

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

**ÇALIŞAN KADININ EV VE İŞ ODAKLI SORUNLARI
-İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ-**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammed Celal ABAY

**Enstitü Anabilim Dalı: Sosyal Hizmet
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Hizmet**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fethi GÜNGÖR

EYLÜL – 2016

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞAN KADININ EV VE İŞ ODAKLI SORUNLARI
-İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ-**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammed Celal ABAY (421200911)

**Enstitü Anabilim Dalı: Sosyal Hizmet
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Hizmet**

**Bu tez 01/09/2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/ oy çokluğu ile
kabul edilmiştir.**

Doç.Dr. Fethi GÜNGÖR

Yrd.Doç.Dr. Abdülhakim BEKİ

Yrd.Doç.Dr. Harun CEYLAN

Jüri Başkanı

☐ Kabul

☐ Red

☐ Düzeltme

Jüri Üyesi

☐ Kabul

☐ Red

☐ Düzeltme

Jüri Üyesi

☐ Kabul

☐ Red

☐ Düzeltme

BEYAN

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

Muhammed Celal ABAY

15.08.2016

ÖNSÖZ

“Çalışan kadının ev ve iş odaklı sorunları (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği)” konusu, günümüz toplumunda değişen hayat şartlarına bağlı olarak istihdama katılan kadının geleneksel aile görev ve sorumlulukları ile birlikte rekabetçi ve zor iş şartlarına uyum sağlamada kadının karşısına çıkan sorunları belirlemek adına çalışmaya değer bulunmuştur.

Aile içinde belli görev ve sorumluklar alan kadın, değişen ekonomik ve toplumsal şartlar nedeniyle iş hayatında kendine yer bulmaya başlamıştır. Çalışma hayatına girmesiyle sorumlulukları hem ev hem de iş bağlamında artış gösterirken farklı sorunları da beraberinde getirmiştir.

Değişen çalışma şekilleri ve değişen aile yapısı ekseninde çalışan kadınları ele aldığım bu çalışma, kadınların toplum içindeki statülerinin değişimi ile birlikte farklı sorunlar ile karşılaştıklarını incelemeye ve bunlara karşı bazı çözümler getirmeyi amaçlamıştır.

Bu tez çalışmam boyunca desteklerini esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr. Fethi Güngör’e; eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen babam ve hocam Prof. Dr. Ali Rıza ABAY ve annem Şerife ABAY’a; tez süresince desteğini esirgemeyen sevgili eşim Gülçin’e; Moral kaynağım olan kızım Elif Gülce ve oğlum Ali Agâh’a; hayatım boyunca bana sağladıkları desteği tez çalışmam sırasında da sürdüren, hoşgörü ve anlayışlarını benden hiç esirgemeyen sevgili aileme teşekkürü borç bilirim.

Muhammed Celal ABAY

15 Ağustos 2016

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: TOPLUMSAL HAYATTA KADIN VE SOSYAL HİZMET	6
1.1. TOPLUMSAL HAYATTA KADININ KONUMU VE TARİHSEL GELİŞİMİ	6
1.2. SOSYAL HİZMET BAKIŞ AÇISI İLE ÇALIŞAN KADIN	11
1.3. ÇALIŞAN KADIN VE EKOLOJİK SİSTEM YAKLAŞIMI	12
1.4. ÇALIŞMA HAYATI VE KADIN İSTİHDAMI	17
1.4.1. Kadın İstihdamının Dünyadaki Gelişimi	19
1.4.2. Kadın İstihdamının Türkiye’deki Gelişimi	21
1.4.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem	22
1.4.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem	25
1.4.3. Dünya’da ve Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatında Yer Alması	29
1.4.4. Kadının Çalışma Hayatında Var Olma Nedenleri	41
1.5. KADIN İSTİHDAMININ SEKTERÖL ANALİZİ	43
1.6. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLAR	47
1.7. TÜRK AİLE YAPISINDA KADININ YERİ	53
BÖLÜM 2: İŞ VE AİLE HAYATINI BİRLİKTE YÜRÜTEN KADIN	62
2.1. KADININ AİLE İÇİ SORUMLULUKLARI	65
2.1.1. Eşine Karşı Sorumlulukları	65
2.1.2. Çocuklarına Karşı Sorumlulukları	68
2.2. ÇALIŞAN KADININ AİLE İÇİ KARARLARA KATILIMI	71
2.3. ÇALIŞAN KADININ AİLE İÇİNDE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR	74
2.3.1. Aile-İş Çatışması	75
2.3.2. Ev İşleri	78
2.3.3. Çocuk Bakımı	81
2.3.4. Yaşlı Bakımı	84
2.4. İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU ÇÖZÜMLERİ	86
2.4.1. Aile İçi Sorumluluk Paylaşımı	89
2.4.2. Esnek Ve Alternatif Çalışma Biçimleri	93

2.4.3. Yaşlı Ve Çocuk Bakım Merkezleri	98
2.5. ÇALIŞAN KADINA YÖNELİK İYİLEŞTİRMELER HAKKINDA YASAL DÜZENLEMELER	99
2.5.1. Çalışma Şartları Bakımından	100
2.5.2. Sağlanan İzinler Bakımından	102
2.5.2.1. Doğum İzinleri ile İlgili Ulusal Mevzuattaki Durum.....	103
2.5.2.2. Süt İzni Hakkı	104
2.5.2.3. Evde Çocuk Bakımı Hizmeti	105
2.5.2.4. Mazeret İzin Hakları	106
2.5.3. Yarı Zamanlı Çalışması Bakımından	106
2.5.4. Kademe İlerlemesi Bakımından	108
2.5.5. Maddi Kazanımları Bakımından	108
2.5.5.1. Emzirme Ödeneği (Süt Parası).....	108
2.5.5.2. Finansmanı Sağlanan Sağlık Hizmetleri	109
2.5.5.3. Doğum Yardım Ödeneği	109
BÖLÜM 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ, BULGULAR VE YORUMLAR ..	110
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	110
3.1.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	110
3.1.2. Araştırmanın Modeli	110
3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri	110
3.1.4. Araştırmanın Veri Toplama Teknikleri	112
3.1.5. Araştırma Yapılan İstanbul Büyükşehir Belediyesi	112
3.1.5.1. Kurumun Tarihçesi ve Yapısı:	112
3.1.5.2. Kurumsal Amacı	114
3.1.5.3. Yetki ve Sorumluluk Alanı	115
3.1.5.4. Teşkilat Yapısı	116
3.1.5.5. İnsan Kaynakları Yönetimi	116
3.2. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	119
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	143
KAYNAKÇA	149
EKLER	158
ÖZGEÇMİŞ.....	162

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ASAGEM	: Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü
ATGM	: Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
İBB	: İstanbul Büyükşehir Belediyesi
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
KSSGM	: Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
NKA	: Nüfus ve Konut Araştırması
OECD	: Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
SEKAM	: Sosyal, Ekonomik ve Kültürel Araştırmalar Merkezi
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Vd.	: Ve Diğerleri
WEF	: The World Economic Forum (Dünya Ekonomik Forumu)
YÜGSF	: Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’deki Genel Nüfus Verileri.....	31
Tablo 2: 15-64 Yaş Grubunun İş Gücüne Katılım Verileri.....	33
Tablo 3: Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları.....	34
Tablo 4: Kadınların İş Gücüne Katılmaması Gerektiğini Düşünenler.....	37
Tablo 5: Kadınların İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri.....	39
Tablo 6: 15-64 Yaş Grubunun İstihdam Verileri.....	43
Tablo 7: İstihdamının Sektörel Dağılımı Türkiye, 2013.....	46
Tablo 8: Türkiye’de Kadının İstihdamdaki Sektörel Dağılımı.....	46
Tablo 9: Kadınların Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İstihdam Oranları.....	47
Tablo 10: Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı, 2014.....	50
Tablo 11: Kamuda Çalışan Kadınların İş ile ilgili Sorunları.....	53
Tablo 12: Türkiye’deki Hane Halkı Büyüklüğü.....	56
Tablo 13: Hane Halkının Kararlara Katılımı.....	72
Tablo 14: Hanedeki İşleri Yapan Hane Halkı Üyeleri, 2011.....	79
Tablo 15: İBB Personelinin Cinsiyete Göre Yıllar İçindeki İstihdam Durumu.....	117
Tablo 16: İstanbul’da Kadın Nüfusunun Yıllar İçindeki İşgücü Durumu.....	118
Tablo 17: Yaş Dağılımı.....	119
Tablo 18: Medeni Durumu.....	120
Tablo 19: Öğrenim Durumu.....	120
Tablo 20: İş Yerindeki Görevi.....	121
Tablo 21: Çalışma Hayatı Süresi.....	122

Tablo 22: Evlilikle ve İş Hayatını Birlikte Yürütme Süresi.....	123
Tablo 23: Çocuk Durumu.....	123
Tablo 24: Çocuk Sayısı.....	124
Tablo 25: Eş ve Çocuğa Ayrılan Vakidin Yeterliliği.....	125
Tablo 26: Eş ve Çocuğa Ayrılan Vaktin Yetersizliğinin Sebebi.....	126
Tablo 27: Eşin Sorumluluk Paylaşımı Durumu.....	127
Tablo 28: Eşin Paylaştığı Sorumlulukların Durumu.....	127
Tablo 29: Ev Hayatında Zorluklarla Karşılaşma Durumu.....	128
Tablo 30: Ev Hayatında Karşılaşılan Zorlukların Durumu.....	129
Tablo 31: Ev ve İş Hayatında Karşılaşılan Zorlukların Çocuk Sahibi Olmaya Etkisi.....	130
Tablo 32: Çocuk Sahibi Olmayı Etkileyen Nedenlerin Durumu.....	131
Tablo 33: Çalışma Hayatında Bulunma Nedenlerinin Durumu.....	132
Tablo 34: İş Hayatında Karşılaşılan Zorlukların Durumu.....	133
Tablo 35: Çalışma Hayatının Psikolojik Ve Sosyal Bir Güç Verme Durumu.....	134
Tablo 36: Çocuk Bakımı Anlamında Alınan Yardım Durumu.....	135
Tablo 37: Çocuk Bakımında Kimden Yardım Alındığı Durumu.....	135
Tablo 38: Kazanılan Gelirin Ev Gelirindeki Durumu.....	136
Tablo 39: Aile İçindeki Kararlara Katılım Durumu.....	137
Tablo 40: Ev Ve İş Hayatında Yaşanan Sorunlardan Sonra Uzman Yardımı Alma Durumu.....	137
Tablo 41: Devletin Sunduğu Çalışan Annelere Yönelik Politikalarından Haberdar Olma Durumu.....	138

Tablo 42: Haberdar Olunan Devlet Politikaları Durumu.....	139
Tablo 43: Devlet Politikalarının Yeterlilik Durumu.....	139
Tablo 44: Geliştirilmesi İstenen Devlet Politikaları Durumu.....	140
Tablo 45: Verilen Haklar Hakkındaki Taleplerin İlgili Kuruma İletilmesi Durum.....	141
Tablo 46: Yapılan Anket Çalışmasının Farkındalık Oluşturma Durumu.....	142



Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: ÇALIŞAN KADININ EV VE İŞ ODAKLI SORUNLARI -İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ-	
Tezin Yazarı: Muhammed Celal ABAY Danışman: Doç.Dr. Fethi GÜNGÖR	
Kabul Tarihi: 01/09/2016	Sayfa Sayısı: viii + 162
Anabilim Dalı: Sosyal Hizmet	Bilim Dalı: Sosyal Hizmet
Kadının toplumsal yapı içindeki konumu, çalışma hayatında yer alması ve hangi şartlarda yer alacağı geçmişten günümüze güncelliğini koruyan bir konu olmuştur. Sanayi Devriminden sonra rollerde değişim gerçekleşmiş ve de bu değişimin etkisiyle geleneksel anlayışta farklılaşmalar gözlemlenmiştir. Birinci ve ikinci Dünya Savaşlarının etkisiyle birlikte kadınlar çalışma alanında daha çok görülmeye başlamıştır. Tarihte bu anlamda farklı süreçlerden geçen kadınlar hem toplumsal yapıdaki yaşanan değişiklikler hem de gelişen ekonomik şartların etkisiyle birbirinden farklı iki rolü üstlenmek zorunda kalmıştır. Ev yaşantısında aile bireyleriyle hayatını şekillendirirken iş hayatında ise kariyer hayatını şekillendirmektedir. Bu sorumlulukların üstesinden gelmeye çalışan kadın, aile üyeleriyle ve iş hayatındaki kişilerle sorumluluk paylaşımına gitmektedir. Bu paylaşımlar kimi zaman olumlu sonuçlanırken kimi zaman da farklı sorunları beraberinde getirmektedir. Ancak aile içinde gerçekleşen sorumluluk paylaşımları ailenin devamlılığı ve aile bağlarının güçlenmesi için şart olduğu bir gerçektir. Sosyal hizmet bağlamında yapılacak olan uygulamalar çalışma hayatında yer alan kadının iş potansiyelini yükselterek ülke refahının yükselmesi için de çok önemlidir. Bu etkenler kadının başarılı ve huzurlu olması konusunda da yardımcı olacaktır. Özellikle çalışan annelere yönelik yapılacak uygulamaların geliştirilmesi genç nüfusun devamlılığında önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak yapılacak bu uygulamalar tüm çalışan annelere eşit haklar verilerek yapılmalıdır. Günümüzde genellikle hayat şartlarının zorlaşması ve gelecek kaygısının etkisiyle çalışma hayatında bulunan kadınlar iş hayatından ayrılmak istememekte bu da çocuk sahibi olma konusunu geri plana atmalarına sebep olmaktadır. Bu noktadan hareketle özellikle İstanbul gibi büyük şehirde kadınların çevresel ve toplumsal nedenlerden dolayı yaşadığı zorluklar dile getirilmeye çalışılmıştır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde çalışan kadınların hangi nedenlerden dolayı çalışma hayatında bulunduğuyla birlikte iş ve ev odaklı ne gibi sorunlar yaşadığı ele alınmıştır. Çalışmamıza örneklem seçilen İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde bulunan 95 müdürlükten seçilmiş 150 kadın personel ile yüz yüze anket çalışması yaparak verilen cevaplar neticesinde çıkan sonuçlar değerlendirilmiş olup farkındalık oluşturacak sonuç ve önerilere yer verilmeye çalışılmıştır.	
Anahtar kelimeler: Kadın, Çalışan Kadın, Çalışma Hayatı, Aile Yapısı, Sosyal Politika	

Yalova University Institute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: WORKING WOMEN'S HOME AND BUSINESS ORIENTED ISSUES -ISTANBUL METROPOLITAN MUNICIPALITY INSTANCE-	
Thesis Author: Muhammed Celal ABAY Advisor: Assoc.Prof.Dr. Fethi GÜNGÖR	
Date of Acceptance: 01/09/2016	Total Number of Pages: viii + 162
Department Social Services	Field of Study: Social Services
Women's position in social structure, their being in work life and in which circumstances they will be are current issues from the past up to now. After the Industrial Revolution women's status changed and with the impact of this change differentiations in traditional perception have been observed. As a result of World War I and II, women have been seen in the field of work life more. Women, who have gone through different processes in history in this sense, were obliged to undertake two different roles as a result of both the differences in social structure and the developing economic conditions. In their house life, they are trying to form their family relations, whereas in their work life, they are trying to form their career life. Women, who are trying to cope with these responsibilities, are sharing responsibilities with both their family members and colleagues. Whilst these sharings sometimes end positively, sometimes they bring different problems. However, it is a fact that sharing of responsibilities among family members is necessary for the continuity of the family and building up family bonds. The practices that will be done in the context of social services by raising the work potential of the women in work life will also raise the welfare of the country. Moreover, these factors will help women to be successful and peaceful. Especially, we can indicate that the development in the practices for working mothers is an important factor for the continuity of the young population. However, these practices should be done by giving equal rights to all the working mothers. In present day, working women because of the living conditions getting difficult and future anxiety, don't want to leave work life and thus this leads them to push the matter of fact of having a child into the background. From this point of view, particularly the difficulties women face because of environmental and social causes in metropolitan cities like Istanbul is tried to put into words. Both the reasons why the women who work in Istanbul Metropolitan Municipality are in work life and what kind of problems they face in business and in their houses are discussed. A face-to-face survey study has been made with 150 women employees who are selected from 95 directorship in Istanbul Metropolitan Municipality as a sample for this study and by evaluating the results of the given answers some conclusions and suggestions to create awareness are tried to be included.	
Keywords: Women, Working Women, Working Life, Family Structure, Social Policy	

GİRİŞ

Günümüzde dünya nüfusu yaklaşık olarak 7,5 milyardır ve bu nüfusun yarısını oluşturan kadınların toplumsal ve ekonomik hayata katılımları oransal olarak erkeklerden daha düşüktür. Kadınların toplumsal alana katılımlarının istenen düzeyde olmamasının nedenleri çok çeşitlidir. Dünya nüfusunun yarısını teşkil eden kadınların geri planda kalmalarının en önemli nedeni toplumsal yapının özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Özellikle ataerkil toplum yapısında olan ülkelerde kadının erkeklere nazaran toplumsal ve ekonomik oluşumlarda bulunmadığı bir gerçektir. Dünyadaki görünüme baktığımız zaman gelişmiş ülkelerde kadının her alanda aktif olma çabasında olduğunu görürken gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerde ise kadın yapısal baskılar veya kendi isteğiyle gizli kahraman olarak geri planda kaldığını söylemek mümkündür.

Birinci ve ikinci Dünya Savaşı'nda erkek işgücünün silah altına alınmasıyla meydana gelen işgücü eksikliğiyle birlikte çalışma alanında kadınlar görülmeye başlanmıştır. Savaşlar nedeniyle erkeklerden boşalan iş alanları kadınlar tarafından doldurulmuştur. Bu yaşanan sancılı ve zor günlerden sonra kadınlar toplumsal ve ekonomik alanda daha etkin bir şekilde yer almaya başlamıştır. Kadınların ücret karşılığı çalışma hayatında bulunmaya başladığı Sanayi Devrimin sonra geleneksel olarak kadına biçilen rollerde değişim gerçekleşmiş ve bu değişimin etkisiyle geleneksel anlayışta farklılaşmalar gözlemlenmiştir. Gelişmekte olan endüstrileşme ile birlikte kadınlara da yeni alanlar açılarak bu kalkınma hareketinde pay verilmiştir. Bu yaşananların yanında kadına aile ve toplum içerisinde yeni roller yüklenmeye başlanmış ve bu görevlerin üstesinden gelmesi beklenmiştir.

Dünyada yaşanan gelişmelerden her ülke az çok etkilenmiştir. Bu etkilenen ülkelerden biri de Türkiye'dir. Cumhuriyet'in kurulmasıyla birlikte yaşanan değişimler kadının toplum içindeki konumu değiştirmeye başlamış ve kadınların hakları revize edilmeye başlanmıştır. Ancak revize edilen şartların benimsenmesi ve uygulanması biraz zaman almıştır. Ülkemizde kadınların çalışma hayatına aktif olarak katılması ise 1950'de olmuştur.

Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya kısaca bilinçlenmeye başlamıştır. Kırdan kente göç sonucunda gerçekleşen kent hayatının özelliklerine uyum ve zihniyet değişmeleri, aile yapısında ve aile içi ilişkilerde de birtakım değişiklikleri beraberinde getirmiş ve kadının toplumsal konumu ve çalışma hayatındaki yerini etkilemiş, yaşanan bu gelişmeler sonucunda kadın kendi potansiyelinin farkına varmaya ve tarım dışı sektörlerde çalışmaya başlamıştır. Kadınların çalışma hayatına dâhil olmaları hep belli şartların dâhilinde gerçekleşmiştir ve ekonomik nedenlerden dolayı çalışma hayatında bulunan kadınlar kendi belirledikleri refah seviyesine ulaştığında ve evlilik, çocuk sahibi olma gibi nedenlerin de etkisiyle çalışma hayatından ayrılmıştır.

İlk başlarda ev ve çocuk bakımı ile sınırlandırılan kadın, başlangıçta ekonomik nedenlerle sonrasında ise kazandığı ekonomik özgürlüğün kendisine kazandırdığı kimlik ile çalışma hayatında kendine daha fazla yer bulmaya başlamıştır. Kadının ücret karşılığı çalışmaya başlaması ile birlikte kadının ailedeki ve toplumdaki rolünde farklılaşma meydana gelse de, kadın ev hayatının getirdiğı yükten kurtulamamıştır. Toplum yapısında hâkim olan kadının evi yeridir düşüncesi kadının çalışma hayatındaki konumuna sınırlamalar getirmiş ve ev dışında çalışmak istediğinde, iki farklı rolün etkisiyle çatışma içinde kalmıştır.

Geleneksel Türk aile yapısında kadının konumu aile içi ilişkiler içerisinde olmuştur. Erkekler yöneten, güçlü, bağımsız olarak nitelendirilirken kadın ise bağımlı, idare edilen ve yönetilen olarak nitelendirilmiştir. Aynı zamanda kadının doğurganlık özelliğinden dolayı kadın doğurur, kadının şefkati ve sabrından dolayı kadın çocuklara bakar ve çocukları büyütür, kadının duygusal yapısından dolayı iyi bir eş olması beklenir. Yaşanan bu gelişmelerin neticesinde kadına biçilen rollerin yanında ekonomik nedenlerin ve gelecek kaygıların da etkisiyle kadının da bulunmak istediğı çalışma hayatının getirdiğı rollerin yüklenmesi kadına iki yönlü sorumluluk alanı oluşturmuştur. Bu iki farklı yapıyı birlikte yürütmek kadını yıpratmaktayken sorumluluk paylaşımlarında destek almaya çalışmaktadır.

Toplumsal yapı gereği farklılıklar gösterse de her toplumda kadının ilk görevi ev içi sorumluluklar olmuştur. Kadının iş hayatına girmesi kabul gördüğü halde, ev işlerinin yapılması hala kadının üzerindedir. Evde annelik ve eş rolüyle daha duygusal bir yapıda olması işte ise iş kadını rolüyle kendine verilen sorumlulukları yerine getirmesi kimi zaman kimlik bulanımı yaşamasına neden olmaktadır. Bu bulanımın etkisiyle iş-aile çatışması yaşamaktadır. Yaşanan bu çatışmada aile üyelerinden yardım beklemekte ve sorumluluk paylaşımına gidilmesi istemektedir ancak her kadın bu konuda şanslı değildir ve kimi zaman her iki sorumluluğunda da yalnız kalmaktadır. Ev işlerinin paylaşılması, kadın ve erkeğe atfedilen roller çerçevesinde geleneksel toplumlarda pek fazla kabul görmese de yine günümüzde değişime uğradığı bir gerçektir.

Çalışma hayatındaki kadının ev ve iş odaklı birçok sorumluluğu bulunmakta ve çalışan kadınlar ev ve iş hayatı temposunda çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır ve kendi hayatından feragat ederek bu sıkıntılarla boğuşmaktadır. Eşine, çocuklarına ve işine gerektiği önemi kimi zaman verememektedir. Günümüzde Türkiye’de çalışan annelerin en büyük sorunu çocuk bakımı olarak görülmektedir. Her platformda dile getirilen bu problem hakkında çözüm arayışı içinde olunmaktadır ancak kimi zaman bu arayışlar yetersiz görülmektedir. Bu sorunların çözümü için arayış içinde olan çalışan kadınlar, çocuk bakımında ve ev hizmetlerinde yardımcı olacak kişileri evlerinde istihdam etmektedirler. Özellikle İstanbul, Ankara, İzmir gibi çalışan kadın sayısının çok olduğu şehirlerde bu oluşumu gözlemek mümkündür.

Sosyal hizmet bağlamında kadına iş ve çalışma hayatındaki zorluklarla mücadele etmek için verilen çocuk bakımı, kreş, esnek çalışma çözümleri, doğum sonrası iş ve ev hayatına adaptasyon konusunda verilen hizmetler çalışan kadınlar tarafından kimi zaman yetersiz görülmektedir. Çalışan kadın işine giderken çocuğuna kim ve nasıl bakılacağına dair sorular içinde olunca çalışma hayatında kimi zaman yetersiz kalmakta işveren ve yöneticileri bu durumu kimi zaman anlayamamaktadır.

