0.02%

Tablo 57 (Devam) Katılımcıların çalışma yaşamında karşılaştıkları engeller

Tabloyu incelediğimiz zaman: 1. Okulda çalışan katılımlardan bir kısmının çalışma yaşamında bir engele karşılaşmadığını görmekteyiz. Katılımcıların küçük bir kesimi ise Teknolojik engellerle karşılattığını Teknolojik hayata geçmiş olmamıza rağmen hala her şeyin kâğıt üzerinde olmasından şikâyetçi olmuştur. Bu durum eğitim kurumlarının erişilebilirlik ve dijitalleşme konularında daha fazla çaba göstermeleri gerektiğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Katılımcıların yaşadığı bu sorunların giderilmesi, hem çalışma koşullarını iyileştirecek hem de teknolojinin sunduğu avantajlardan daha verimli bir şekilde yararlanılmasını sağlayacaktır. Bu durumun aksine ise katılımcıların bir diğer kısmı çalışma yaşamında öğrenci ve velilerle ilgili yaşadıkları engelleri şu şekilde belirtmişlerdir;

(K4) *Veli engeli oluyor. Nasıl yani? Yani öğrenci çok problemlili veliye bunu anlatmaya çalışıyorsunuz ve siz sorumlusunuz veli kesinlikle sizi sorumlu tutuyor. Mesela çocuk derste uyuyor veli sizi sorumlu tutuyor, çocuğu uyandırmaya çalışıyorsunuz ama çocuk ters tepki verebiliyor. Ama veli diyor ki çocuğum neden derste uyuyor, yani bazen kendilerinin evlerinde halletmesi gereken çocuklarına öğretmeleri gereken davranışı onlara bizim on ikinci sınıfta vermemiz gerektiğini düşünüyorlar. Yani çocuğun dört yaşına almasına gereken davranışı bizim burada onlara on sekiz yaşında aşılammamızı bekliyorlar bu bizim için çok büyük bir engel ve işimiz çok zorlaştırıyor. Peki, bu tür engellerle nasıl başa çıkıyorsunuz? Yani velilerin biriyle daha yeni böyle bir durum yaşandı konuşma yolunu seçiyorum en sonunda veli ikna oluyor çünkü kendi eksiklerini bir şekilde kendilerine anlatmaya çalışıyorum. Peki, görüşmeleriniz nasıl sonuçlanıyor? Olumlu sonuçlanıyor.*

(K12) *Tamamen veliler diye bilirim. Neden böyle? Yani bizim okulumuz merkezi bir okul (TOBB Ortaokulu) Ardahan'ın nerdeyse tüm velilerinin çocuğunu göndermek istediği bir okul haliyle de velilerimiz eskisi gibi değil. Benim babam mesela: “Ben çalışmadığımda hatayı bende görüp beni tamamen öğretmene teslim ederdi “ama şimdi öyle bir teslimiyetçi bir anlayış yok tamamen öğretmeni sorgulayan her yaptığımı farklı anlamlar çıkaran insanlar olduğu zaman biz çok fazla engele karşılaşıyoruz Maalesef. Biz mesleğimizde tecrübeliyiz okuduk bu alanda tecrübe kazandık ama işin ehli olmayan insanlar size mesleğinizi öğretmeye çalışıyor bu konuda çok fazla zorlukla karşılaşıyoruz. Daha çok hatayı sizde değil çocukta görüyorlar değil mi? Evet yani benim çocuğum yapmaz anlayışıyla baktıkları anda işler kopuyor. Yani bu problemi öğrenciye bir şekilde kabul ettiriyoruz ama veliye anlatamıyoruz.*

Bu durumu incelediğimizde Öğrenci ve veli engellerinin çalışma yaşamında etkili olduğu gerçeği, özellikle eğitim alanında çalışan profesyoneller için önemli bir sorun haline geliyor. Velilerin eğitim sürecine olan katılımları, onların çocuklarıyla olan ilişki biçimleri ve öğretmenlerle kurdukları iletişim, eğitim sürecinin verimliliğini doğrudan etkileyebiliyor. Günümüzde bazı veliler, çocuklarının eğitime daha etkin bir şekilde katılmak isteyebilirken, bu katılımın nasıl şekillendiği konusunda farklı bakış açıları ortaya çıkabiliyor. Yani, bazı veliler, öğretmenlerin uzmanlıklarına, eğitim metodolojilerine ve pedagojik deneyimlerine saygı gösterip onlara güven duymak yerine,

her durumda öğretmeni sorgulama eğiliminde olabiliyorlar. Bu da öğretmenlerin işlerini yapmalarını zorlaştırıyor ve eğitim sürecini karmaşıktırabiliyor. Çocukların başarısızlıklarının ya da sorunlarının sadece öğretim sürecinden değil, aynı zamanda evdeki eğitim ortamından da kaynaklandığı gerçeği, özellikle bazı velilerin yaklaşımıyla çelişiyor. Velilerin, çocuklarının sorumluluklarını ve davranışlarını öğretmene yüklediği bir ortamda, öğretmenler, öğrencinin eğitimine dair sorumluluklarını tam olarak yerine getiremiyorlar. Böyle bir durumda, eğitim sürecinde yaşanan engeller, velilere yönelik bir iletişim problemi haline geliyor. Bu durumun üstesinden gelmek için, öğretmenlerin ve velilerin arasında daha açık bir iletişim kanalı kurmak faydalı olabilir. Velilere eğitim süreçleri hakkında bilgilendirici seminerler düzenlemek, onların eğitim sürecine dair daha gerçekçi bir bakış açısına sahip olmalarına yardımcı olabilir. Dikkatimizi çeken bir diğer durum ise öğrenci ve velilerden engel yaşayan kitlenin genelinin TOBB ortaokulda çalışan öğretmenler olduğudur. Bu durumun en büyük nedeni katılımcının da belirti üzere okulun merkezi konumda olması ve bu durumundan dolayı birçok velinin çocuğunu gönderdiği bir okul olmasıdır. Hemen hemen her velinin çocuğunu bu okula göndermesi okulda farklı sosyal ve ekonomik geçmişlere sahip ailelerin çocuklarını bir araya getirirken, eğitim sürecinde öğretmenlerin karşılaştığı sorunları da çoğaltmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin farklı ihtiyaçları olan öğrencilere nasıl yaklaşımları gerektiği konusunda ek zorluklar da getirebilmektedir.

Esasen de okulda bulunan çocukların çoğunun velisinin çocuğuna eğitim verme ve öğretmeni anlama konusunda problemleri bir bireyse bu öğretmenlerin çalışma yaşamında engeller yaşamınsa neden olmaktadır. Katılımcıların bir kesimi öğretmen hakları engeline ilişkin yaşadığı problemi aşağıda belirttiğimiz şekilde ifade etmiştir;

(K9) *Yani Mili Eğitim bakanlığın çıkardığı kurallarla ilgili biz öğretmenleri korumaya yönelik hiçbir kanun yok öğrenciye yönelik veliye yönelik oldu kanunlar ve biz en basitinden bir öğrenciye uyarıda bulunduğumuz (Şiddet veya hakaret biçiminde değil) takdirde dahi veli gelip okulda bize istediğini söyleyebiliyor. Yani biz burada hiçbir şey yapamayacak konuma geldik. Öğretmenlerin haklarının arttırılması gerektiğini düşünüyorsunuz yani? Evet kesinlikle.*

Öğretmen haklarının yetersizliği, öğretmenlerin kendi meslekleri üzerindeki otoritelerini zayıflatmaktadır. Öğretmenler, öğrencilere yönelik disiplin ve öğretim

sorumluluklarını yerine getirirken, ailelerin müdahalesiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Ailelerin bu durumdan kaynaklanan hakları sadece öğrencileri koruma amacı güdülse de, sonuç itibariyle öğretmenlerin disiplin sağlama yeteneklerini kısıtlamakta ve sınıf yönetimini zorlaştırmaktadır. Öğretmenlerin haklarının artırılmasının gerekliliği, yalnızca onların iş tatminleri ve motivasyonları için değil, aynı zamanda eğitim sisteminin kalitesi açısından da son derece önemlidir. Eğitimde başarı, öğretmenlerin iyilik hâli ile doğrudan bağlantılıdır. Dolayısıyla, öğretmenlerin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, yapısal değişikliklerin ve yasaların revize edilmesi, eğitim sisteminin güçlendirilmesi için kritik bir adımdır. Katılımcıların küçük bir kesimi ise Psikososyal engelle ilişkin yaşadığı problemi şu şekilde belirtmiştir;

(K8) Biz çalışan annelerin ders saatlerinin çocuklarımızın çıkış saatine denk gelmediği zaman çocuklarımızın orada mağdur olduğu bizlerinde eşimle benim yani psikoloji olarak gerildiğimiz durumlar oluyor. Bununla nasıl başa çıkıyorsunuz? İletişim yoluyla tabi ki de her zaman bir insan olarak derdini iyi anlatmak sakın bir şekilde ve ben bunu hayat felsefesi edinmiş bir öğretmen olarak idarecilerimize durumu anlatmaya çalışıyorum.

Öğretmenlerin psikososyal engellerle karşılaşmaları, hem iş motivasyonlarını hem de genel iş tatminlerini olumsuz etkilemektedir. Mesai saatlerinin çocukların okul çıkış saatleriyle çakışması, öğretmenlerin hem ailevi hem de profesyonel hayatlarında denge kurmalarını zorlaştırmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin iş yükünü artırmakta ve ders dışındaki zamanlarını daha da kısıtlamaktadır. Katılımcıların bir diğer küçük kesimi ise kendisine engel olan durumun derste anlattığı konuyu öğrencinin anlamamasıdır. Katılımcı öğrenciye anlamadığından dolayı konuyu birçok kez anlattığını belirtmiş, bir yerden sonra bu durum zamanla öğretmenin üzerindeki psikolojik baskıyı artırabilir ve öğretmenin motivasyonunu olumsuz etkileyebilir.

Öğrencinin anlamadığı bir konuyu tekrar tekrar anlatmak, öğretmen için bıkkınlık ve tükenmişlik hissi yaratabilir. Bu tür durumlarda, öğretmenlerin farklı öğretim yöntemleri denemesi, öğrencinin ihtiyaçlarına yönelik destek sağlaması ve gerektiğinde ek kaynaklara yönlendirmesi faydalı olabilir.

2 Üniversitede çalışan katılımcıların konuya ilişkin verdiği yanıtlarını incelediğimiz de katılımcıların büyük bir kısmının çalışma yaşamında bir engelle

karşılaşmadığı görmekteyiz. Bu durum aksine katılımcıların küçük bir kesimi çalışma yaşamında zaman esaslı engel yaşadığını ve bu engele başa çıkmak için özel hayatından ödün verdiğini *ve kendime ait en ufak zamanın olmadığını* belirtmiştir. Bu durum bireyin iş yaşam dengesi üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Katılımcının yaşadığı bu durum çalışma yaşamında sıkça karşılaşılan bir engeldir ve zaman yönetimi stratejileriyle örneğin: önceliklendirme ve planlamayla aşılabılır. Katılımcıların bir diğer kesimi ise Çalışma yaşamında kadınların kıskanç tutumlarının kendisine engel teşkil ettiğini ve bu engellerle kendini soyutlayarak başa çıktığını vurgulamıştır. Bu durum, iş yerindeki sosyal dinamiklerin etkisini gösterirken, destekleyici bir ortamda çalışmanın önemini de vurgulamaktadır. Destekleyici bir çalışma ortamı, çalışanların motivasyonunu artırırken, aynı zamanda işbirliği ve dayanışma kültürünü de pekiştirir. Böyle bir ortamda, kıskançlık gibi olumsuz duyguların ortadan kaldırılması daha kolay hale gelir.

İşverenlerin, ekip içinde pozitif bir atmosfer yaratmaları için çeşitlilik, kapsayıcılık ve empati gibi değerleri teşvik etmeleri büyük önem taşımaktadır. Katılımcıların bir diğer kesimi ise Kamu Sektöründen dolayı karşılaştıkları engelleri şu şekilde vurgulamışlardır:

(Z5) Biz sağlık alanında çalıştığımız için özellikle kamu sektöründe bir araştırma yürütmeye kalkıyorsak mutlaka engellerle karşılaşıyoruz. Çünkü bizim alanımız yönetim alanı ve davranışsal özellikler de incelediğimiz çalışmalar var bir öğrencimle sağlık örgütlerinde karşılaşılan yönetsel sorunları incelemek istedik tabi yöneticilerden karşılattıkları problemleri değerlendirmelerini isteyecektik gerçekleri ifade etmekten çekindikleri için reddettiler.

Bu durum, bürokratik engellerin ve yönetsel sorunların aşılması gereken önemli bir sorun olduğunu gösteriyor. Kamu sektöründen kaynaklı sağlık sektöründe karşılaşılan bürokratik engeller ve yönetsel sorunlar, araştırmaların ilerlemesini ciddi şekilde etkileyen bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, bu engellerle başa çıkmak için stratejik yaklaşımlar geliştirmek kritik öneme sahiptir. Bir diğer katılımcı kesimi ise yukarıda belirttiğimiz katılımcının yaşadığı engelin benzeri bir şekilde Yönetim engeliyle karşılaştığını özellikle rektörlük bazında bir şey yapmak istedikleri zaman bunun desteklenmemesi veya hafife alınması gibi engellerle karşılattıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların bir diğer kesimi ise, akademik açıdan makale yazımında kabul edilme sürecinde çeşitli engellerle karşılaştıklarını ifade etmiştir.

Bu iki durumu incelediğimiz zaman, katılımcıların karşılaştığı engellerin hem yönetsel hem de akademik boyutlarının önemli olduğunu görebiliriz. Yönetim engeli, özellikle rektörlük bazında yapılan girişimlerin desteklenmemesi veya yeterince ciddiye alınmaması gibi durumları içeriyor. Bu tür engeller, katılımcıların projelerini gerçekleştirmede motive olmalarını olumsuz etkileyebilir ve akademik katkı sağlamalarını zorlaştırabilir. Yönetimin desteği, araştırma ve akademik çalışmaların başarısı için kritik bir unsurdur. Eğer katılımcılar, rektörlük gibi üst yönetimden yeterli desteği göremezlerse, bu durum akademik üretkenliklerini azaltabilir.

Akademik zorluklar ise, makale yazım sürecindeki kabul edilmeme durumlarıyla sınırlıdır. Katılımcıların, araştırmalarını paylaşma ve bilimsel katkılarda bulunma süreçlerinde karşılaştıkları bu tür zorluklar, motivasyon kaybına ve akademik kariyer gelişimlerinin yavaşlamasına yol açabilir. Makalelerin kabul edilmemesi, sadece bireysel bir sorun değil, aynı zamanda araştırma ortamının kalitesi ve rekabet gücü üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilir. Katılımcıların yaşadığı bu iki ana engel, akademik yaşamın farklı yönlerini etkilemekte ve üniversitelerdeki araştırma kültürünü zayıflatmaktadır. Bu tür engellerin aşılması, hem yönetim desteğinin güçlendirilmesi hem de akademik süreçlerin iyileştirilmesi ile mümkün olabilir. Katılımcıların bir diğer küçük kesimi ise Kişisel tutumla ilişkin yaşadığını hocaların veya kişilerin bireysel tavırlarından dolayı engellerle karşılattığını ifade etmiştir. Bu durum iş yerinde iletişim, takım çalışması ve motivasyon gibi unsurlarda yaşanan sorunların, bireylerin performansını ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyebileceği anlamına gelir. Kişisel tutum engeli, bireylerin iş yerindeki etkileşimlerinde kaygı, stres veya motivasyon eksikliği gibi duygusal ve sosyal faktörlerin etkili olabileceğini gösterir. Katılımcıların bir diğer küçük kesimi ise özel hayatından yaşanan yoğunlukların iş hayatına negatif etki ettiğini ve bu durumun kendisine iş yaşamında engel teşkil ettiğini belirtmiştir. Bu durum, bireylerin işe olan bağlılıklarını ve performanslarını etkileyen önemli bir faktördür. Özel hayatındaki stres ve yoğunluklar, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığını etkileyebilir, bu da iş yerinde verimliliği düşüren bir unsur haline gelir. Bunların aksine katılımcıların bir diğer kesimi ise Altyapı ve Donanım Yetersizliğine değinmiş Üniversitenin Kütüphanesinin yeterli donanıma sahip olmamasının bazı alanlarda kitap eksikliğinin olmasının kendisine engel teşkil eden bir durum olduğunu belirtmiştir. Bu tür yetersizlikler, özellikle araştırma ve

öğrenme süreçlerini olumsuz etkileyebilir. Kütüphaneler, öğrencilerin ve akademisyenlerin bilgiye ulaşımını sağlamak için kritik bir rol üstlenir. Yetersiz donanım, güncel kaynakların eksikliği ve kütüphane hizmetlerinin yetersizliği, öğrencilerin akademik başarılarını ve gelişimlerini doğrudan etkileyebilir.

Eğer bu durumu aşmak için adımlar atılacaksa, öncelikle kütüphanenin ihtiyaçlarının belirlenmesi, mevcut kaynakların gözden geçirilmesi ve bütçe aracılığıyla gerekli yatırımların yapılması önemlidir. Ayrıca, kullanıcı geri bildirimlerini düzenli olarak toplamak ve kütüphane hizmetlerinin sürekli iyileştirilmesini sağlamak da faydalı olacaktır.

3. Valilikte çalışan katılımcıların konuya ilişkin verdikleri yanıtları incelediğimizde ise katılımcıların büyük bir kısmının çalışma yaşamında bir engelle karşılaşmadığını görmekteyiz. Bu durum, çalışma ortamının olumlu olduğu veya bireylerin sorunları aşma yeteneklerinin yüksek olduğu anlamına gelebilmektedir. Bunun aksine, katılımcıların küçük bir kısmı, doğal afetler sırasında görevlendirilmelerinin, kendileri üzerindeki engelleri şöyle ifade etmiştir:

(X1) Bize en çok engel olan durum doğal afetlerde görevlendiriliyor olmamız bu tür durumlarda kendi işlerimizi bırakıp bu konuyla ilgilenmeye gidiyoruz. Böyle olunca da çocuklarımızla da pek ilgilenemiyoruz. Bunlarla başa çıkmaya gelince tabi ki bu ülkenin sorunu bu genel ülkenin sorunu bununla ben başa çıkamam, bu durum yasalarla çözülebilecek bir sorun.

Katılımcının belirttiğine esasen Bu durum, toplumun genel bir sorunu olarak değerlendiriliyor ve yasalarla çözülmesi gerektiği düşünülüyor. Bu tür sorunların yasalarla çözülmesi gerektiğine dair görüşler, toplumun desteklenmesi ve bu tür durumların etkilerinin azaltılması doğrultusunda daha büyük adımlar atılması gerektiğini gösteriyor. Katılımcıların bir diğer küçük kesimi ise kendi alanlarında personel eksikliğinin olduğunu ve bu durumun işleri yetiştirme açısından kendilerine engel teşkil ettiğini vurgulamıştır. Personel eksikliğinin iş yoğunluğunu artırması durumu çalışanların mevcut iş yükünün artmasıyla birlikte eğitim ve gelişim fırsatlarına erişimlerinin kısıtlandığını göstermektedir. Personel eksikliği, genellikle işin verimliliğini düşürebilir ve çalışanlar üzerinde stres yaratabilir. İş yerlerinde yeterli destek sağlamanın, çalışanların performansını ve gelişimini olumlu yönde etkileyebileceğini düşünüyorum. Bu durumun aksine katılımcıların bir diğer küçük kesimi ise iş yaşamındaki insan

ilişkilerinden insanların bir birini çekememesi kıskanması durumunun kendisine engel teşkil ettiğini belirtmiştir.