Sosyal hizmet uygulamaları aile hayatının geliştirilmesi ve güçlendirilmesi yoluyla aile bireylerinin, mutluluğu, sorumluluk paylaşımını ve uyumlu aile

ilişkilerine katkıda bulunulmasını hedeflemektedir. Bunun yanında toplumsal hayata adaptasyon ve toplum içindeki sorumluluk bilincine katkıda bulunmaktadır. Aile bireylerine, aile içi görevlerde sorumluluk paylaşımı adında bir sosyal hizmet eğitim programı düzenleyebilir. Bu programlar, aile içindeki yardımlaşma duygusuna, paylaşım duygusuna katkı sağlayabilir ve çalışan kadının evdeki işine yardım edilerek aile içindeki iletişim ve birbirlerine zaman ayırma saatleri artırabilir. Yapılacak olan sosyal hizmet eğitimleriyle evdeki tüm sorumluluklar kadına ait olmadığı vurgusu yapılarak özellikle eşlere kadının iki yükü olduğu ve ev yükünde çocuk bakımı ve yetiştirilmesi, genel ev işlerinde kadına katkı sağlaması vurgulanmalıdır.

İş hayatında kadının yerini konu ettiğimiz bu çalışmada öncelikle, dünyada, ülkemizde ve İstanbul Büyükşehir Belediye'sindeki çalışan kadınlara yönelik istatistiki verilerden bahsedilirken ev ve iş hayatında kadınların hangi problemlerle karşılaştıklarına değinilecektir.

Çalışmanın Önemi

Çalışma hayatına giren kadının sorunlarla karşılaştığı ve bu karşılaştığı sorunlarla mücadelesi incelenmeye önemli görülmüştür. Çalışan kadın, ekonomik, kültürel, eğitim ve toplumsal algıdaki değişiklikler sonucunda iki yönlü çalışma durumunda kalmıştır. Bu iki alanda çeşitli sıkıntılar yaşayan kadınlara yönelik çeşitli önlemler ve politikalar üretilmelidir. Kültür ve eğitim düzeyi yükselen kadınının bilgi ve birikimlerinden yararlanmak için onları çalışma hayatında tutacak çözümler bulunmalıdır. Bu araştırmayla İstanbul Büyükşehirde Belediyesinde çalışan kadınların bu iki alana nasıl adapte olduklarını araştırıp onların ne gibi sıkıntılar ile karşılaştığı incelemek istenmiştir.

Çalışmanın Amacı

Değişen toplum yapısı ve gelişen şartlarla birlikte kadınların çalışma hayatına dâhil olması kaçınılmaz bir sonuç olmuştur. Bu sonuçlarla birlikte

gelen kadının iki yönlü çalışma zorunluluğu, kadına hem çalışma hayatında hem de ev hayatında farklı zorluklarla karşılaşmasına sebep olmaktadır. Bu çalışmada çalışan kadının ev ve iş hayatında yaşadığı sorunları ve karşılaştığı zorlukları incelerken yaptığımız anket çalışmasıyla birlikte İstanbul Büyükşehir Belediyesindeki çalışan kadınların ne gibi sıkıntılarla karşılaştığını ve hangi türde sorunlar yaşadığını ve de ne tür beklentiler içinde olduklarını gözlemlemeye çalışılmıştır.

Çalışmanın Yöntemi

Nicel araştırma yöntemi kullanılan bu çalışmada İstanbul gibi büyük bir şehre hizmet veren İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesindeki 95 müdürlük içinden, farklı meslek gruplarında çalışan 150 kişiye tesadüfî örneklem yöntemiyle yüz yüze görüşülerek uygulanan anketlerden elde edilen verilere dayanmaktadır. Kendileriyle anket yaptığımız kişiler sorularımıza samimi ve doğru cevap vermişlerdir. Örneklem evreni temsil edecek nitelikte olmuştur. Bu çalışmanın teorik kısmını çalışan kadın iş ve aile hayatında karşılaştığı sorunlar ile sınırlandırılırken, alan çalışmasında İstanbul Büyükşehir Belediyesi ile sınırlandırılmıştır. Kurumda çalışan kadınların iş ve ev odaklı yaşadığı sorunlar araştırılarak istatistiksel yöntem ve tekniklerden çıkan sonuçlar eşlinde değerlendirerek çözümü ve yorumlanmaya çalışılmıştır. Toplanan veriler SPSS 22.0 istatistik programından yararlanılarak çözümlenmiş ve yorumlanmıştır.

BÖLÜM 1: TOPLUMSAL HAYATTA KADIN VE SOSYAL HİZMET

1.1. TOPLUMSAL HAYATTA KADININ KONUMU VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Kadın ile ilgili çeşitli tanımlar mevcuttur ve her bir tanımda ise kadının farklı bir özelliğinden bahsedilmektedir. Kadın hakları bağlamında yapacağımız tanımlar ile ilgili Leader "Kadının ne olduğu sorusuna hemen verilecek bir cevap yoktur" (Çatlı, 1998:15), ifadesini kullanarak kavramın bir hayli derin ve karmaşık olduğunu ifade etmektedir. Leader'ın burada bahsettiği, kadının birden fazla farklı özellikli olduğu ancak hangi özelliğinin daha ön plana alınması gerektiğinin toplumsal anlamda hala tartışılır ve anlaşılır olmadığıdır.

Kadının toplum içindeki rolüne dair ilk yaklaşım geleneksel yaklaşımdır. Bu yaklaşımda, kadının ve erkeğin farklı özellikleri olduğuna, kadının erkeğe nazaran daha güçsüz ve kadının hâkiminin erkek olduğu benimsemektedir (Dahlström, 1975:35). Liberal yaklaşımda ise, kadın ve erkek eşittir ve aynı haklara sahiptir (Connell, 1993:49). Romantik yaklaşım ise, daha önce bahsettiğimiz yaklaşımlardan tamamen farklıdır. Kadın ve erkeğin temelde birbirinden farklı olduğunu kabul eder, toplumun her ikisine de ihtiyaç duyduğunu fakat kadının yerinin evi olduğu düşüncesi hâkimdir. Kadın, eğitim ve evlilikte erkekler ile eşit haklara sahiptir. Ancak ev dışındaki işleri erkeklere bırakması gerektiğini belirtmektedir (Morgan, 1980:134). Temelinde biyolojik nedenlerin yattığı bu yaklaşımlar zaman içinde genel toplumsal bakış açısını yansıttığı ve toplumun genelinde kabul gördüğü bir gerçektir. Bu yaklaşımlarda da anlaşılacağı gibi erkek her zaman daha güçlü bir karakter olarak betimlenmiş ve kadının kimi zaman yöneten kimi zaman hâkimi konumunda yer almıştır. Kadın ise zayıf olan taraf olarak algılanmakla birlikte erkek ve kadın arasındaki farklı özelliklerin zayıf tarafları kadına atfedilmiştir. Yapılan birçok araştırmada her toplumda "kadına ve erkeğe özgü" davranış kalıpları bulunduğu ortaya koymuştur

(Kalaycıoğlu, 1983: 18). Bu araştırmalar neticesinde ataerkil yapının toplumda daha çok kabul gördüğü ve hatta birçok kadınında da bu yapı çerçevesinde oluşturulan bir hayat benimsendiği ortaya koyulmuştur. Ataerkil toplum, maddi temellere dayanan, erkek hiyerarşisiyle temellendirilen erkek egemen bir yapıdır. Ataerkil yapı alışlagelmiş bir toplum biçimi gerçeği kabul edilerek erkek egemen bir toplum tipi genel olarak benimsenmiştir. Ataerkil toplumlarda iktidar yeteneği sadece erkeğin değerleriyle belirlenmiş olmasından dolayı iktidar ancak erkeklere özgü bir güç ya da özellik olarak ortaya çıkmıştır (Çakır, 1991:131).

Kadınları ekonomik ve toplumsal alanda ikincil konuma iten çeşitli nedenler vardır.

Toplumların yapısal özellikleriyle ilişkili nedenler aşağıdaki gibidir (Kocacık ve Gökkaya, 2005);

- “Erkek egemen” kültüre dayalı (her alandaki) toplum ayrımcılığı,
- Kadınların kısıtlı eğitim imkânları,
- Fizyolojik olarak kadın ve erkek farklılığı,
- Yasal düzenlemelerdeki eksikler ve yanlışlıklar.

Toplum içersindeki konumu ve rolü her zaman değerli sayılmış olan kadının takdir edilmesi gerekliliği vurgulansa da görev ve yetkisi tam manasıyla şekillendirilememiştir. Toplamların oluşmasında, gelişmesinde ve de sürdürülebilirliğinde her zaman etkin rol alan kadın, birey olarak toplumun belli alanında kendine yer bulmuş olsa da bir toplum içindeki konumunu belirleyen asıl nokta, toplum içinde kadına ne görev verileceği ve bu görevle beraber kadının kendine özgü özellikleriyle birlikte nasıl şekillendirileceğidir. Toplamlar, kadın ve erkek tanımlarını kendi toplumsal yapısına göre tanımlar ve onları kendi yapılarında bu yaptıkları tanıma göre konumlandırır. “Toplamlar, kadın ile erkeğin toplumsal hayat içindeki konumunu tanımlayan birer ‘toplumsal cinsiyet düzen’ine sahiptirler. Gündelik hayatın gerçekliğinde tarihi, kültürel, biyolojik ve psikolojik süreçlerin karşılıklı etkileşimi çerçevesinde fertler tarafından her gün yeniden üretilen ve öncelikli olarak kültür tarafından belirlenen bir olgu veya süreç diyebileceğimiz ‘toplumsal cinsiyet’ düzeni, gündelik hayatta fertlerin diğer

fertlerle iliksilerine 'kim oldukları, ne yaptıkları, nasıl ve niçin yaptıkları' konusunda 'verili ön kabuller ve bilgiler' den hareket etmelerine yol açar." (Gülendam, 2006:35-36).

Kadınlık ya da erkeklik kavramları, toplumsallaşma süreciyle beraber olgunlaşan ve içleri doldurulan kavramlardır. Nesillerin çoğalmasında rolü olan kadın, doğurganlık özelliğiyle ve şefkatli yapısıyla nesilleri büyüten topluma kazandıran bireylerdir. Topluma, toplumsal cinsiyetin belirleyiciliği doğrultusunda bakıldığında kadınların, toplumsal yapıda sadece annelik ve onun beraberinde getirdiği bakıcılık akla gelmekte ve bu da onu, toplumsal hayatın devamlılığını sağlayan bir görevli olarak kılmaktadır. Tarihsel süreçte kadına yüklenen farklı görevler olmuştur. Ancak ilk akla gelen görevleri her zaman annelik ve ev kadınlığıdır. Kadınlara yüklenen toplumsal rollerden ilki olan annelik rolü, çocuk doğurma, büyütme, çocuğun yetiştirilmesi ve eğitimi kapsamaktadır. Eş olma rolü yine eşin bakımını sağlamayı içermektedir, kadından kocasına sadık kalması ve onun isteklerini yerine getirmesi beklenmektedir. Kadınların eve ilişkin sorumlulukları ise çoğu zaman evli olmasalar dahi onlardan beklenen eylemleri (temizlik, bakım ve düzen sağlama) içermektedir (Lopata, 1987:201). Yüklenen bu görevler ile kadın her zaman erkekten sonra gelmiş ve ikincil konumda yer almıştır. Bu geleneksel görevleri yanında Tarih boyunca hem dışarıda hem de ev işleriyle meşgul olan kadın ekonomik bağlamda da sürekli aktif rol almıştır. Kadına yüklenen bu görevlerden sonra kadının toplum içersinde anahtar bir role sahip olduğunu söyleyebiliriz. Çocuk bakımı gibi sabır gerektiren ve zor bir işin kadına yüklenen bir sorumluluk olduğunu düşünürsek topluma katkı sağlayacak bireylerin yetiştirilmesi de kadınlar sayesinde.

Ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınma düzeylerinin birbiriyle kıyaslanmasında göz önünde bulundurulması gereken en önemli göstergelerden biri de kadın ve erkeklerin hak, fırsat ve kaynaklara eşit olarak katılıp katılmadığıdır. Kadınların ekonomik ve sosyal hayata etkin ve erkeklerle eşit oranda katıldığı ülkelerin tümü, günümüzde "gelişmiş ülkeler" kategorisinde yer alırken kadınların eğitime, istihdama, karar alma

mekanizmalarına eşit oranda katılmadığı ülkelerin hemen hepsi “az gelişmiş” ya da “gelişmekte olan ülke” grupları arasında yer almaktadır. Gelişmiş ülkeler” arasında yerini almak isteyen bir ülkenin dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınları, toplumun her alanına kaynak ve fırsat eşitliği dâhilinde etkin bir şekilde katılımını sağlaması gerekliliği yadsınamaz bir gerçektir. Birçok kez gündeme getirilen ve sağlıklı kuşakların yetişmesinde bir ön şart olan sürdürülebilir kalkınma hedefine kadınlar olmadan ulaşmanın mümkün olmayacağı da gün geçtikçe daha iyi anlaşılmıştır. Ancak geleceğin kadınları ve topluma yön verecek olan bireyler olan kızlarımıza toplum içindeki yerlerini ve rollerini öğretirken, bozulmaması gereken toplumsal yapıdan da bahsederek hem topluma karışmalarında hem de ülkelere katkı sağlayacakları alanlarda onlara kolaylık sağlayacaktır.

Kadınların ekonomik ve sosyal hayata etkin bireyler olarak katıldığı ülkelerin tümü, refah seviyesinin, eğitim düzeyinin ve kişi başına gelirin yüksek olduğu ülkelerdir. Bu durumun bir tesadüf olmadığı, aksine ülkelerin uzun yıllar bu yönde politikalar geliştirdikleri ve bu politikaları uygulamaya geçirdikleri görülmektedir. Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımları konusundaki en önemli gösterge ise kadınların ne oranda istihdama katıldığıdır. İstihdama katılım, bir kadın için para kazanmanın çok ötesinde bir anlama sahiptir. İstihdam katılım, kadının kendi ayakları üstünde durmasının ve kendisine güven duymasının da önemli ön şartlarından biridir. Bununla birlikte özellikle vurgulamak gerekir ki dünyanın bütün gelişmiş ülkelerinde kadın istihdamı oranı yüzde altmışlara ulaşırken ülkemizde bu oranın istenilen düzeylerde olmadığı ise bir gerçektir.

Kadın istihdamının, bir ülkenin gelişmişlik düzeyinde yadsınamaz bir önemi olduğu bilinen bir gerçektir. Kadının, çalışma hayatına etkin ve insan onuruna yakışır bir şekilde katılımının yalnızca bireysel bir kazanım olmakla kalmayıp ailevi ve sosyal dönüşümü de sağlayan temel değer olduğu gerçeğinden hareketle kadın istihdamı konusu ülkenin topyekûn kalkınması sürecinde de dikkate alınması gereken bir konudur. Çalışma hayatında ve karar alma mekanizmalarında etkin şekilde yer alan kadının toplumsal politikaların belirlenmesi sürecinde cinsiyet eşitlikçi bir perspektifin

yerleştirilmesi ve sosyal bir dönüşümün sağlanması açısından da hayati önemi haiz olduğunu belirtmek gerekmektedir.

Ülkemizde, sayılan tüm nedenlerden ötürü kadın istihdamını önceleyen politikalar geliştirilmesine rağmen bu alanda hâlâ atılması gereken önemli adımlar mevcuttur. Diğer bir taraftan, günümüzde kadınlar, gerek toplumsal cinsiyet rollerinin yarattığı baskılar ve bunun neticesinde aile içi sorumlulukların büyük oranda kadın tarafından üstlenilmesinin yanı sıra eğitim düzeylerinin yetersizliği, kadın istihdamının belli mesleklerle sınırlı görülmesi gibi nedenlerden ötürü çeşitli nedenlerle istenen oranda çalışma hayatında yer alamamaktadır. Kadınların  alışma hayatına girmesinin önündeki engellerin kaldırılması durumunda daha eşitlikçi, iş ve aile hayatını uzlaştırıcı politikaların hayata geçirildiği bir ortamın sağlanması ülkenin ekonomik refahı ve sosyal dönüşümün sağlanması hayati öneme sahiptir.

Cumhuriyetin 100. kuruluş yild n m  olan 2023'te dünyanın en büyük on ekonomisi arasında yer almayı kendine hedef koyan bir ülkenin, bu hedefe kadınlar olmadan ulaşması mümkün olmayacaktır. Nitekim özellikle son on yıl içinde gerek kamu kurum ve kuruluşları, gerek yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarında kadınların daha yüksek oranda istihdam edilmesinin gerekli olduğuna dair farkındalık, önemli oranda artmıştır. Buna paralel olarak ülkemizde kadın istihdamının, yıllar içerisinde bir artış eğilimine girdiğini ifade etmek mümkündür. Ülkemizde kadın mevcut durumunun analiz edilmesi, kadın istihdamının önündeki engeller ve söz konusu engellere dair geliştirilecek çözüm  nerileri konularında bir incelemenin yapılması, büyük önem arz etmektedir.

(https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf 11.01.2016).

1.2. SOSYAL HİZMET BAKIŞ AÇISI İLE ÇALIŞAN KADIN

Toplumun en önemli kurumlarının başında aile gelir ve bu aileyi bir arada tutan en önemli unsur ise aile bireylerinin arasındaki yardımlaşma, dayanışma ve iletişimdir. Geleneksel Türk aile yapısında ailenin en önemli yapı taşlarından biri olan kadın, yuvanın kurulması, aile içi düzenin sağlanması ve bir bütün olarak aileyi bir çatı altında toparlaması bakımından zor ve meşakkatli bir görevi üstlenmiştir. Bu bağlamda aile bireylerinin refahı ve mutluluğu aile kurumuna aile kurumundaki huzur ise toplumun geneline de sirayet ettiği bir gerçektir. Burada unutulmaması gereken, etkileşim döngüsünün bireyden topluma olduğu gibi toplumdan bireye de etki ettiğidir.

Ailenin refah içinde yaşaması ve iletişimin sağlıklı olması hem bireylerin hem de toplum için vazgeçilmezdir. Ailenin ve bireylerin korunması, bilinçlendirilmesi ve var olan sorunlarının giderilmesi açısından sosyal hizmet müdahaleleri oldukça önemlidir. Sosyal hizmet mesleği sosyal değişmeyi, insani ilişkilerdeki problem çözmeyi, insanların refahı için özgür olmalarını ve güçlenmelerini sağlar, destekler, insan davranışı ve sosyal sistemlerle ilgili teorileri kullanarak, insanların çevresiyle karşılıklı etkileşimde bulunduğu noktalarda müdahale eder.

Ailenin yaşadığı sorunlar ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin geliştirilmesi sosyal hizmetin temel amaçları arasında yer almaktadır. Günümüzde toplum yapısının hızla değişmeye başlaması, bu doğrultuda kadın ve erkek rollerinde farklılıkların oluşması ve bireylerde toplumsal cinsiyet bakış açılarına ilişkin değişimlerin yaşanması aileyi de yakından etkilemektedir. Bu durum ailenin problem çözme, iletişim, roller, duygusal tepki verebilme, gereken ilgiyi gösterme ve davranış kontrolü gibi işlevlerine de yansımaktadır. Bu konularda ailede yaşanan sıkıntılar ve bu durumun aile işlevlerine olumsuz yansısı, ailelere yönelik sosyal hizmet müdahalesinin önemini artırmaktadır.

Aileye yönelik uygulanan sosyal hizmet, ailenin ve aile üyelerinin sosyal uyumları, ailevi ilişkileri ve her türlü işlevlerinin yerine getirilmesi ile ilgili sorunlarının çözülmesine yönelik çözümler bulmak, aile hayatını geliştirmek ve güçlendirmek ve ailenin refah, mutluluk ve bütünlüğünü sağlamak amacıyla bilinçli ve sistemli bir şekilde yapılan müdahale ve uygulamaları kapsayan mesleki bir faaliyet türüdür (Bulut, 1993, s. 21).

Çalışan kadının ev ve iş odaklı yaşadığı sorunların bir çoğunun çevresel etkilerden dolayı olduğunu söylemek mümkündür. Ailede en önemli rolleri üstlenen kadının çalışma hayatına adaptasyonunu ve sürekliliği sağlanması için çevresinden ve biyolojik olarak ona atfedilen rollerden kopartmamak gerekir. Kadının sorumlulukları ve bireyler bazındaki sorunların çözümünde sosyal hizmet uzmanlarının destekleyici olması gerekmektedir. Bu manada hizmet veren sosyal hizmet uzmanları, bu durumdaki ailelerde, bireylerin arasındaki sorunların çözülmesi, sorunlarla başa çıkma becerilerinin artırılması, arasındaki anlayış ve uyumu artırılması, bilinçlendirilmesi, bilgilendirilmesi ve işlevsel olan ailelerin yeniden işlevsel hale gelmelerini sağlamaktadır.

1.3. ÇALIŞAN KADIN VE EKOLOJİK SİSTEM YAKLAŞIMI

İnsan farklı sistemlerden oluşan bir çevre içerisinde doğar ve gelişir. Bu sistemler; aile sistemi, inanç sistemi, ekonomik sistem ve çalışma hayatını içeren iş sistemidir. İnsanoğlu tüm bu sistemler ile duygu, düşünce, bilgi, değer paylaşımını gerçekleştirebilmek için diğer insanlarla sürekli iletişim halindedir. Birey çevresini Davranışlarıyla etkilediği gibi aynı zamanda içinde bulunduğu çevresel sistemlerden de etkilenir (Ashman ve Hull 1999: 15).

Ekolojik sistem yaklaşımının teorik temeli Ludwig Von Bertalanffy'nın genel sistem yaklaşımına dayanmaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde insanlar bir sosyal ağ içerisinde var olan canlılar olarak görülmektedir. Bireyin davranışı

ve gelişimi, yaşadığı sosyal ağ içerisinde meydana gelen etkileşimlerin yönüne göre değişmektedir. Sistem teorisi ile birlikte ekolojik yaklaşım, bireylerin çevre ile olan ilişkilerine ve bağlılıklarına vurgu yapmaktadır. Ancak ekolojik yaklaşım daha çok ekoloji biliminden gelmektedir, burada organizmaların çevreleri ile olan etkileşimleri ve bağlılıkları araştırılmaktadır. Ekolojik yaklaşım Alex Gitterman ve Caryl Germain isimli iki sosyal hizmet akademisyeni tarafından 70'lerin sonu 80'lerin başında genel sistem teorisinin bir türü olarak ele alınmıştır ve sosyal hizmette baskın bir şekilde dikkate alınmaya başlamıştır. Her ne kadar sistem teorisi ve ekolojik yaklaşım aynı temel ve varsayımlara dayansa da, her biri kendilerine ait terminolojilere sahiptir. Ekolojik yaklaşım sosyal hizmet mesleğini içinde sistem teorisinin sistem, denge ve dengeleşim gibi insancıl olmayan dilinden ötürü ve sistem değerlendirmesi sonrası sosyal hizmet uzmanının yaşadığı yönlendirme eksikliği yüzünden geliştirilmiştir. Çünkü ekoloji çevresi içinde bireye odaklanmaktadır. Ekolojik yaklaşım sosyal hizmet uygulaması Yaşam Modelini etkilemiştir (Teater, 2015:26-27).

Ekolojik yaklaşımın odağı, insanoğlunun gelişmesi, büyümesi, potansiyelleri üzerindedir, çevrelerinin özellikleriyle birlikte bireylerin potansiyellerinin ifade edilmesi desteklemek ya da desteklememek söz konusudur (Gitterman ve Germain, 2008). Sosyal çevreler ve fiziksel çevreler toplumdaki kültürlerden, değerlerden ve normlardan etkilenir. Bu bağlamda fiziksel ve sosyal çevre bir kişinin kimliğinin, yetkinliğinin ve bağımsızlığının gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Teater, 2015:33).