Bu tür duygusal ve sosyal engeller, ekip çalışmasını zorlaştırabilir ve iş ortamında sağlıklı iletişimi zedeleyebilir. Ekip içerisinde oluşan rekabetin yapıcı değil yıkıcı olduğu durumlar, iş verimliliğini etkileyebilir. Bunun aksine katılımcıların bir grubu ise çalışma yaşamında olan Ast/Üst İlişkilerinden amireler veya müdürlerden dolayı engel yaşadığını belirtmiştir. Katılımcıların amirleriyle olan ilişkilerinde zorluklar yaşaması, yöneticilerin çalışanlar üzerindeki etkisinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. İyi bir yönetim, çalışanların motivasyonunu ve iş yerindeki huzurlarını doğrudan etkileyebilirken, kötü yönetim ise stresi artırabilir ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir. Öte yandan Katılımcıların bir diğer kesiminin ise bir birine benzer şekilde problem yaşadıklarını görmekteyiz. Katılımcılar iş alanlarında hem Kadınlara karşı adaletsizlik hem de liyakat eksikliği engeliyle karşıladıklarını ifade etmişlerdir. Liyakat eksikliği, çalışanların kariyer ilerlemelerini ve motivasyonlarını olumsuz etkileyebilirken, kadınlara yönelik adaletsizliklerin varlığı; cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğin sağlanması açısından kritik bir engel teşkil etmektedir. Bu iki durum, iş yerindeki kültür ve iletişim yapısının yanı sıra, adalet anlayışının da etkin bir şekilde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu sorunların üstesinden gelmek için yazılı ve sözlü iletişim kanallarının güçlendirilmesi, liyakat bazlı değerlendirme sistemlerinin benimsenmesi ve kadınlar için eşit fırsatlar sunulması gerekmektedir. Katılımcıların küçük bir kısmı, karar alma süreçlerinde zorluklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir; zira tam anlamıyla yönetici konumunda olmadıkları için, bazen kendi görüşleri ile yöneticilerin kararları arasında bir uyumsuzluk ortaya çıkmakta ve bu durumun kendilerine engel teşkil ettiğini belirtmişlerdir. Bu tür çelişkiler, iletişim eksikliklerinden, farklı hedeflerin belirlenmesinden veya çalışanların otonomi hissinin yetersiz olmasından kaynaklanabilir. Sonuç olarak, yöneticilerin kararları ile çalışanların kararları arasında bir uyum sağlanmadığı takdirde, işyerinde motivasyon kaybı, verimlilik düşüklüğü ve çalışan memnuniyetsizliği gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir.

Genel sonuç olarak her çalışma alanından gelen cevapları ve yüzdelelerini ayrıca inceliğimiz zaman katılımcıların büyük bir çoğunluğunun çalışma yaşamında bir engele karşılaşmadığı sonucuna varmaktayız. Fakat bu durum birçok faktörlerle doğrudan bağlantılı bir konu olduğu ve Çalışma hayatı içerisindeki engellerin sadece bireylerin

değil, aynı zamanda kurumların performansını da etkileyen karmaşık bir yapıya sahiptir.

1. bakış açıları, eğitim sürecinin etkinliğini olumsuz yönde etkileyebilirken; öğretmenlerin haklarının korunması ve psikososyal engellerin ortadan kaldırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Eğitim politikalarının, öğretmenlerin mesleki özerkliğini destekleyecek biçimde yeniden ele alınması, bu durumun iyileştirilmesine katkıda bulunabilir. 2 Üniversite ortamında ise katılımcıların karşılaştığı engeller, yönetsel ve akademik sorunları kapsamakta; yönetim desteğini artırmak ve akademik süreçlerde daha fazla saygı ve destek sağlamak, bireylerin motivasyonunu ve yaratıcı katkılarını artıracak önemli adımlar olacaktır. Bu bağlamda, bireylerin öz yeterliliklerini artırmalarına yönelik stratejiler geliştirmek, akademik zorlukları aşmalarına yardımcı olabilir.

3 Kamu sektöründe ise, bürokratik engeller ve insan ilişkilerinden kaynaklanan zorluklar, hizmet kalitesini olumsuz etkileyebilmekte ve sürekli destekleyici bir ortamın sağlanması gerekmektedir. Bu nedenle, eğitim alanında olduğu gibi, kamu kurumlarında da insan ilişkileri ve takım çalışmasını güçlendirecek adımlar atılmalıdır. Personel eksikliği gibi insani kaynak sorunları, hem bireylerin hem de kuruluşların iş gücünü ve verimliliğini tehdit etmektedir. Sonuç olarak, çalışma yaşamında karşılaşılan engellerin üstesinden gelmek için; etkili iletişim stratejileri, destekleyici ve kapsayıcı bir çalışma ortamı, yönetsel reformlar ve bireylerin kendi ya da ekiplerinin gelişimlerini destekleyecek yöntemler oluşturulmalıdır. Eğitimcilerin, çalışanların ve yöneticilerin birlikte hareket etmesi, bu engellerin üstesinden gelinmesi ve daha verimli bir çalışma yaşamı sağlanması açısından kritik bir öneme sahiptir.

Başarı sırlarına ilişkin bulgular

Tablo 58. Katılımcıların düşüncelerine göre İş yaşamında başarılı olmanın sırları

Katılımcıların kendilerini iş yaşamında başarılı kılan faktörler	Katılımcı sayısı	Yüzdelere
İş yaşamında başarılı olmak için İş Sevgisi ve Motivasyon gerekli	13 kişi	0.26%,

İş yaşamında başarılı olmak için Özveri ve Çalışkanlık gerekli	7 kişi	0.14%
İş yaşamında başarılı olmak için Pozitif Bakış Açısı ve Gelecek Odaklılık gerekli	1 kişi	0.02%
İş yaşamında başarılı olmak için Disiplinli ve Planlı olmak gerek	5 kişi	0.1%
İş yaşamında başarılı olmak için Adaletli ve Duyarlı olmak gerekliyor	3 kişi	0.06%
İş yaşamında başarılı olmak için Aile Desteği ve Denge gerekliyor	3 kişi	0.06%
İş yaşamında başarılı olmak için kişinin Kendine Güvenmesi ve Azimli olması gerekiyor	5 kişi	0.1%
İş yaşamında başarılı olmak için Sürekli Gelişim gerekli	1 kişi	0.02%
İş yaşamında başarılı olmak için Sabırlı olmak lazım	3 kişi	0.06%
İş yaşamında başarılı olmak için Azimli	2 kişi	0.04%

olmak ve pes etmemek gerekiyor		
İş yaşamında başarılı olmak için Verimli, düzenli ve sistemli çalışmak gerekiyor	3 kişi	0.06%
İş yaşamında başarılı olmak için biraz Şans lazım	1 kişi	0.02%
İş yaşamında başarılı olmak için işine saygılı olmak gerekiyor	2 kişi	0.04%
İş yaşamında başarılı olmak için Duygusuz olmak gerekiyor	1 kişi	0.02%

Tablo 58 (Devam) Katılımcıların düşüncelerine göre İş yaşamında başarılı olmanın sırları

Yapılan analizler ışığında, başarı için gerekli faktörlerin çok boyutlu olduğu görülmektedir. Pozitif bakış açısı ve gelecek odaklılık, zorluklarla başa çıkma ve motivasyonu artırma konusunda önemli katkılar sağlarken; disiplin ve iyi planlama, işlerin zamanında tamamlanmasını temin etmektedir. Adalet ve duyarlılık, özellikle sosyal etkileşimlerin önemli olduğu mesleklerde ön plana çıkmaktadır. Aile desteği ve dengesi, bireyin iş performansını olumlu yönde etkileyen ek bir unsur olarak dikkat çekmektedir. Kendine güven ve azim gibi kişisel özellikler, başarıya yönelik içsel motivasyonu artırırken; sürekli gelişim ve yenilenme de profesyonel yaşamda güçlenmeyi sağlamaktadır. Ayrıca, sabır ve sistemli çalışmanın yanı sıra belirli ölçüde şansın da başarıya katkı sunduğu görüşü, başarının çok boyutlu bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların ifadeleri arasında en dikkat çekici olanı ise, konuya ilişkin kapsamlı ve derinlemesine bir değerlendirme sunmasıdır. Katılımcı, iş yaşamında başarılı olmak için gerekli olan faktörün şu olduğunu belirtmiştir:

(Z1) *Biraz Duygusuz olmak gerekiyor kariyer hedefim vay diyerek gözünüzü kapatıp basamakları geçmeniz gerek. O zaman başarılı olursunuz ama mutlu olurumsunuz o tartışılır.*

Katılımcının kariyer hedefleri doğrultusunda duygusuz olma gerekliliği üzerinde durması, iş yaşamında duygusal zekâ ve duygusal dayanıklılığın dengelenmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Tüm bu veriler, iş yaşamında başarı için pek çok faktörün etkileşim içinde olduğunu ve her bir bireyin bu faktörlerden nasıl etkilendiğinin farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak ise Başarının, sadece bireysel çaba değil, aynı zamanda çevresel ve sosyal etkileşimlerin de bir ürünü olduğu kanatına varmaktayız.

Kadınların sorunları ve çözümlerine ilişkin bulgular

Tablo 59. Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin öneriler

Katılımcıların yanıtları	Katılımcı sayısı	Yüzdeler
Doğum izninin uzatılması	22 kişi	0.44%
Emzirme izni süresinin uzatılması	12 kişi	0.24%
Esnek çalışma saatleri	30	0.6%
Çalışma sürelerinin azaltılması	15 kişi	0.3%
İş yerlerinde kreşlerin oluşturulması	35 kişi	0.7%
Kreş desteği sağlanması	20 kişi	0.4%
Cinsiyet eşitliği politikalarının güçlendirilmesi	25 kişi	0.5%
Pozitif ayrımcılık uygulamaları	15 kişi	0.3%
Kız çocuklarının eğitime teşvik edilmesi	20 kişi	0.4%
Eğitim politikalarının güçlendirilmesi	15 kişi	0.3%

Kadınların desteklenmesi gerektiği farkındalığı	32 kişi	0.64%
Aile destek mekanizmalarının güçlendirilmesi	17 kişi	0.34%
Medya aracılığıyla toplumsal bilinçlenme	20 kişi	0.4%
Kadınların iş yaşamındaki temsillerinin iyileştirilmesi	15 kişi	0.3%

Tablo 59 (Devam) Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin öneriler

Yapmış olduğumuz bu derinlemesine inceleme, çalışan kadınların iş yaşamında karşılaştıkları güçlü sorunları ve bu sorunların çözümüne yönelik önerileri kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Katılımcıların sunduğu çözüm önerileri, farklı fakat birbirini tamamlayan başlıklar altında toplanmıştır ve her başlık, kadınların profesyonel yaşamlarını daha sürdürülebilir ve verimli hale getirmek için önerilen çeşitli yaklaşımlar sunmaktadır. Çalışan kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin geliştirilmesi amacıyla dile getirilen önerileri başlıklar altında aşama aşama aşağıda sunarım:

1. İzin Politikalarının Geliştirilmesi.