İnsan davranışı bireysel ve sosyal çevre arasında süregelen karşılıklı etkileşimin bir ürünüdür. Sosyal ağ içerisinde; ev, aile, kültür, alt kültür, toplum, okul gibi sistemler yer almaktadır. Bir sistemde yaşanan bir değişim diğer sistemleri de etkilemektedir. Ashman ve Hull'a göre ekolojik sistem yaklaşımı çerçevesinde birey; aile, arkadaşlar, sosyal hizmetler, politikalar, inanç sistemi, mal ve hizmet sistemi, çalışma hayatı ve eğitim sistemi başta olmak üzere çevredeki pek çok sistemle dinamik etkileşim içerisinde bulunan bir varlık olarak ele alınmaktadır. Yaklaşımın temel varsayımı ise birey ile çevresi arasındaki karşılıklı etkileşimlerin (*interaksiyonların*)

geliştirilmesi yoluyla bireyin çevresel değişimlere daha kolay uyum sağlayabileceği şeklindedir (Danış, 2006:46-47).

Günümüzde psikolog, pedagog, sosyal hizmet uzmanı gibi genelde sorunlu bireyler ile mesleki çalışmalar yürüten profesyoneller, yardım talebinde bulunan müracaatçı veya danışanı içinde yaşadığı çevresel sistemler ile birlikte ele alıp onun ruhsal süreçleri kadar, etkileşim kurduğu ve yaşamını etkileyen dış dinamikleri de göz önünde bulundurarak "çevresi içinde birey" bakış açısından hareket etmektedirler. Birey ve çevre uyumu ekolojik yaklaşımın merkezindedir. Olumlu birey-çevre uyumu olduğunda, birey kendisinin ve çevresinin insan gelişimini ve potansiyelini destekleyen kaynaklara sahip olduğuna dair algıları ve güvenlik duygularını içeren bir tür uyarlanabilirlik hisseder. Buna karşılık olumsuz bir birey-çevre uyumu bireylerde güvenlik hissi eksikliği ile sonuçlanır ve bireyler gelişimlerinin destekleyecek ve sürdürecekt yetersiz bireysel ve çevresel kaynaklar olduğunu deneyimler. Olumsuz birey-çevre uyumu bireysel stres yaşanmasına sebep olur (Teater, 2015:36). Her birey bir yaşam döngüsüne sahiptir ve çevresiyle olumlu bir uyumu sürdürmek için çabalar. Bireyin yaşam döngüsü içerisinde meydana gelen etkileşimler ve karşılaştığı yaşam olayları üç temel kategori içerisinde ele alınabilir. Bunlar, mikro, mezzo ve makro olaylardır. Mezzo düzeydeki yaşam olayları bireylerin sosyal çevre içerisinde diğer bireyler ve küçük gruplar ile kurdukları ilişki ve etkileşimler üzerinde odaklanır. Mezzo düzeydeki yaşam deneyimleri bireyin içten ilişkiler içerisinde bulunduğu aile, arkadaş ve iş çevresi ile arasındaki etkileşimleri kapsamaktadır.

Ekolojik sistem yaklaşımına göre birey ve çevresi arasında kurulacak uyum dengesi ile bireysel, ailevi ve toplumsal sorunlar ortaya çıkmadan önlenebilir ve sistemler arasındaki fonksiyon eksiklikleri giderilebilir. Ekolojik sistem yaklaşımı, bireyi çevre içerisinde yaşayan bir varlık olarak ele alır ve bireyin davranışını değerlendirirken çevreyi de göz önünde bulundurur. Ekosistem yaklaşımı; çevresini ele almadan bireyin işleyişini anlayamayacağımızı

anlatır. Ayrıca bu yaklaşım, insanların, çevrelerini şekillendirdiğini ve çevreleri tarafından şekillendirildiğini hatırlatır. Bu Bağlamda sosyal hizmet; birey ve çevresi arasındaki dengeyi ayarlamaya ve sürdürmeye yardımcı olmaktadır (Çavuş, 2013:73). İnsanlar çok sayıda sistemle etkileşim halinde olduğu için sosyal hizmet, üç farklı alana yönelebilir. Bunlardan birincisi, sosyal hizmetin bireye, onun sorununu çözmeye, başa çıkmaya ve gelişimsel kapasitesini artırmaya çalışabilir. İkinci olarak; birey ile bireyin etkileşim içinde olduğu ilişkilere yönelebilir. Bunlar, bireyin ihtiyacı olduğu hizmet, fırsat ve kaynaklarla ilişkilendirebilir. Son olarak; sistemler üzerine odaklanılıp, bireylerin gereksinim duyduğu konularda destek almaları için reformlar yapılmaya çalışılabilir (Duyan, 2010, s. 155-157). Bireyleri çevrelerine karşılık veren dinamik varlıklar olarak kabul eder ve sorunların çözümünde bu karşılıklı etkileşim üzerinde odaklanmaktadır. Bu hedefini gerçekleştirmek içinde birey ile çevresindeki sistemler arasındaki etkileşime odaklanır ve bu sistemler ile bireyler arasında sağlıklı bir etkileşim kurulmasını sağlamaya çalışmakta ve sistemlerin bireylerin ihtiyaçlarını karşılaya çalışmakta ve birey ve çevresi arasındaki etkileşime ve uyuma odaklanmaktadır. Hem içsel hem de dışsal faktörler üzerine yoğunlaşmakta olan bu kuram için bireylerin sosyal çevreleri de büyük önem taşımaktadır. Çünkü insanlar çevreleriyle girdikleri etkileşimler sonucunda gelişmekte ve değişmektedirler. Bu değişimle birlikte bireyler, kendileri ve çevreleri arasındaki uyumu sürdürmelidir ve uyum sürecini artırmak için duygusal, algısal ve davranışsal anlamda üstlerine düşün uyum ve değişim süreci için gayret etmelidir.

Sosyal hizmet tarihsel gelişimi boyunca hem bireylere hem de onların çevrelerine odaklanarak ikili bir bakış açısı içinde gelişimini sürdürmüştür. Ekolojik sistem teorisi, sosyal hizmetin bu ikili odaklanmayı ya da bakış tarzını sürdürebilmeleri için ortaya konmuş ve genel olarak kabul görmüş bir teoridir (Danış, 2006:49). Bu yaklaşımın kapsamlı bir kuramsal bilgi temeli ile uygulamacıların etkili sosyal müdahaleler yapabilmelerine olanak sağlar ve müracaatçı sistemlerinin sosyal işlevselliklerini geliştirmede yararlı bir

strateji olarak kabul edilir. Sosyal hizmet uzmanı için bu, müdahaleyi bireyde, çevrede ya da her ikisinde gerçekleştirmeyi gerekli kılmaktadır. Yaklaşım, insan davranışına etki eden iç ve dış kuvvetlerin karşılıklı etkileşimleri üzerinde durarak ve bireylerin farklı durumlara uyumlarını sağlayan geçerli davranış kalıplarını tanımlayarak çevre içerisinde bulunan insan ve diğer sistemlerin birbirleri üzerinde meydana getirdikleri etkileri açıklamaktadır (Yolcuoğlu, 2010:76).

Çalışma hayatına dahil olan birçok kadının belirttiği ve çalışmamızda çıkan araştırmalar sonucunda kadınların aile bütçesine katkı sağlamak, emeklilik imkanı elde etmek, kendisine ait paraya sahip olmak gibi birçok nedenden dolayı iş hayatında bulunduğunu anlaşılmaktadır. Kadınların çevresinden aldığı yönlendirme ve etkileşim sonucunda bu kararı aldığını görmekle beraber bu sonuca bağlı olarak kadınların ailesi veya kendisi için çalışma hayatına dahil olduğu sonucunu da ortaya çıkmıştır. Kadının çalışma hayatında var olmasıyla birlikte çevresel anlamda etkileşim içinde olacağı bir alan daha doğmuştur. Yaklaşımın temel varsayımı olan birey ile çevresi arasındaki karşılıklı etkileşimlerin, kadınların ev ve iş hayatındaki süreçlerini belirlemektedir. Bu süreçte aile bireylerinin kadına atfedilen görev ve sorumluluklarda yapacağı paylaşımlar ve yardımlar kadını olumlu yönde etkileyecek ve ruhsal olarak daha rahat olacaktır. Bunun yanında kadının bu sorumluluklar için alacağı dış yardımlarda kadının hayatını kolaylaştıracaktır. Evdeki sorunlarını farklı çözümlerle çözen kadının diğer sorumluluğu olan İş hayatında ise kadını çalışma hayatında tutacak ve üretime katkı sağlayacak çözümler bulunulması gerekmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarının ise bu bağlamda çalışan kadınlara yardım ederek onların kişisel ve çevresel güçlerinin ve kaynaklarını bulup değerlendirerek onların yaşam stresörlerini hafifletmek ve çevre ile aralarına girerek daha iyi kaynakların oluşturulmasını sağlayıp onların ihtiyaçlarının gidererek insan ve çevre arasındaki uyumu sağlamalıdır.

1.4. ÇALIŞMA HAYATI VE KADIN İSTİHDAMI

Kadının toplum içersindeki yeri ve önemi küçümsenemeyecek derece büyüktür. Toplumsal cinsiyet bakış açısına göre kadının en önemli görevi çocuklarını büyütmek ve aile yaşamının devamını sağlamak iken erkeğin en önemli görevlerinden biri evin geçimini sağlamaktır (Moya ve Exposito, 2000, s. 825-828). Kadın, yer yüzündeki her toplumun oluşmasında ve gelişmesinde katkısı vardır. Meydana getirdiği nesilleri büyütür ve onları topluma kazandırmak için yoğun çaba harcar. Bu bağlam eğitici ve öğretici rollerini üslenir, topluma katkı sağlayacak nesillerin devamını sağlar. Kadın, sağlıklı, eğitimli ve var olduğu toplumun değerlerini bilecek bir neslin yetişmesindeki en temel yapı taşıdır. Kadına dair akla ilk gelen onun geleneksel görevleri olan annelik ve ev hanımlığıdır. Ancak Kadının toplumsal rollerinin dışında kadının çalışma hayatında bulunması şartı doğmuştur. Her ne kadar kadın ev dışında gelir getiren bir işte çalışsa da kadının iş yükünde önemli bir azalış olmamasının ötesinde 'ev içi', kadının sorumluluğunda olmaya devam etmiştir. Bununla birlikte kadının çalışma hayatına katılması ve eğitim alması toplumsal cinsiyet rollerinde az da olsa bir esnemeyi de beraberinde getirmiş ve eşler arasında ev işlerinde yardımlaşmayı beraberinde getirmiştir. Kadının üretim ağı içinde yerini alması, değişen toplum ve hayat şartlarının etkisi kadının üretim ağı içindeki sorumluluklarını artırmış ve üretim ağına daha fazla katkı sağlaması beklenmiştir. İlk bakışta bu şartlar geçmişteki kadın algısının kırıldığını ve özgürlük gibi gözükse de kadına çift taraflı sorumluluk yüklemiştir. Çalışan kadın sayısının geçmişten günümüze oranının düşük olduğu, kadınların çoğunun eşinin eline baktığı, çalışma yaşamından kopuk olduğu, toplumun kadına atfettiği gibi ev işi, çocuk bakımı gibi sorumlulukları yerine getirdiği ve bu nedenlerle ev hanımı olan kadınların sayıca fazla olduğu söylenebilir.

Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yüklenen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya kısaca

bilinçlenmeye başlamıştır. Kendisini eve hapseden geleneksel rolünün dışında, çalışma hayatının kadına sunduğu, ekonomik özgürlük, yeni bir sosyal çevre, kendine güven ve kişiliğinin gelişmesi, toplumsal statüsünün yükselmesi gibi etkenlerden kopmak istememesi, çalışma hayatı içerisinde olmak istemesine en büyük etkendir.

Günümüzde çalışan kadın olgusu Türk aile yapısının ve değerlerinin değişimine etki eden bir husustur. Kadının çalışma hayatında var olması, değerler dünyasında, rollerde, konumlarda, statülerde önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu noktadan hareketle en temel soru şudur; kadın, çalışıp ülkesine ve ailesine katkı sağlamalı mı? yoksa geleneksel rollerin devamını sağlayarak geri planda kalıp toplumun ona değer yüklemesini beklemelidir? Bu noktadan hareketle kadının değişen konjonktür içindeki durumunu ele almak gerekmektedir. Kadınların iş gücüne dahil olmaları ve toplumsal yapı içinde daha aktif olmaları, bulundukları toplumun ilerlemesine ve ekonomik kalkınmasına katkı sağlayacağı da bir gerçektir. Ancak toplumsal hayatta ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev hayatının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmektedir. (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

Gelişmekte olan ülkeler kadınların toplumun her kesiminde yer alması gerektiği fikrini geçmişten günümüze daha iyi idrak etmiş ve kadın istihdamını arttırmak için geniş çaplı çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmalar genelde yüzeysel olmayıp derinlemesine incelenerek geliştirilen politikalar eşliğinde olmuştur. Bu çalışmalardan bazıları ise; iş bulma yardımları, işe daha kolay adapte olma, iş kurmak için yapılan teşvikler, çalışma saatlerinde düzenleme gibi önlemler yer almaktadır. Bu oluşturulan politikalar kadının iş sahasında olmasını desteklemiş ve sadece evde değil ev dışında da katkı sağlayabileceği duygusunu kadına vermiştir.

Kadın istihdamının artması kadınları aile ve toplum içersinde daha saygın bir konuma getirerek kendilerine yapılan haksız davranışların üstesinden gelmeye yardımcı olabilir. Çalışan kadınlar aile bütçesine katkı sağladığı için daha özgüvenli olur ve kendi hayat standartlarını daha iyi bir seviyeye çıkartabilirler.

1.4.1. Kadın İstihdamının Dünyadaki Gelişimi

Dünyada kadınların çalışma hayatında yer almaları uzun süreçlerden geçmiştir. Tarihsel olarak bakıldığında, eskiden günümüze insanların düşünce yapısında, kadının yeri evidir, ailesine, eşine, çocuklarına bakmakla yükümlüdür, erkek egemenliğinde yaşar, anlayışı hakimdir. Tarımla birlikte yerleşik hayata geçilmesi de kadının ikincil statüsünü değiştirmemiştir (Erarslan, 2009:1). Dünyada ekonomik gelişme ve sanayileşme ile birlikte tarımsal üretimde verimlilik artarken, sanayileşme köyden kente göçü hızlandırmıştır. Sanayideki gelişmenin işgücüne katılım oranlarını azalttığı gözlenmektedir (Zaim, 1997:132-141). Tarihi seyir içinde, işgücüne katılımın tarım toplumlarında yüksek, buna karşılık sanayileşme ve kentleşmedeki gelişmeye paralel olarak önce azalan sonra da eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak artan bir seyir izlediği görülür (Işığışok, 2005:114).

1950 yılından itibaren gelişmiş ülke ekonomilerinde yaşanan sektörel dönüşüm, tarım ve sanayi alanlarında çalışan kadınların hizmet sektöründe çalışmalarını sağlamıştır. Kadınlar hastane, kamu kurumları gibi hizmet alanları içinde de görev almaya başlamıştır. 1970'lerde ticaretin serbestleşmesi, çok uluslu şirketlerin artışı ucuz emeği meydana getirmiştir. Özellikle kadınlar bu durumdan etkilenecek düşük ücretlerle çalışmaya zorlanmışlardır. Yine bu yıllarda, ekonomik faaliyet içerisinde kadınların önemli yerinin olması, kadınların çalışma haklarına yönelik düzenlemelerin yapılmasını sağlamıştır. Kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için, ILO önemli gelişmeler kaydetmiştir (Erarslan, 2009: 1). Emek piyasasının dışında vazgeçilmez bir üretim unsuru olan kadın, dünya genelinde emek piyasalarındaki varlıklarını erkekler kadar hissettirememiştir ve tarihsel süreçte erkelere nazaran daha geri planda kalmışlardır. Kadın, doğurgandır doğurur, şefkatlidir büyütür, yuvayı kadın yapar denir eve ve kocasına bakmaya çalışır tüm sorumluluğu üstüne alır anlayışı, iş gücü kullanımında dünyanın bütün ülkelerinde cinsiyet açısından erkeklerin lehine dengesiz bir dağılım ortaya koymuştur. 19. yüzyılda bütün batı ekonomilerinde

sanayileşme süreci tekstil sanayi ile başladığından, kadın işçiler, ücretli endüstri işçilerinin önemli bir kesimini oluşturmuştur. Bu dönemde ekonomik zorunluluktan dolayı çalışma hayatına katılan kadınlar, yoğun sömürüye de maruz kalmışlardır. Yüzyılın sonunda metalürji, araba, kimya vb. diğer sanayi sektörlerindeki gelişmelerde çok az kadın işgücü kullanılmıştır (Ekin, 1991: 19-21). 20.yüzyılın yarısına kadar, kadınların çalışma hayatına katılma oranları durgun kalmıştır (Erarslan, 2009: 7).

Kadının tarım dışı sektörlerde istihdamı, küresel ölçekte yavaş da olsa bir artış göstermiştir. 1990 yılında, dünya genelinde tarım dışı sektörlerde çalışan kadın oranı % 35 iken bu oran, 2000 yılında % 37'ye, 2010 yılında ise % 40'a yükselmiştir. Ancak, tarım dışı sektörlerde çalışan kadın oranındaki artış tüm bölgelerde aynı hızda olmamıştır. Örneğin, bu oran, Kuzey Afrika'da son 20 yılda hiç artış göstermezken Güney Asya'da, bölge ülkelerindeki hızlı ekonomik büyüme ve erkek istihdam oranının ile de bağlantılı olarak, hızlı bir artış (Zihnioğlu, 2013: 2). Bununla birlikte dünyada kadın-erkek istihdam oranları arasında bölgeler arası büyük farklılıklar gözlenmektedir. BM'nin verilerine göre birçok bölgede kadın erkek istihdam oranlarında dengesizlik mevcuttur (Birleşmiş Milletler, 2012: 22). 2012 yılında yayınlanan WEF'in Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporunda bulunan veriler de BM'de çıkan sonuçları destekler niteliktedir. Bu raporda yer alan 135 ülkenin tümünde ekonomiye katılım konusundaki cinsiyet eşitsizliğinin sürdüğü belirtilmektedir (Hausmann vd., 2012: 7-20). Dünyanın birçok bölgesinde kadınların ve erkeklerin istihdam durumuna bakıldığında eşit haklara sahip olmadıkları görülmektedir. Diğer yandan, Kuzey Amerika ile Avrupa'yı kapsayan gelişmiş bölgeler ile Kafkaslar ve Orta Asya da, tarım dışı istihdamda kadın ve erkek oranları ise birbirine yakındır. (BM, 2012: 22). Özellikle, kadının işgücüne katılımına yönelik 1997 Amsterdam Anlaşması sonrası birçok direktif ile farklı politikalar geliştiren AB, kadın istihdamı konusunda öncü konumdadır. Ancak, bu bölgeleri bir bütün olarak görmek ve ülkeler arası farkları yok saymak yanıltıcı olacaktır. Nitekim bölge ülkelerinde uygulanan politikaların farklılığı ve bunun çalışma ve aile hayatına yansımaları, kadın istihdamına yönelik alınan önlemlerin ne

kadar etkin olduğu gibi sebepler ülkeler arası farklılık doğurmaktadır (Zihnioğlu, 2013: 2).

1.4.2. Kadın İstihdamının Türkiye’deki Gelişimi

Kadınlar bir toplumun ön planda olmayan fakat toplumun ilerlemesinde önemli etkileri olan üyeleridir. Bir toplumda kadın ne kadar etkin ve üretkense toplum o kadar gelişmiştir. Çalışma hayatında kadının yer alması toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde, insanın ve insan emeğinin özgürleşmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda kadınların çalışması toplumsal statülerinin yükselmesi bakımından da gereklidir. Ülkemizde kadınların istihdama katılmaları dünya genelinde olduğu gibi sancılı bir süreçten geçmiştir. Ancak bu sancılı süreç, Türkiye’deki toplumsal yapının da getirdiği belli kurallar çerçevesinde şekillendiği için diğer dünya ülkelerine nazaran daha meşakkatli olmuştur. Türkiye’de kadınların muhakkak içinde olması gerektiği bu işgücüne bir başka şekilde ifade etmek gerekirse; toplumsal ve ekonomik kalkınmaya katılımları, ataerkil toplum yapısının da etkisiyle erkeklere nazaran daha geri olmuştur. Bu geri planda kalmışlığın en büyük sebeplerinden bir tanesi ise kadına toplum içinde verilen rollerdir.

Osmanlı İmparatorluğu ile Cumhuriyet Türkiye’si arasında, birçok açıdan olduğu gibi kadının çalışma hayatındaki yeri açısından da süreklilikler ve geçişlilikler mevcuttur. Bunun içindir ki, erken cumhuriyet döneminde kadın emeğini anlamak için, İmparatorluktaki kökenlerine uzanmak zorunludur. İmparatorlukta çalışma hayatında, özellikle de sanayi kesiminde kadının önemli bir yere sahip olmadığı düşüncesi, yaygın olmakla birlikte, gerçekleri yansıtmaktan uzaktır (Makal, 2010: 17).

Kadınların ilerlemelerine ve güçlenmelerine ilişkin olarak günümüzde alınan bütün kararlarda ve uygulanan bütün politikalarda bu tarihsel deneyimin yansımalarını görmek mümkündür. Türkiye Cumhuriyetinin kurulduğu 1923 yılını izleyen ilk 10 yılda gerçekleştirilen reformlar, bir yandan kadının vatandaşlık haklarını kazanmasını, diğer yandan Türk toplumunun yeniden yapılanmasını sağlamış, böylece büyük bir toplumsal değişim

gerçekleştirilmiştir (<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> 04.02.2016).

Kadınların çalışma hayatına katılması, tüm dünya da olduğu gibi, ülkemizde de sanayileşmeye paralel olarak gelişme göstermiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde Tanzimat ile birlikte çalışma hayatına ilişkin mevzuat öngörülmeyle başlanmışsa da, kadın işgücü için düzenleme yapılması ancak Cumhuriyet Dönemi'nde gerçekleşmiştir. Bu bölümde kadın işgücünün gelişimi açısından Osmanlı İmparatorluğu Dönemi'ne kısaca değinilerek, Cumhuriyetin ilk yılları ve planlı kalkınma döneminde meydana gelen değişim ve gelişim incelenmeye çalışılacaktır (Önder, 2013:37). Türkiye'nin bu alandaki tarihsel sürecisini daha iyi anlaşılabilmesi için kadın istihdamı Cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere iki alt başlıkta ele alınmıştır.

1.4.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Türk toplumlarında erkeğin egemen olduğu ataerkil bir aile yapısı bulunmaktadır. Bu yapı, aile kurumunun devamlılığını sürdürebilmesinde erkeğe evin geçimini sağlama görevini verirken kadına da ev işlerini yapma, çocuklara bakma, onları yetiştirme ve aile içi eğitimi verme gibi görevleri vermiştir. Osmanlı'da kadınların kırsal alanda ücretsiz olarak üretime katılması haricinde çalışma hayatına girmesi, kapitalizmin yerleşmesi ile eşzamanlı olarak ilerlemiştir. Tanzimat ile başlayan süreçte kadınlar, toplumsal hayata bir özne olarak katılmaya başlamışlardır. Ancak kadınların bu katılımı, kendi toplumsal-sınıfsal konumu ile doğrudan ilintili olmuştur (Önder, 2013: 38).