(K1) *Ülkemizde çalışan annelerin özellikle bebekli annelerin çalışmak için izinlerinin bir süre uzatılmasını maaşlı veya yarı maaşlı izin almaları önemlerinin alınmasını düşünüyorum. Çünkü bütün anneleri bu durumdan mustarip, ben yenidoğana gelmiş bir bebeği hiç tanımadığım bir insana bırakıp işime devam ediyorum çalışmak zorundayım ülke şartlarından dolayı, hani bu açıdan böyle bir politika geliştirilebilir veya yasa çıkarılabilir. Çünkü Avrupa da birçok ülkede bu uygulama varmış bebekli anneler iki yıla kadar yarı maaşlı veya tam maaşlı izin kullanabiliyorlarmış hem de çocuğun en çok ihtiyaç duyduğu zamanlarda annesinden ayrılamaması için bence bu uygulamanın ülkemizde de kullanılması gerek.*

(K18) Özellikle kadınlar için düşünürsek çocukları iki aylıkken çocuklarından ayrılıp işe gelmeleri gerekiyor bu çalışan anneler için çok ciddi bir sorun bu hususta politikaların geliştirilmesi gerekiyor. Özellikle iki yıllık ücretsiz izinden ziyade üç yıllık ücretli izinin olması gerekiyor. Çünkü ilk üç yıl çocuktaki beyin gelişimi yetişkinlikteki beyin gelişiminin yüzde seksenini tamamlıyor. O yüzden ilk üç yıl çalışan annelere bu hususta destek çıkılması gerekiyor

(Z2) Her kurumda emzireme odalarının olması gerekiyor Çünkü bir durum olur çocuğun annenin yanında kalması gerekir bu yüzden gerekli.

2. Çalışma Saatlerinin Esnekliği

(K14) Çalışan bir kadın için zaman çok önemli Beşte veya altıda eve gelen bir kadın için çalışma saatleri çok zor o kadın çocuğuna mı yetmeli eşine mi dolayısıyla da çalışma saatleri düzenlenmeli bence daha uygun saatler olmalı.

(Z12) Ben çalışan bir anne olarak söylüyorum ikinci bir çocuk benim için çok zor, ikinci bir çocuğumun olmasını çok isterim ama ona kim bakacak kim ayarlayacak yoğunluğum bu sefer iki katına çıkacak çünkü. Hal böyle olunca da ya işimi ya da ailemi seçmek zorunda kalacağım.

(X5) Bence yeni doğum yapan çalışan anneler için uzaktan çalışma programının olması gerekiyor isteyen yapabilir şeklinde.

3. Kreş ve Çocuk Bakım Hizmetleri

(K8) Bir defa kadının sorumluluğunda çocuk faktörü var bunu bilmemiz lazım devlet olarak, Milet olarak, işyerimizde müdürlerimiz olarak mesela kurumlarda müdürlerin eşleri çalışan kadınsa çocuklu olan öğretmenlere karşı daha anlayışlı olduklarını gördüm bu durumu idarecilerimizden de gördüm. Çünkü insan kendi sorun yaşadığı zaman da çözüm bulmaya çalışıyor, bu anlamda diyelim ki annelerin çalıştığı okullarda veya çalıştığı yerlerde kreşler olmalı çocuğunu iş yerine kendisi getirsin çünkü öbür türlü yani sıfır üç yaş arası mesela ya ailenden destek talep ediyorsun ya da bakıcıya bırakıyorsun. Yani sıfır üç yaş arası durumu için iş yerlerinde kreş olması bu uygulamanın geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Hem bu tür bir uygulama olursa annenin gözü de çocuğundan dolayı arkada kalmaz içi rahat eder işine daha iyi odaklanabilir.

(K16) Ben şuan ailemden uzaktayım. Burada ben çocuğumu bırakacağım kişiyi kendim ayarlayacağıma devlet kendi ayarlarasın çocuğumun kreşlerini devlet ayarlarsan. Yani çocuğuma bakacak kişiyi devlet kendisi belirlese maddiyatını biz

karşılasak kafam daha rahat olur çünkü çocuğumu bırakacağım kişiyi ben buluyorum ben ayarlıyorum haliyle o kişiye güvenmekte problem yaşıyorum

(Z3) küçük çocuğu olanlar için devletin veya çalıştıkları kurumun çocuklara bakabileceği kreş imkânlarının olması gerekiyor ve devletin bunun için ayrıca maddi bir destek sağlaması gerekiyor. Örneğin: Avrupa ülkelerinde çocuk 18 yaşına gelene kadar çocuğun ailesine maddi bir destek sağlanıyor. Türkiye’de bu çok cüzi bir miktarda geçiyor bunun yükseltilmesi gerektiğini düşünüyorum

4. Pozitif Ayrımcılık

(K5) genel olarak kadınlara eşit davranılması gerekiyor, birde kadının anne olması faktörünü düşününce ha bu anne olacak bu işi bırakacak bunun yerine işe kimi bulacağız gibi engeller olabiliyor.

(Z5) Avrupa ülkelerine bakıldığında kadın yöneticilerin çok fazla olduğunu görmekteyiz. Bunun kesinlikle bizim ülkemizde de olması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü yönetim hususunda kadınlara en az erkekler kadar başarılı. Bu yüzden kadınların çalışma yaşamında ilişkin serbestlik tanınması gerekiyor

(Z7) Yani genel olarak kadınların iş yaşamında özellikle negatif ayrımcılık yaşadığını duyuyoruz veya okuyoruz özellikle bazı meslek kolları erkek egemen meslek kolları bu anlayışın ortadan kaldırılması gerekiyor kadınlara yönelik negatif ayrımcılığının ön yargının kaldırılması gerekiyor

5. Sosyal Destek ve Bilinçlendirme

(Z4) Çocukları olan kadınlara pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini düşünüyorum.

(K8) Genel politika esaslı olarak erkek egemenliğinin olmadığı kabul etmek lazım yani kadınlara baskı anlamında. Bu biraz Türk toplumu olarak erkek egemenliği hâkim olduğu için biraz kadınların başarısı veya idareci olması bile bazen erkekler tarafından yani “ben onu dinlemem o bir kadın” bu felsefeleri yıkmamız lazım toplum olarak.

Mesela şirket ortamlarında yönetici pozisyonlarına kadınlara nazaran daha çok erkeklerin getirilmesi gerektiğini düşünüyorlar, bunu da düşünmelerinin en büyük nedenlerinden biri ileride o kadının aile kurup bir çocuğu olacağı ve çocuğundan dolayı işine gerekli önemi ve vakti ayırmayacaklarını düşünüyorlar. *Evet, katılıyorum, hatta geçenlerde bir filozumuzla iliği okumuştum filozoflarımızda da bahsettiğiniz açıdan hatalar var, Şöyle diyordu:*

“Kadınlara kritik görevler verilmemeli yaratılış olarak o kritik görevleri yapmaya (ruhsal anlamda) uygun değiller”. Yani dünyada filozoflar bile böyle düşünürken sıradan bir vatandaşın kadının üst seviyeye gelmesini kabul etmemesini aslında bir yerde normal karışlamamız lazım onu da zamanla eğitimle okuyarak, bir erkek benim kızım veya kız kardeşim felsefesiyle çalıştığı ortamdaki o üst seviyedeki bayanlara saygılı olmayı daha içselleştirebilir bence. Toplumumuzda zihinlere kazınan bir kadın modeli var bundan kaynaklı da olabiliyor. Evet kesinlikle. Ve bu konu aracılığıyla bütün kadınlarımıza bir tavsiye vermek istiyorum:

Kız çocuklarına erken yaşta evlenmeyi tercih etmemelerini okumanın bir zenginlik olduğunu her anlamda eğitilmiş olmanın kadına getirisinin olduğunu başta anneler ardına biz öğretmenler hele de bayan öğretmenler bir kız çocuğuna bunu aşılammamız lazım.

Örneğin: Ben bir öğretmen bir çalışan kadın olduysam bunu bilinçaltında anneme borçluyum “annem derdi ki kızım babanız maddi yandan çok mert bir adam ama ona rağmen ondan harçlığını utanarak istiyorum ama ekonomik özgürlüğüm olsaydı bu konuda boynu bükük olmazdım”. Son dönemlerde kız çocuklarında okuma hevesinin azaldığını görüyorum ben bir kadın öğretmen olarak başta anne okuldaki öğretmenler özellikle kız çocuklarımıza okumanın önemi güçlü kadınlar, güçlü yarımlar, güçlü anneler ve hatta güçlü eşler bunu da oluşturacağını çocuklarımıza küçük yaştan hissettirmemiz öğretmemiz lazım.

6. Yasal Düzenlemeler ve Politikalar

(K12) Ülkenin genel politikası olarak bence kadınlara yönelik gerek iş yaşamı gerekse iş yaşamı dışında günlük sosyal hayatta kadınlara yönelik caydırıcı cezalar gelmeli daha ağır cezalar gelmeli.

Örneğin: Bir kadın şiddetti ölümü hak etmemeli bunun yolu da çok ciddi ağır cezalar olmalı diye düşünüyorum. Bu gün bu cezayı alan kişinin bir ay sonra hapisten çıkıp tekrar aynı şeyi yapması ciddi bir ceza değildir diye düşünüyorum. Birde iş yaşamında veliler gözünde hani bu kadın öğretmen sözünü dinletemiyor gibi bir bakış açısı var. Bu bakış açıları değiştirilmeli ama bu birden olma nasıl ki biz toplum olarak bu hale birden gelmediyse aşama aşama geldiysek buda birden olmaz ve her yaşanan durumun da sosyal medyada veya televizyonda bu kanlar aracılığıyla aktarılması gerekiyor. Çünkü insanlar sosyal gördüğü her şeyi hafızasına kaydediyor ve bir şekilde

bilinçaltına işleyip insanın onu uygulamasını sağlıyor. Bu yüzden medyanın biraz daha duyarlı olup bu tür haberleri izlenmek adına paylaşamaması gerektiğini düşünüyorum.