Kadın emeği Tanzimat ile birlikte önem kazanmış, 1876 yılında ilköğretim her birey için zorunlu hale getirilmiş, 1869 yılında kız çocukları için ilk rüştiye kurulmuş, 1880 yılında ise ilk kız idadisi kurulmuştu. 1843 yılında Osmanlı İmparatorluğu'nda kadınlar, Tıbbiye Mektebinde ebelik eğitimi almaya başlamışlardı ve sanayi mektepleri ve kız öğretmen okulları açılmıştır. Kadınların çalışma hayatına girişi yine geleneksel rollerin uzantısıyla hemşirelik, öğretmenlik meslekleriyle olmuştur. Tanzimat döneminde kadın istihdamı bakımından kilometre taşı sayılabilecek

nitelikteki olaylar, 1843'te Tıbbiye mektebi bünyesinde kadınların ebelik eğitimi almaya başlaması, 1847'de kız ve erkek çocuklara eşit miras hakkı tanıyan İrade-i Seniyye'nin yayımlanması, 1856'da köle ve cariye alınıp satılmasının yasaklanması, 1858'de arazi kanunnamesinde mirasın kız ve erkekler arasında eşit olarak paylaştırılacağı hükmünün yer alması, 1858'de kız rüştiyelerinin açılması, 1869'da kadınlar için ilk sürekli yayın olarak nitelenen (haftalık) Terakki-i Muhadderat dergisinin yayımlanması, 1869'da kızların eğitime ilk kez yasal zorunluluk getiren Maarif-i Umumiye Nizamnamesi'nin yayımlanması, 1870'te kız öğretmen okulu Dar-ül Muallimat'ın açılması, 1871'de Mecelle'nin uygulanması için çıkarılan Hukuk-ı Aile Kararnamesi ile evlilik sözleşmesinin resmi memur önünde yapılması, evlenme yaşının erkeklerde 18, kadınlarda 17 olması, zorla evlendirmelerin geçersiz sayılması şeklinde özetlenebilir. (<http://students.brown.edu/Turkish/old/Gelenler/Kadin%20Haklari.pdf> 16.09.2014).

Osmanlı İmparatorluğu'nun ekonomik yapısı başta tarım ve hayvancılık olmak üzere, ticaret el ve ev sanatlarına dayanmaktaydı. Bir İngiliz elçisinin eşi olan Lady Montague, 18. yüzyıl Osmanlı kadınına anlatırken, kentli Türk ailelerinde ev kültürünün gelişmiş olduğunu, kadınların uğraşısının sadece ev işleri yapmak veya bunları yaptırmak, el işleri işlemek ve çocuk bakmaktan ibaret olduğunu belirtmiştir. Hâlbuki bu dönemde yaşayan köylü ve kasabalı Türk kadını bu durumdan uzaktır. Köylü kadını erkeği ile beraber üreticidir. Hem tarım işçisidir hem de ev ekonomisinde büyük yeri vardır. Bu dönemde yönetici sınıf kadınlarının dışında kalan halk sınıfı kadınların kimi uğraşılara girdikleri padişah fermanlarından anlaşılmaktadır. Kanuni Sultan Süleyman ve Üçüncü Selim dönemlerinde halk sınıfından bazı kadınların çalışma hayatına katılmalarına ilişkin fetvalar ve fermanlar bulunmaktadır. Örneğin, bu dönemlerde kadınların hekimlik yaptıklarına ilişkin belgeler bulunmuştur. Kanuni döneminde, evden eve dolaşan bohçacı kadınlar çalışan kadın sayılmaktaydı. Kanuni döneminden sonra, kadınlara yönelik fetvalar genellikle kadınların giyimlerine ve toplum hayatına katılmalarına ilişkindir (Önder, 2013: 38). İmparatorluğun bu ekonomik yapısı XIX. yüzyıl başlarına kadar sürmüştür. Bu dönemde, imparatorluğun ekonomik

hayatında bir hareketlilik ve gelişme gözlenmektedir. Atölyelerin yerlerini fabrikalar almakta ve sanayileşme batılılaşma akımı çerçevesinde girilen çabalarla geliştirilmeye çalışılmaktadır (Kaya, 2008: 32). Sanayi Devrimi ile birlikte değişen tarımsal üretimde kadınların, ekme-biğme dışındaki işlerde de istihdam edilmesiyle birlikte özellikle üretilen ürünleri satma işlerini gerçekleştirmek üzere hizmet sektöründe de yer aldıkları görülmektedir. Bu dönemde özellikle büyük ölçekli tekstil fabrikalarında nitelikli işgücü gerektirmeyen üretimin hızla yaygınlaşmasıyla kadın evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarı çıkmıştır. Ancak, niteliksiz kadın işgücü yine bu dönemde uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüştür (Yılmaz vd., 2008: 91). Böylece ülkemizde kadının iş hayatına girişi, bu dönemde kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı dokumacılık alanında olmuştur (Yörü, 2009: 353). Kadın, küçük üreticiliğin egemen olduğu ve ücretli emeğin ortaya çıkması için elverişli bir ortam oluşturmamayan bu kesimde çalışmayı yüzyıllar boyu sürdürmüştü. Ancak, ücretlilik söz konusu olduğunda, geçici tarım işçileri arasında hatırı sayılır ölçüde kadın da bulunmaktaydı. Sinaî faaliyetler itibarıyla bakıldığında ise Batı'da olduğu gibi, evlerde kurulu tezgâhlarda yapılan faaliyetler kadının en önemli çalışma alanlarıydı. Buralarda başta halıcılık olmak üzere, dokumacılık alanında faaliyette bulunulmaktaydı (Makal, 2010: 17).

1913 ve 1915 yıllarında ilk kez yapılan sanayi sayımları, kadın işçilerin cumhuriyet öncesi dönemde İmparatorluk içindeki sayısal ve oransal dağılımları ile ilgili genel bir düşünce ortaya koymaktadır. Buna göre; 1913 yılında gıda sanayinde erkek çalışanlar kadın çalışanların yaklaşık iki katı iken, 1915 yılında erkek çalışanlar kadın çalışanlardan yaklaşık % 30 daha fazla bir istihdama sahip duruma gerilemiştir. 1913 yılında pamuk ipliği imalatı ve pamuk dokumacılığında erkek ve kadın istihdamı birbirine eşit iken, 1915 yılında kadınların bu sanayi kolunda istihdamı erkekleri geçerek % 55'lik seviyeye ulaşmıştır. Son olarak ham ipek imalatında 1913 yılında kadınların erkeklere göre çok daha yüksek oranlarda istihdam olanağı bulunduğu gözlenmektedir (Kadın % 95, Erkek % 5) (Kaya, 2008: 33).

Kadınlar 1913 yılında ilk kez devlet memuru olarak çalışmaya başlamışlar ve 1914 yılında da tüccar ve esnaf olarak çalışma hayatında yerlerini almışlardır (Yörü, 2009: 353).

Kadınların çalışma hayatında yer alışının en büyük değişimi ise Balkan Savaşlarının ve Birinci Dünya Savaşı'nın meydana getirdiği işgücü eksikliğiyle olmuştur. Savaşlar nedeniyle erkeklerden boşalan iş alanları kadınlar tarafından doldurulmuştur. Hatta I. Dünya Savaşı sırasında, kadınlar memur ve müstahdem olarak maaşla hizmete alınmış, terzilik gibi askeri geri hizmetlerde kullanılmışlardır. Savaş sırasında kurulan Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi, kadınlar ile ordunun ihtiyaç duyduğu işler arasında aracılık yapan bir dernek olarak faaliyet göstermiştir (Çitçi, 1982: 122-129). Bu gelişmeler ışığında Türkiye'de kadının işgücü piyasasında var olması, emek piyasasında yaşanan gelişmeler ya da ekonomi kaynaklı faktörlerden değil, tam aksine bir zorunluluk sonucu olmuş olsa da kadın işgücünün ülkenin var olma mücadelesinde rol aldığını görmekteyiz.

1.4.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Türkiye'de kadın istihdamı, Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren çözülmesi beklenen bir sorun olagelmıştır. Bu noktada tarihi süreç dikkate alındığında kadınların istihdam düzeylerinin düşüklüğünün topluma özgü nedenleri arasında; toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü, kente yönelen göç hareketi, tarımsal yapıdaki çözülme, geleneksel aile yapısının zayıflaması, aile ve çalışma hayatının dengelenmesinde yaşanan sıkıntılar ve kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü önemli unsurlar olarak sayılmıştır (Hotar, 2011: 84-86)

Cumhuriyet dönemiyle kadınlara çalışma hayatında daha yaygın biçimde yer alma olanağı veren ekonomik, hukuki ve kültürel alandaki olumlu gelişmeler kadınların istihdamda eskiye nazaran daha fazla tercih edilmesine ve bu piyasada olması gerekliliklerinin anlaşılmasına sebep olmuştur. Bu gelişmeler ışığında da kadın istihdamında artış olduğu gözlenmiştir. Kurtuluş mücadelesinde erkeklerle birlikte mücadele eden kadınların Cumhuriyetin kuruluşu ile beraber, ekonomik ve hukuksal alanlarda mevcut statülerinin

yükseltilmesi, dolayısıyla çalışma hayatında daha etkin bir biçimde yer alabilmeleri için çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

1923 yılında Cumhuriyetin ilanı ile Türk toplumunu yeniden yapılanma sürecine girmiştir ve bu için belli düzenlemeler yapılmış, Türkiye Cumhuriyetinin kurulmasını izleyen devrim hareketleri çeşitli alanlara yöneldiği gibi aile konusunu da kapsamına almış ve 1926 da kabul edilen Medeni Kanunla Türk ailesi sosyolojik tanımla modern aile tipine ulaştırılmak istenmiştir (ATGM, 2015: 20). 1924 Anayasası ve 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun ile kanunlar nezdinde kadın erkek eşitliği sağlanmıştır.

Cumhuriyet dönemiyle birlikte kadın niceliğine ilişkin ilk önemli sayısal bilgi kaynağı, 1927’de neticelenen Sanayi Sayımı sonuçlarıdır. Bu sayımda daha önce yapılan sayımlardan farklı olarak, ülke genelindeki tüm sanayi kuruluşlarının bu sayım kapsamında değerlendirilmiş olması önemli bir unsurdur; ancak işgücünün cinsiyet dağılımı sadece dört ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler itibariyle dikkate alınmıştır. Bu sayım sonuçlarına göre çalışan kadın oranı %25,58’dir. Yani dörtten fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarında çalışan her dört işçiden biri kadındır. Bu durumun oluşmasındaki ilk neden, istihdam çalışmalarının kadınların geleneksel olarak yer aldığı istihdam sektöründe yoğunlaşması; ikinci neden, savaşlar sonucunda erkek işgücünde meydana gelen azalmalardır. Üçüncü neden ise, eşlerini savaşta yitiren kadınların çalışma hayatına girmek zorunda kalmaları olarak gösterilebilir (Makal, 2010: 19). 1927–1942 yılları arasında 15 yıl yürürlükte kalan Teşvik-i Sanayi Yasası kapsamındaki kuruluşlar hakkında kadınlara ait istatistikler mevcuttur. Bu istatistikî verilere göre, 1932–1934 yılları arasında çalışan kadınların oranı %25 civarında olup 1947 yılına kadar da ortalama bu oranda seyretmiştir. Bu dönemde geleneksel olarak kadınların yoğun olduğu faaliyet alanları ağırlıklarını korumaya devam etmiştir (Makal, 2010: 24-25).

1930’da kabul edilen Belediye Kanunu ile kadınlara seçmen olarak seçime katılma hakkı tanınırken, 1934 yılında kabul edilen yasa değişikliği ile de kadınlara Millet Meclisi seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. 24 Nisan 1930 yılında kabul edilen 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile

yetişkin işçilerle birlikte kadın ve çocuk işçilerin de çalışma şartlarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile kadınların çalışma hayatında haklarını koruması sağlanmaya çalışılmış, fakat bu kanunda ücret eşitliği ilkesine ilişkin herhangi bir düzenleme sağlanamamıştır (Yörü, 2009: 354). 3008 sayılı İş Kanunu'nun endüstri ilişkilerindeki gelişmeleri karşılayamaması ve 1961 Anayasası'na uygun olmaması sebebiyle, yeni bir iş kanunu zorunlu hale gelmiştir (Süzek, 2009: 12). Ülkemizde 23 Haziran 1937 tarihinde 3229 sayılı kanun ile ILO'nun 45 numaralı sözleşmesi imzalanmıştır. 1945 yılında kabul edilen İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçiler ilk kez sosyal güvenceye kavuşmuşlardır. 1961 Anayasası ile kadın işçilerin korunmasına yönelik mevzuatın gelişmesi sağlanmış, 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş uzun yıllar yürürlükte kalan bu kanun, yerini 10 Haziran 2003 tarihinde kadın erkek eşitliğine dayalı 4857 sayılı yeni İş Kanunu'na bırakmıştır (Yörü, 2009: 354).