7. Kadınların Ekonomik Bağımsızlığı

(X12) Toplumumuzda zihinlerde kazınan kadın çalışmaz kadının yeri evidir kadın ev hanımıdır düşüncesinin bu zihniyetin düzeltilmesini buna ilişkin uygulamaların politikaların geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.

8. İş Yerindeki Güvenlik ve Saygı

(K4) Şöyle Velilerin üzerine geldiği öğretmen potansiyeli kadın oluyor, daha fazla tehdit bu öğrenci de de olabiliyor erkek öğrenci erkek öğretmenin yanında ses çıkaramazken kadın öğretmene daha fazla sesini yükselte biliyor. Sanırsam Liselilerde oluyor bu durum? Evet, tabi iyi olan sınıflarımız da var ama bazen maalesef karakter problemi yaşayan öğrencilerimiz olabiliyor. Bunlarla alakalı öncelikle Bence çalışan kişilerin can güvenliği sağlanmalı onun dışında yasal yaptırımlar biraz daha artırılmalı. Yaptırımlardan kastınız?

Örneğin: Bizim öğretmenlik hayatında öğrenciler daha ön planda, öğrenciyi artık sınıfta bırakmak çok zor. Eskisi gibi değil öğrenci kalitemiz çok düştü çünkü öğrenci sınıfta kalmayacağını biliyor. Sınıfta kalma veya öğretmene sesini yükselttiğinde çok büyük yaptırımlarla karşılaşması idare tarafından bunlar sorunları çözme adına bir tık daha iyi olacaktır bu uygulamaların geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Eğitim seviyesinin de düştüğünü düşünüyorsunuz? Evet, mesela her gelen dokuzuncu sınıf bir önceki dokuzuncu sınıfa göre seviye olarak çok düşük olarak geliyor. Peki, genel olarak kadınların sorunlarını çözme adına neler yapılabilir? O zaman şu şekilde de deyinayım kadınların özellikle hem işte çalıştığı hem de evde farklı rolleri olduğu için onlarla ilgili bir düzenleme yapılabilir mesela doğum izninin altı aydan daha fazla olması gerekiyor. Birde diğer çalışma ortamlarında bizde böyle bir sorun yok ama diğer çalışma alanlarında daha esnek çalışma saatleri olması gerekiyor...

(K6) Bence bunun için öncelikle ülkemizde insanların değişmesi gerekiyor. Yani şu maddeleri ekleyelim uygulansın kadınların sorunu çözülüyor diyemiyorum, çünkü kadınları zayıf gördükleri her alanda özellikle idareciler hemen, Eşitsizlik var yani cinsiyet ayrımcılığı? Evet, birde bekâr olduğun zaman daha farklı bu duruma daha farklı bir sosyolojik açıdan baka bilirsiniz bekârın üstüne daha fazla geliyorlar Türkiye’de maalesef kadının eşinden çekinme olayı var eşinin işinden de çekinme olayı var Bekârken

bu konuda sorun yaşadım ama evli olsaydım o sorunların hiçbirini yaşamayacaktım. İlk atandığım dönemde Mobinge maruz kaldım beni zayıf gördüler, birde kibar davrandığın zamanda seni zayıf görüyorlar bu yüzden üstüne daha çok geliyorlar. Kuraları senin üstünde daha çok uygulama gereği görüyorlar.

Örneğin: İlk atandığım dönemlerde bana saat sekizden beşe kadar okulda olacaksın dediler, boş günüm mesela geleceksin dediler veya hastayım geleceksin dediler, beni diğer hocların derslerinde gözlemci yaptılar. Cinsiyet ayrımcılığında düzenlemeler yapılması gerektiğini söylüyorsunuz yani? Evet, bizde maalesef cinsiyet ayrımcılığı oluyor ve özellikle bunu tekrar söylüyorum “bekâr bir kadının üzerine daha fazla geliyorlar”

(X10) Yani çoğu kadın çalışmıyor mobinge maruz kalıyorlar, ben hiç karşılaşmadım ama karşılaşan kişiler var. Bir kadın erkeklerin arasında çalışabilmeli bu durumun geliştirilmesi gerekiyor. Çalışan bir kadın orda erkeler var diye neden rahatsızlık duysun.

9. Çocuklarla İlgili İzinlerin Düzenlenmesi

(K9) Kadınların mu ayan (regli) günlerinde dönemlerinde onlara izin verilebilir. Çünkü kadınlar o günlerinde sinirli oluyorlar epey stresli oluyorlar.

10. Aile Destek Mekanizmalarının Güçlendirilmesi

(K10) Yani eşitlik olsun hep evle ilgili çocukla ilgili sorumluluklar kadınlara yükleniyor.

Sonuç olarak, bu öneriler çalışan kadınların karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelinmesi için oldukça önemli bir yol haritası sunmaktadır. Yasal, sosyal ve kültürel boyutta gerçekleştirilecek bu dönüşümler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli adımlar oluşturacak ve çalışan kadınların iş yaşamındaki konumunu güçlendirecektir. Ancak bu çözümlerin hayata geçirilmesi, sadece devlet ya da işverenlerin değil, aynı zamanda toplumun tüm kesimlerinin katılımını gerektirmektedir. Zihinlerdeki kalıpların yıkılması, sosyal normların değiştirilmesi ve kadınların iş yaşamında daha etkin ve eşit bir şekilde yer almalarını sağlamak için kolektif bir çaba sarf edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, eğitimden sosyal politikalara kadar geniş bir yelpazede eyleme geçmek, geleceğin güçlü toplumlarını inşa etmek için elzemdir.

SONUÇ

Bu yüksek lisans tezi, çalışan kadınların aile içindeki sorunlarına ve bunların evlilik uyumuna etkilerine odaklanmıştır. Çalışmanın bulguları, katılımcıların demografik özelliklerinden yola çıkarak, evlilik süresi, yaş, eğitim durumu, çalışan kadınların maaş durumları ve aile içindeki iletişim dinamikleri gibi çeşitli faktörlerin, evlilik uyumunu nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır.

‘Evlenme biçimlerinden flörtün görücü usluna göre daha mutlu evlilikle sonuçlandığı’ görüşüyle ilgili Tablo 11’ de katılımcılardan elde ettiğimiz veriler doğrultusunda ve elde edilen veriler göz önüne alındığında, flörtün görücü usulüne göre daha mutlu evliliklerle sonuçlandığı görüşü desteklenmektedir. Ancak, çiftlerin birbirlerini tanımaları için yeterli zaman geçirmelerinin, aynı evde yaşamadan önce ilişkinin sağlıklı bir şekilde gelişmesine katkı sağladığı unutulmamalıdır. Dolayısıyla, flört ederek evlenmek genellikle daha avantajlı bir evlilik süreci sunmakla birlikte, bu durumun her zaman geçerli olmadığı da vurgulanmalıdır. Keyifli bir ilişki ve evlilik, sadece evlenme biçimi ile değil; aynı zamanda çiftlerin birbirlerini tanıma ve anlama süreçleriyle de yakından ilişkilidir. “Eşler arasında eğitim farkının çatışmayı artırdığına” dair Tablo 16’ da elde ettiğimiz bulgular. Katılımcıların cevapları ve görüşmeleri ışığında ortaya konmuştur. Katılımcıların çoğunluğunun lisans mezunu olması, eğitim seviyesinin ilişki dinamikleri üzerindeki etkisini daha belirgin hale getirmiştir. Özellikle eşlerin eğitim durumu, onların düşünce tarzları, iletişim biçimleri ve genel yaşam yaklaşımlarını etkileyen bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Tablodan elde ettiğimiz veriler doğrultusunda katılımcıların çoğunluğunun eğitim farkının çatışmayı artırdığı görüşüne katıldıkları görülmektedir. Ancak birçok katılımcı, bu durumun kişisel dinamiklere, bireylerin bakış açılarına ve ilişkilerindeki diğer faktörlere bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Eğitim farkı, genel bir eğilim olarak çatışmayı artırma potansiyeline sahip olsa da, bu durum bireylerin kişilikleri, iletişim biçimleri ve meslekleri ile birleştiğinde farklı sonuçlar doğurabilir. Bu sebeple, eşler arasındaki eğitim farkının çatışmayı artırdığı sonucuna varmak mümkündür; ancak bu etkiyi birçok değişkenin etkilediğini unutmamak gerekir.

Aile içindeki iletişim, ilişkilerin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi için temel bir unsurdur. Tablo 41’de elde ettiğimiz verilere esasen katılımcıların büyük bir kısmı,

eşleriyle açık ve dürüst bir iletişim kurmanın, sorunların çözümünde önem taşıdığını belirtmiştir. Eş desteği, özellikle çocuk bakımı konularında, çalışan kadınların iş ve aile yaşamında dengenin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. İyi bir iletişim, eşlerin birbirlerine karşı daha anlayışlı olmalarına katkıda bulunarak, aile içindeki olası çatışmaları minimize etmiştir. Çalışan kadınların ev hanımlarına kıyasla daha yüksek bir özgüvene sahip oldukları ve bu durumun aile içindeki karar alma süreçlerinde söz hakkını etkilediği görüşü Tablo 46’ da elde ettiğimiz veriler esasında kadınların çalışma yaşamında olmalarının aile içindeki söz haklarını artırdığı ve bu durumun evlilik uyumuna olumlu etkiler sağladığı sonucuna varabiliriz. Ancak, bu dinamiklerin daha iyi anlaşılması için eşlerin tutumları ve toplumsal normlar gibi diğer faktörlerin de dikkate alınması önemlidir. Tabii bu faktörler arsında eşin tutumu da büyük bir öneme sahiptir. Çünkü eşlerin kişilik özellikleri ve tutumları, kadınların özgüveni ve karar alma hakları üzerinde önemli bir etki yapabilir. Dolayısıyla, yalnızca ekonomik bağımsızlık değil, aynı zamanda eşler arası ilişkilerin dinamiği de önemlidir. Aynı zamanda iş gücüne katılan kadınların evlilikte daha aktif bir rol üstlendiklerini ve bu durumun aile içindeki dinamiklerin olumlu yönde değişmesine katkıda bulunduğunu göstermektedir. Yapılan görüşmelerde elde ettiğimiz verilere göre, aile uyumu üzerinde ekonomik durumun ve çalışma yaşamının önemli bir etkisi bulunmaktadır. Tablo 49’da Çalışan kadınların gelir düzeyleri arttıkça, evlilik uyumunun da olumlu yönde etkilendiği gözlemlenmiştir. Ekonomik güvence, bireylerin psikolojik durumlarını iyileştirerek, evlilikte yaşanan sorunların çözümü konusunda daha sağlıklı bir zemin oluşturmaktadır. Maddiyatın evliliklere aile içi huzuruna etkisi tartışılmaz bir gerçektir. Ve araştırmamız sonucunda maddiyat ile evlilik uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulmaktayız. Ayrıca Katılımcıların çalışma hayatlarında kendilerini en çok zorlayan faktörlerle, onlara en çok engel olana faktörleri Tablo 56’ ve Tablo 57’ de incelediğimizde okullarda çalışan katılımcıların her iki soruya da bir birine yakın cevaplar verdiğini görmekteyiz.

Eğitim alanında çalışan katılımcıların karşılaştıkları engeller ve onları zorlayan faktörler öğretmenlerin çalışma yaşamını ve eğitim sürecinin etkinliğini doğrudan etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu yanıtları incelediğimizde:

Okulda çalışan katılımcıların karşılaştığı zorluklar ve engeller, genellikle öğrenci davranışları ve velilerin tutumları üzerine olduğunu görmekteyiz. Saygısız veya tembel öğrenciler, öğretmenler için önemli bir stres kaynağı oluşturmakta ve öğrenme süreçlerini

olumsuz etkilemektedir. Öğrencilerin eğitim motivasyonundaki azalmalar, sadece bireysel bir mesele değil, eğitim sisteminin ve toplumsal normların genel durumunun bir yansımasıdır. Ailelerin çocuklarına gereken desteği verememesi, öğretmenlerin işlerini zorlaştırmaktadır. Velilerin çocukların sorunlarını kabul etmemesi ya da öğretmenleri hatalı görmeleri gibi tutumların eğitim süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Özellikle velilerin eğitim sürecine katılım biçimlerinin olumsuz olması, öğretmenlerin işlerini zorlaştırmakta ve öğretmen-veli ilişkisini karmaşık hale getirmektedir. Eğitimsel başarıda öğretmenlerin rolü kadar, velilerin çocuklarının eğitime katkıları da büyük önem taşımaktadır. Ancak bazı velilerin, öğretmenlerin uzmanlıklarına saygı göstermek yerine sürekli sorgulayıcı bir tavır takınmaları, eğitim sürecinde sıkıntılara yol açmaktadır. Bu tür durumlar, öğretmenlerin motivasyonunu azaltmakta ve eğitim ortamında istenmeyen stres faktörleri yaratmaktadır. Ayrıca öğretmen hakları konusundaki yetersizlikler, öğretmenlerin iş tatminini ve profesyonel otoritelerini zayıflatmaktadır. Eğitim kurumlarının, öğretmenlerin disiplin sağlama yeteneklerini desteklemek üzere yasal ve yapısal değişiklikler yapması gerekmektedir. Öğretmenlik mesleği, sadece bireysel başarılar değil, aynı zamanda sistemin kalitesi için de kritik bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla öğretmen haklarının korunarak güçlendirilmesi, daha etkili bir eğitim sisteminin temelini oluşturacaktır. Geçmişte olduğu gibi, günümüzde de eğitim, sadece bireysel başarıların ötesinde, toplumsal bir sorumluluk olarak ele alınmalıdır. İlâveten Tablo 59’da kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik öneriler, çok boyutlu bir yaklaşım gerektirmektedir. İşverenlerin, yöneticilerin ve toplumsal yapıların kadınların ihtiyaçlarını dikkate alması, destekleyici ortamların oluşturulması ve sosyal tutumların değiştirilmesi, bu alandaki sorunların üstesinden gelmek için gerekli adımlar olacaktır.

Elde edilen bulgular, aile içindeki dengeleri gözetirken, kadınların çalışma hayatındaki rollerinin güçlendirilmesinin, toplumsal gelişim açısından hayati önem taşıdığını göstermektedir. İlâveten çalışmamızın en önemli sorunlarına dair elde ettiğimiz bulgular aşağıdaki gibi sıralanmıştır. Bu bulgular, araştırmanın kapsamı ve hedefleri doğrultusunda belirlenen ana problemleri daha ayrıntılı bir şekilde ele almakta ve bu problemlerle ilgili ortaya çıkan sonuçları sunmaktadır. Bu bağlamda, elde edilen verilerin analizi, araştırmanın temel sorunlarını anlamak ve bu sorunlara yönelik potansiyel çözümler geliştirmek açısından büyük bir önem taşımaktadır. Dolayısıyla, aşağıda yer

alan sonuçlar, çalışmamızın ana hatlarını çizen kritik noktaları içermekte ve bu noktaların derinlemesine incelenmesini sağlamaktadır.

1. Çalışan kadınlar iş yaşamında ayrımcılığa uğramakta mıdır?

Tablo 45’de elde ettiğimiz bulgular cinsiyet rollerinin ve cinsiyet temelli ayrımcılığın evlilik uyumu üzerindeki etkilerini de ortaya koymaktadır. Pozitif ayrımcılık deneyimleyen katılımcılar, toplumsal normların daha dostça olduğuna inanırken, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan katılımcılar ise, bu durumun kariyer gelişimlerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Toplumda kökleşmiş cinsiyet normlarının ve ayrımcılıkların kaldırılması gerektiği, bu durumun çalışan kadınların iş ve aile yaşamlarını nasıl etkilediğinin farkında olmak, evlilik uyumunun artırılması açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışma hayatının, katılımcıların psikolojik durumları üzerindeki etkisi de bu çalışmada önemli bir yer tutmaktadır

2. Çalışma yaşamında kadınlar Mobing’e uğramakta mıdır?

Kadın çalışanların yöneticileri tarafından maruz kaldıkları olumsuz tutumlar ve ayrımcı davranışlar, onların iş tatmini ve motivasyonları üzerinde ciddi etkiler yaratabilmektedir. Tablo 44’de Elde edilen veriler, çalışma yaşamında kadınların mobing’e uğrayabileceği gerçeğini gözler önüne seriyor. Özellikle, katılımcılar arasında kadınların, iş yerinde karşılaştıkları ayrımcılığın ve mobing’in, profesyonel yaşamlarının yanı sıra özel yaşamlarına da olumsuz yansımalarını ifade ettikleri görülmektedir.

Örneğin, Kadın çalışanların yöneticileri tarafından "Aman nasıl olsa otuz beş yaşında kadın" gibi bir bakış açısıyla değerlendirilmesi, iş yaşamında yaşadıkları zorlukları artırmakta; kendilerini daha az değerli hissetmelerine neden olmaktadır. Burada, çalışma yaşamında kadının üstlendiği rollerin ve beklentilerin, mobing olgusu ile nasıl kesiştiği üzerine düşünmek gerekir.

Kadınlar, iş yerindeki hiyerarşik yapıda sık sık cinsiyetleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşmekte, bu durum da onların işlerine olan bağlılıklarını azaltmakta ve iş yerinden ayrılmayı düşünmelerine yol açmaktadır. Araştırmada elde ettiğimiz bulgular, kadınların iş yerindeki hiyerarşide karşılaşılabileceği ayrımcılığın ve mobing’in, sadece iş performansları üzerinde değil, aynı zamanda aile ilişkileri, evlilik uyumu ve genel yaşam kaliteleri üzerinde de derin etkileri olduğunu göstermektedir. Kadınların, iş yerinde destekleyici, anlayışlı bir yönetime ihtiyaç duyduğu açıktır. Bu tür bir yönetim anlayışı,

sadece profesyonel başarılarında değil, aynı zamanda özel yaşamlarında da olumlu sonuçlar doğar. Sonuç olarak çalışma yaşamında kadınların mobing'e uğradığına dair elde edilen veriler, aynı zamanda evlilik uyumunda da önemli rol oynamaktadır. Kadınların mobing deneyimleri, sadece iş yaşamları ile sınırlı kalmayıp, genel yaşam kalitelerini ve ilişkilerini de etkileyen karmaşık bir sorunu temsil etmektedir.

3. Çocukların sayısının artmasıyla kadının çalışma hayatı arasında nasıl bir ilişki vardır?

Tablo 13'den elde ettiğimiz bulguları incelediğimizde, katılımcıların çocuk sayısının evlilik uyum oranı üzerindeki etkisi konusunda genel bir fikir birliği içinde oldukları gözlemlenmektedir. Artan çocuk sayısının, ailenin içerisindeki sorumlulukları artırdığı ve bu durumun eşler arasında iletişim sorunları ve çatışmalara yol açarak evlilik uyumunu olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir. Bu noktada, özellikle kadınların iş gücü katılımı ile çocuk sayısı arasındaki ilişki önemli bir bağlam sunmaktadır. Çocuk sayısındaki artış, kadınların hem evdeki sorumluluklarının hem de iş yaşamlarındaki yükümlülüklerin artmasına yol açmakta, bu durum da kadınların iş-özel hayat dengesini sağlama konusunda zorluklar yaşamasına neden olmaktadır. Küçük yaş grubundaki çocukların sayısının fazla olması, kadınların gündelik yaşamlarında daha fazla zaman ve enerji harcamalarına yol açmakta, dolayısıyla hem iş verimliliklerinin azalmasına hem de aile içindeki roller arasındaki çatışmalara sebebiyet vermektedir. Özellikle katılımcılardan (Z4)'ün vurguladığı gibi, “her bir çocuğa yeterli ilgi ve bakım sağlamak, kadınların zaman yönetimini zorlaştırmaktadır”. Bu durum, kadınların iş yaşamlarında yeterince verimli olamamalarının yanı sıra evdeki yükümlülükleri arasında sıkışmalarının evlilik uyumunu daha da olumsuz etkilemesine neden olmaktadır.

Özetle, çocuk sayısının artışı, kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorlukları artırmakta ve evdeki sorumlulukları çoğaltarak evlilik uyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Katılımcıların ifadelerine dayanarak, özellikle iki çocuk ve üzerindeki durumlarda ailelerin daha fazla sorumluluk hissedebileceği, bu durumun hem kadınların kariyer hedeflerine hem de evliliklerine zarar verebileceği sonucuna ulaşabilmekteyiz. Elde edilen bulgular, çocuk sayısının aile içindeki dinamikler ve bireylerin iş yaşamları üzerindeki belirgin etkisini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, aile politikalarının ve iş dünyasındaki uygulamaların, kadınların ebeveynlik rolleri ile iş yaşamlarını daha uyumlu bir biçimde sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla gözden geçirilmesi gerekmektedir.

4. Çalışma yaşamının kadınların psikolojik sağlıkları üzerinde bir etkisi bulunmakta mıdır?

Tablo 51’de görüldüğü üzere çoğu katılımcı, işten kaynaklanan stresi evlerine taşıdıklarını, bunun da aile ilişkilerine olumsuz yansıdığını ifade etmiştir. İşyerindeki olumsuz deneyimlerin, evde huzursuzluk yaratacağı ve bu durumun sonuçta evlilik uyumunu olumsuz etkileyeceği gözlemlenmiştir. Çalışan kadınların, psikolojik rahatlık bulmaları açısından iş-yaşam dengesinin sağlanması gerektiği, bireylerin yalnızca iş yaşamlarında değil, aile hayatlarında da sağlıklı ilişkilerini sürdürebilmeleri açısından önemlidir.

5. Çalışma hayatı, kadınların iyi bir anne ve eş olma rollerini yerine getirmelerine engel teşkil etmekte midir?

Çalışma hayatının, kadınların iyi bir anne ve eş olma rollerini yerine getirmelerine engel teşkil edip etmediği konusu, özellikle evlilik uyumu açısından oldukça önemli bir tartışma konusudur. Çalışma yaşamına dair yaptığımız araştırmada Tablo 37’yi de görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğunun "çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasına engeldir" görüşüne itiraz etmeleri, çalışma hayatının kadınların sosyal rollerine olumsuz etkilerinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Özellikle çalışmayan annelerle kıyaslandığında, çalışan kadınların daha iyi zaman yönetimi becerilerine sahip oldukları belirtilmektedir; bu durum, onların hem aile hem de iş hayatındaki sorumluluklarını daha etkin bir şekilde dengelemelerini sağlamaktadır.

Bunun yanı sıra, uzun çalışma sürelerinin katılımcıların algıları üzerinde belirgin bir etkisi olduğu gözlemlenmektedir.

Örneğin: Valilik gibi yoğun iş temposu gerektiren sektörlerde çalışan bireyler, bu iş yükünün getirdiği zorlukları daha fazla hissettiklerini ifade etmektedir. Uzun mesai saatlerinin, bireylerin psikolojik ve sosyal yaşam kaliteleri üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği, kişisel yaşamlarının kısıtlanmasına ve sağlıksız zaman yönetimi sorunlarına yol açabileceği düşünülebilir. Diğer yandan, çalışma hayatının sağladığı iş tatmini ve psikolojik sağlık gibi avantajlar, çalışan kadınların kendilerini daha güçlü hissetmelerine katkıda bulunmakta ve dolayısıyla evlilik uyumunu olumlu yönde etkileyebilmektedir. Çalışan bireylerin, işlerinden genel olarak memnun oldukları ve iş yaşamlarının aile yaşamlarını sürdürme konusunda onlara destek sağladığı görüşü, kadınların evlilik ilişkilerindeki güçlerini arttırdıktan ziyade, zaman yönetimi becerileri

ile de ilişkilidir. Bu bağlamda, çalışma hayatının kadınların anne ve eş olma rolü üzerindeki algıları, bireylerin kişisel tercihleri, yaşam koşulları ve psikolojik durumları ile etkileşim içerisinde. Sonuç olarak, çalışma hayatının kadınların evlilik uyumu ve sosyal rollerine etkisi, bireysel farklılıklar ile yaşam koşulları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Çalışma yaşamı bazı kadınlar için bir engel teşkil ederken, diğerleri için güçlendirici bir unsur olabilmekte; bu durum, her bireyin deneyimi ve algısının, iş yaşamının sunduğu fırsatlar ve yüklerle nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, iş yaşamının kadınların sosyal rollerine etkileri üzerine yapılan tartışmalar, multidisipliner bir perspektifle incelenmeyi gerektirmektedir.

6. Çalışan kadınların aile yaşamı, kariyer ilerlemeleri üzerinde olumsuz bir etki yaratmakta mıdır?

Tablo 52'yi incelediğimiz zaman elde edilen bulguların çalışan kadınların aile yaşamlarının kariyer ilerlemeleri üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileyen unsurlar barındırdığını görmekteyiz. Çalışan annelerin karşılaştıkları zorluklar, aile ve kariyer arasındaki dengenin sağlanmasında dikkate alınması gereken önemli faktörlerdir. Tablodan görüldüğü üzere bazı katılımcılar, ailevi yükümlülüklerin zorluğundan bahsederken, bu yükümlülüklerin yüksek akademik hedeflere ulaşma konusunda engel teşkil ettiğini belirtmişlerdir.

Annenin verdiği yanıtlar, toplumsal cinsiyet rollerinin aile içindeki dinamikler üzerindeki etkisini gözler önüne sermekte; annenin üstlendiği sorumlulukların, babanın yükümlülüklerinden daha fazla olduğunu ifade eden katılımcılar, bu durumun kariyerlerinde ilerlemelerini geciktirdiğine dikkat çekmiştir. Bu tespit, aile dengesinin sürdürülmesi ve kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorlukların görünürlüğü anlamında önemli bir yere sahiptir. Ancak bu bulgulara karşılık, aile yaşamının kariyer gelişimini engelleyici bir unsur olmadığını savunan katılımcıların yanıtları, aile desteğinin ve zaman yönetimi becerilerinin sağladığı avantajları ön plana çıkarmaktadır. Destekleyici bir eş ve ailenin kariyer hedeflerine ulaşmada önemli bir rol oynadığı ifade edilmiştir. Bu bağlamda, çalışan annelerin evde aldıkları destek, kariyerlerine odaklanmalarına yardımcı olmakta ve başarı seviyelerini artırmaktadır. Ek olarak, katılımcılar arasında, aile yaşantısıyla beraber zaman yönetimi becerilerinin arttığına yönelik yorumlar da dikkat çekmektedir. Zamanı daha iyi yönetebilmenin, kariyer gelişimine katkıda bulunduğu ifade edilmiştir. Çalışan kadınların aile yaşamının kariyer ilerlemeleri

üzerindeki etkisi karmaşık bir ilişki ağı içindedir. Hem olumsuz hem de olumlu faktörler, katılımcıların kişisel durumlarına, aile dinamiklerine ve kariyer hedeflerine bağlı olarak değişmektedir. Aile yapısının destekleyici olması, bireylerin kariyerlerini daha başarılı bir şekilde sürdürebilmeleri için önemli bir faktördür.

Genel Sonuç olarak, çalışan kadınların aile içindeki sorunları ve bunların evlilik uyumuna etkilerini inceleyen bu çalışma, çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Ekonomik durum, iletişim, cinsiyet rolleri ve psikolojik etimler, çalışma hayatının evlilik uyumunu nasıl etkilediğini anlamamızda kritik bir rol oynamaktadır. Özellikle, aile desteği, iletişim kalitesi ve ekonomik bağımsızlığın, evlilik uyumu üzerinde belirgin olumlu etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, çalışan kadınların yaşadığı zorlukların aşılması için toplumsal ve kurumsal ölçekte çeşitli politikalara ihtiyaç vardır. İş yerlerindeki destekleyici düzenlemelerin artırılması, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve sağlık ile psikolojik destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, hem çalışan kadınların aile içinde daha güçlü bir yer edinmelerine hem de genel olarak evliliklerin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesine katkıda bulunacaktır. Bu çalışmanın bulguları, gelecekte kadınların toplumsal yaşamda daha etkin rol alabilmesi için gereken ortam ve düzenlemelerin sağlanması amacıyla daha fazla araştırmaya yönlendirecek önemli ipuçları sunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Acuner, Ş. A. (2019). *Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sürecinde Karşıladıkları Sorunlar*. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, (23), 35-52.
- Alparslan. A.M. Bozkurt. Ö.Ç. Ve Öz göz. A. (2015). *İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadın Çalışanların Sorunları*, *MAKÜ İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt, 2, Yıl: 2, Sayı: 3, ss. 66-81
- Aksoy. A. Şahin. M. (2005). *Çalışan Kadınların İş Yerindeki Sorunları Erzurum Alışveriş Merkezlerinde Bir Araştırma*, İnönü Üniversitesi İİBF işletme Bölümü.
- Aksöz, F. Ve Eroğlu M. (2021). *Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar*, *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 59.
- Apalı, Y. (2015). Ekoturizmin Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi ve Ardahan'ın Ekoturizm Potansiyeli. *Ardahan Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 111-124.
- Arık I, Ğ. H. ELĞKKOL, Ö. (2009). *ĞĞ Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 153-170.
- Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Euro stat) *Veri Tabanı*, 202.
- Beauvoir, Simone de Le Deuxième Sexe (1949). *(İkinci Cins)*. Paris: Gallimard.
- Bulut, Ş. & Akçacı, T. (2017). *Sektörler Arası Kadın İstihdamı Ve Cinsiyet Ayrımcılığı Üzerine Bir Araştırma: Kilis İli Örneği*. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(14), 224-249.
- cografyaharita.com*
- Çarık I, Ğ. H. ELĞKKOL, Ö. (2009). *İş Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 153-170.
- Çelik, A. ve Altuntaş, V. (2017). *İş gören Bulma ve Seçiminde Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi: İzmir'deki A Grubu Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma*. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 90-107.
- Eagles, M, Wolitzky, DL. (1999). *Empathy: A Psychoanalytic Prespective*. *Empathy: Reconsidered: New directions in Psychotherapy*, 2nd edition. Bohart, A.C, Greenberg L.S. (ed.) Washington, D.C: American Psychiatric Press.

Ecevit, Yıldız (1993), ‘‘Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri’’, Editör: TEKELİ, Ş. 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, İletişim Yayınları, İstanbul, s.117-128.

Ersöz, Aysel (1999), *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum Ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)*, TC Kültür Bakanlığı Yayınları/2303, Başvuru Kitaplar Dizisi/64, Ankara.

Erdoğan, Gülnur, *Mobbing İş Yerinde Psikolojik Taciz*, TBB Dergisi, Sayı:83, 2009, s.318.

Efeoğlu, G. E. Özgen, H. (2007). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının GÇ Stresi, GÇ Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), 237-254.

Ergöl. Ş. Koç. G. Eroğlu K. Ve Taşkın. L.(2012). *Türkiye’de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştığı Güçlükler*, Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi. 43-49.

Erzeybek, B. & Çifçi, E. G. (2019). *Akademisyen Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Ve Evlilik Uyumu*. Sosyal Çalışma Dergisi, 3(1), 61-80.

Eroğlu, Aydın. (2001). *Aile İçi İletişim*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

Fisher. H. Why We Love - *The Nature And Chemistry Of Romantic Love – Neden Seviyoruz - Romantik Aşkın Doğası Ve Kimyası*, 2004.

Geçtan, E. (2000). *Psikoloji*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Gilman, C. P. Sarı Duvar Kâğıdı, (1993) İletişim Yayınları, İstanbul. *Türkiye’nin Kadına Karşı Ayrımcılığı Önleme Komitesi’ne Sunduğu Altıncı Periyodik Rapor İçin STK Gölge Raporu, (2010) CEDAW Sivil Toplum Yürütme Kurulu ve TCK Kadın Platformu. Yayınlanmamış Rapor*.

Giray, M. D. Ergin, C. (2006). *Çift-Kariyerli Ailelerde İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı Ve Yaşam Olayları İle ilişkisi*, Türk Psikoloji Dergisi, 21(57), 83-101.

Guba, E. G. And Lincoln, Y. S. (1994). *Competing Paradigms İn Qualitative Research. Handbook Of Qualitative Research*, 2(105), 163-194.

Güner, A. (2008). *Üniversitede Çalışan Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlarına Yönelik Algıları*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008.

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2019). *2018 Türkiye Nüfus Ve Sağlık Araştırması*. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve TÜBİTAK, Ankara, Türkiye.

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2014). *2013 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması*. T.C. Kalkınma Bakanlığı Ve TÜBİTAK, Ankara, Türkiye

HORTAÇSU, Nuran, (2003), *İnsan İlişkileri*, İmge Kitabevi, Ankara.

HRDC, (2002). *Gender Equality In The Labour Market – Lesson Learned (Final Report)*, Human Resources Development Canada, Evaluation And Data Development Strategic Policy.

<https://ubys.ardahan.edu.tr> › AcademiciansByDutyStation

<http://cildir.gov.tr> › aktas-golu

<https://www.ardahan.edu.tr> › detay-menu.

<http://www.ardahan.gov.tr> › ardahan-in-tarihi-mekanlari.

<https://ardahan.ktb.gov.tr> › nehirler.

<http://www.ardahan.gov.tr> › goller-ve-nehirler

<http://www.ardahan.gov.tr> › ardahan-tarihçesi

<https://www.ardahan.bel.tr> › ardahan-hakkında.

<https://www.ardahantso.org.tr> › ekonomi

<https://ardahan.meb.gov.tr>

<https://tr.wikipedia.org> › wiki › Ardahan_(il)

<https://www.dreamstime.com/illustration/life-career.html>

<https://www.evimdeterapi.com/blog/wp-content/uploads/BEYAZ-LOGO-SOL-300x59.png>

<https://blog.isbul.net/calisan-kadinin-toplumdaki-yeri>

<https://terapikoltugu.app/blog/esimle-ailesi-yüzünden-sürekli-tartışıyoruz/>

<https://www.doktortakvimi.com/blog/anksiyete-hakkında-bilmeniz-gerekenler>

<https://www.getmidas.com/blog/butce-nedir/>

<https://malatyahaber.com/haber/calisan-kadinlar-ve-tukenmislik>

Karaesk, R. A. (1979). *Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implications For Job Redesign*, *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

Kışlak, Ş.T. (1999). *Evlilikte Uyum Ölçeğinin (EUÖ) Güvenirlik Ve Geçerlik Çalışması*. 3P Dergisi 7(1), 50–57.

Kırlioğlu, M., Aydın, A., & Orhan, D. (2024). *Çalışan Annelerin Ev Ve İş Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar*. *Econder International Academic Journal*, 8(1), 25-44. <https://doi.org/10.35342/econder.1357667>.

KSSGM (T.C. Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (1998), *Cumhuriyet'in 75. Yılında, Türkiye'de Kadının Durumu*, KSSGM Yayınları, Ankara.

Kurt baş, İhsan. (2022). Ardahan Çalış tayı: Başarılar Ve Zorluklar, Ardahan Üniversitesi Yayınları.

Küçükkoç, G. (2021). *Çalışan Kadınların İş Aile Çatışması Ve Tükenmişlik Üzerine Bir Araştırma*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli 2021.

Lazarus RS, Folkman S: Stress, Appraisal And Coping, 1st Ed, Springer Publishing Company, New York, 1984;11-21.

Locke, H. & Wallace, K. (1959). *Short Marital Adjustment Prediction Tests: Their Reliability And Validity*. *Marriage And Family Living*, 21, 251-255.

Mies M. “Ataerki Ve Birikim” Dipnot Yayınları, Ankara, 2012, s.104

Önel, N. (2006). *İş Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*, Sakarya Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü. 2006.

Özmutaf, N. M. (2007). *Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları Ve Çatışma*, C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2), 41-60.

Öz Devecioğlu, Mahmut ve Nihal (2009), “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 33, 69-99.

Palabıyık, A. *Kamu Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatlarının Aile Üzerindeki Etkileri* Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2018 6(2) 257–268.

Şalvarcı T. N. Dolmacı N. (2013). *İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı Ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma*. *Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2, 83-103.

T1et (Türk İnkılap Enstitüsü Tarihi), (1989), *Atatürk'ün Söylev Ve Demeçleri: II ‘Kastamonu’da İkinci Bir Konuşma’*, 4. Baskı, s.226-227.

Tokol, A. (2012), “*Sosyal Dışlanma-Ayrımcılık*”, *Sosyal Politika*, Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir, 150-172.

Topcuoğlu, A. (2015) “*Ardahan Ve Iğdır İllerinin Karşılaştırmalı Yapısal Analizi: Statik Girdi – Çıktı Modeli İle Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Tutar el –Kışlak, Ş. & Çabukça, F. (2000). *Empati Ve Demografik Değişkenlerin Evlilik Uyumu İle İlişkisi*. Aile Ve Toplum Dergisi, 35-41.

TÜİK, (2014), <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16016>, ET: 01.07.2014.

TÜİK(2021a).*İstatistiklerleKadın2020*.

[<https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=37221>]. (Erişim: 20 Mart 2021).

Uluer, N. (1990) *Eğitim Düzeyinin Aile İçindeki Güç Dinamikleri Ve Çatışmaları Üzerindeki Etkileri*. Şafak, E. (2006) *Baba Ve Piç*. İstanbul: Doğan Kitap.

Yaşar, F. (2009). *İlköğretime Devam Eden Öğrencilerin Anne-Çocuk İlişkisini Kabul Ve Reddedici Algılama Düzeyinin Annenin Evlilik Doyumu Ve Evlilik Uyumu Düzeyiyle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Yılmaz. A. Bozkurt. Y. Ve İzci. F (2008). *Kamu Örgütlerine Çalışan Kadın İş Görenlerin Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2).

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

Yılmaz, S. (2018). *Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri*. Sosyal Çalışma Dergisi, 2(2), 63-80.

Yıldırım, A.F. (2020). *Çalışan Kadının Aile İçi İlişkisi*, Nevşehir HBV Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi.

EKLER

EK 1. ORJİNALLİK RAPORU FORMU

 ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ SOSYOLOJİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA Tarih: 06/01/2025 Tez Başlığı: ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE İÇİ SORUNLARI: ARDAHAN İLİ ÖRNEĞİ Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 257 sayfalık kısmına ilişkin, 18/12/2024 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 8 'tür. Uygulanan filtrelemeler: 1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2- ☒ Kaynakça hariç 3- ☒ Alıntılar hariç/dâhil 4- ☒ 5 kelimededen daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nde belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim. 06/01/2025 Adı Soyadı: Said GURBANOV Öğrenci No: 2200300005 Anabilim Dalı: Sosyoloji Programı: Sosyoloji Statüsü: ☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora
<u>DANIŞMAN ONAYI</u> UYGUNDUR. _____ Prof. Dr. Hüseyin TÜRK

EK 2. ETİK KURUL İZNİ YA DA BİLİMSEL YAYIN VE ETİK KURUL KARARI



T.C.
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu



Sayı : E-67796128-819-2400012337
Konu : Bilimsel Yayın ve Etik Kurul Kararı
(Prof. Dr. Hüseyin Türk)

04.04.2024

Sayın Prof. Dr. Hüseyin TÜRK

Danışmanı olduğunuz Yüksek Lisans öğrencisi Said GURBANOV'un '**Çalışan Kadınların Aile İçi Sorunları ve Ardahan İli Örneği**' başlıklı tez çalışması ve bu tez çalışması kapsamında yapılacak araştırmalarda uygulayacağı görüşme soruları Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş olup, değerlendirme sonucu söz konusu çalışmanın Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kriterlerine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa YILDIZ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanı

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Said GURBANOV

Doğum Yeri ve Tarihi

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Sosyoloji

Yüksek Lisans Öğrenimi : Sosyoloji Ana Bilim Dalı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar :

İletişim

E-Posta Adresi

Tarih

Jüri Tarihi : 06.01.2025