1963 yılında başlayan planlı kalkınma döneminde kadın-erkek eşitliğini amaçlayan ve kalkınmanın öznesi olarak kadınları hedef alan düzenlemelere fazla rastlanmamaktadır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990–1994) kadın konusu ilk kez başlı başına bir sektör olarak yer almaktadır. 1990 yılına dek kalkınma planlarında toplumsal cinsiyet eşitliği, daha özelde kadınlarla ilgili politikalar ayrı bir başlık altında ele alınmamıştır. Eğitim sağlık ve istihdam gibi alanlardaki iyileştirmelerin kadınları da etkileyeceği varsayılmıştır. Öte yandan 1990 yılından sonra da, kalkınma planlarında kadınlara yönelik düzenlemeler çocuk aile ve özürölüler gibi özel ilgi gruplarıyla ilgili düzenlemelerden biri olmanın ötesine geçememiştir. Yani kadın-erkek eşitliğine yönelik plan ve politikalar sosyal hizmet anlayışı ile ele alınmıştır.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda toplumda içerisinde cinsiyet eşitliğinden bahsedilse de kadının aile içerisinde tanımlandığı gözlenmektedir. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, "Sosyal Hedef İlke ve Politikalar" başlığı altında aile kadın ve çocuk konusunda ilke ve politikalar yer verilmektedir. Ancak bölümün önceliği milli ve manevi değerlerin korunmasında ve

geliştirilmesinde, dolayısıyla milli bütünlüğün ve dayanışmanın pekiştirilmesinde temel unsur olan aile müessesinin her bakımdan güçlendirilmesidir (Önder, 2013: 40).

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, "Sosyal Hedef İlke ve Politikalar" başlığı altında aile kadın ve çocuk konusunda ilke ve politikalar yer verilmektedir. Ancak bölümün önceliği milli ve manevi değerlerin korunmasında ve geliştirilmesinde, dolayısıyla milli bütünlüğün ve dayanışmanın pekiştirilmesinde temel unsur olan aile müessesinin her bakımdan güçlendirilmesidir.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın (1996–2000) insan kaynaklarının geliştirilmesi bölümünde, nüfus ve aile planlaması alt başlığında kadın konusu yine aile ve çocuk başlıklarının arasında yer almakta ve kadınların toplumdaki olumsuz şartlarının iyileştirilmesi biçiminde özetlenecek, somut olmayan ifadelerle yer verilmektedir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001–2005) ise kadın okur-yazarlığı, kadın istihdamı ve kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanmasının artmasına ilişkin kazanımlara değinilerek kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, kalkınma sürecine, çalışma hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımları için alınacak önlemler belirtilmektedir.

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında, AB ortalamasına göre düşük olan işgücüne katılma ve istihdam oranlarında ilerleme kaydedilemediği, bu oranların düşük olmasının kadınların işgücüne ve istihdama yeterine katılamamasından kaynaklandığı belirtilmektedir. 2002–2004 yılları arasında tarım kesiminde çalışan ücretsiz aile işçilerinin en yoksul grubu oluşturduğu yönünde bir saptama yapılmıştır. Bu planda kadın istihdamına yönelik somut bir hedef bulunmamakla beraber kadınların 2006 yılında %25,4 olan işgücüne katılım oranlarının 2013 yılında %29,6 olacağı, tarımın payının 2006 yılındaki %28 seviyesinden 2013 yılında yüzde %18,9 olacağı tahmin edilmektedir. Tarımda düşmesi planlanan istihdam sonucu tarım işgücü dâhilinde ücretsiz aile işçisi olarak istihdama katılan kadınlarla beraber 2006–2013 döneminde %5,2'lik bir kadının daha istihdama katılmasının sağlanması hedeflenmiştir (Dokuzuncu Kalkınma Planının onaylandığına

ilişkin karar,2006). 2012 yılında kadınların işgücüne katılım oranının % 29,5 olarak gerçekleşmesi plandaki öngörülerin gerçekleştirildiği olarak yorumlanabilir. 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'na bakıldığında ise, başta gençler ve kadınlarda olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, iş kazalarının ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi, işgücü niteliğinin yükseltilmesi ve kırılgan istihdamın azaltılması hususlarının önemini korumakta olduğu ifade edilmektedir. Buradan yola çıkarak, kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi ile aile ve iş hayatının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanması da 10. Kalkınma planı hedef ve politikaları arasında yer almaktadır (Onuncu Kalkınma Planının onaylandığına ilişkin karar, 2013). Bu planda "Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Plan dönemi sonunda sırasıyla yüzde 34,9 ve yüzde 31'e yükseltilmesi" somut olarak belirlenmiştir.

Görüldüğü gibi kadının tarım ve el sanatları dışındaki çalışma hayatında yerini alması ancak II. Dünya Savaşı sonrası başlayıp, planlı dönemde hız kazanan sanayileşme hamlesinin doğurduğu iç göç dalgası ile olmuştur. Türkiye'de eğitim seviyeleri gün geçtikçe yükselen kadınlar öğretmenlik, mühendislik, avukatlık öğretim üyeliği gibi mesleklerde giderek artan oranlarda yerlerini almışlardır. Ülkemizde kadınlar görünür olmaya ve daha önce bulunmadıkları alanlarda kendilerini göstermeye işgücüne katılımlarını arttırarak kavuşmuşlardır. Tüm geleneksel sosyo-kültürel engellere rağmen, bir ülkenin tarihinde pekte uzun sayılmayacak bir sürede önemli aşamalar kaydetmişlerdir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra, geleneksel olarak erkeğe özgü olarak nitelenen pek çok işte örneğin, girişimcilik, yöneticilik, turizmciilik, reklamcılık, bankacılık, sigortacılık vb. alanlarda yer almışlardır (Önder, 2013: 40-41).

1.4.3. Dünya'da ve Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatında Yer Alması

Türkiye'de kadının gerçek anlamda tarım dışı işgücüne katılması 1950'lerden sonra, kırdan kente yönelik göçün yarattığı hızlı kentleşme sonucu

gerçekleşmiştir. Kırdan kente göç sonucunda gerçekleşen kent hayatının özelliklerine uyum ve zihniyet değişimleri, aile yapısında ve aile içi ilişkilerde de birtakım değişiklikleri beraberinde getirmiş ve kadının toplumsal konumu ve çalışma hayatındaki yerini etkilemiş, yaşanan bu değişim ve gelişmeler sonucunda kadın eğitim almaya, kendi potansiyelinin farkına varmaya ve tarım dışı sektörlerde çalışmaya başlamıştır (Berber ve Eser 2008: 3). Zaman içinde kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve çalışma biçimleri de değişime uğramıştır.

Kadınların çalışma işgücüne dahil olmaları tarihsel süreçte her zaman olumlu bir süreç olarak görülmüştür. Kimi zaman ücretsiz işçi olarak ev hane halkının üretimine yardım eder kimi zaman da ise dışarıda çalışarak evinin geçimine katkı sağlardı. Kendine yettiğini ve ekonomik anlamda az ya da çok bir gücünün olduğunu hisseden kadın sayısında meydana gelen artışlar, toplumun genel bir kısmında olumlu karşılanmaktadır. Bu manada daha önce de belirttiğimiz gibi birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların genelinde gelişmekte olan ya da gelişmiş ülkeler arasındaki farklar rakamsal veriler ışığında karşılaştırılmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde yapılan çalışmalar, gelişmiş ülkelerin aksine kadınların işgücüne katılım oranının neden çok düşük olduğunu araştırmaktadır.

İşgücüne katılım oranı, ekonomik olarak aktif nüfusun, yani çalışmakta olanlar ve iş arayanların toplamının, çalışabilecek yaşta olan toplam nüfusa oranıdır. Çalışılabilecek yaş kavramı her ülke için küçük farklılıklar gösterse de genellikle 15-64 yaş aralığı olarak tanımlanmaktadır. Dünya genelinde işgücüne katılım oranını inceleyen çalışmaların bulguları kısaca iki maddede özetlenebilir. İlk olarak genel eğilim, kadınların işgücüne katılım oranının zaman içinde artmakta olduğunu göstermektedir. İkincisi ise, kadınlardaki artışın aksine erkeklerin iş-gücüne katılım oranlarının sabit kaldığı ya da en azından kadınların işgücüne katılım düzeyi kadar artmadığını işaret etmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 109).

Toplumsal yapı içinde kadın işgücünün önem kazanıp artış göstermesi, hizmet sektöründeki gelişmelerin etkisiyle, birçok faktörün birbiriyle

etkileşim içinde olduğu bilinmektedir. Başlıca faktörler yedi başlık altında aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Koray vd., 2000: 214-215).

- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,
- Demografik gelişmeler,
- Eğitim imkânlarının artması,
- Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler.

Tablo 1. Türkiye’deki Genel Nüfus Veriler

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın	Nüfus Artış Hızı %	15-64 Yaş Çalışma Yaşı % Toplam	15-64 Yaş Çalışma Yaşı % Erkek	15-64 Yaş Çalışma Yaşı % Kadın
2015	78.741.053	39.511.191	39.229.862	13,4	67,8	68,3	67,3
2014	77.695.904	38 984 302	38 711 602	13,3	67,8	68,2	67,3
2013	76.667.864	38 473 360	38 194 504	13,7	67,7	68,2	67,3
2012	75.627.384	37 956 168	37 671 216	12,0	67,6	68,0	67,1
2011	74.724.269	37 532 954	37 191 315	13,5	67,4	67,8	67,0
2010	73.722.988	37 043 182	36 679 806	15,9	67,2	67,5	66,8

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 11.02.2016

Tablo 1’de görüldüğü gibi Türkiye nüfusu 2010 yılından beri artış içine girmiştir. 2010 yılında 73 milyon 722 bin 988 kişiye kadar yıllar içindeki artışla birlikte bu rakam 78 milyon 741 bin 53’e ulaşmıştır.

Doğum oranı ile ölüm oranı arasındaki fark nüfus artışını göstermektedir. Bir ülkede doğum oranı fazla, ölüm oranı az ise nüfus artışı meydana gelmektedir. Ölüm oranı doğum oranından fazla olursa, nüfusta azalma meydana gelir. Genellikle az gelişmiş ülkelerde nüfus artış hızı fazla, gelişmiş ülkelerde ise nüfus artış hızı azdır. Tablomuzdaki verilere baktığımızda ortalama nüfus artış hızı yıllara göre değişkenlik gösterse de genel itibarıyla yakın oranlarda nüfus artışının yaşandığını görmekteyiz.

En yüksek nüfus artışı oranı %15,9 ile 2010 yılında gerçekleşmişken, en düşük nüfus artışı ise %12,0 ile 2012 yılında gerçekleşmiştir, 2015 güncel artış hızı ise %13,4’tür. 15-64 yaş grubu yani olgun yaş kabul edilen çalışma yaşındaki kişilerin genel nüfustaki oranına bakarsak 2010 yılında %67,2 iken 2015 yılına kadar %0,6 oranında artış ile %67,8’e ulaşmıştır. 15-64 yaş grubu erkeklerinin 2015’teki nüfusa oranı %68,3 iken kadınlarda % 67,3’tür.

Genel nüfus verilerine bakıldığında Türkiye’de hem nüfus hem de Çalışma yaşındaki erkek ve kadınlar anlamında çoğu gelişmiş ülke rakamlarının üstündeyiz. Ancak aşağıdaki verileri incelerken de bahsedeceğimiz gibi ülke olarak elimizdeki potansiyel insan gücünü iyi kullanıp iş gücüne çevirememekteyiz.

Bunun yanında nüfus artış hızımızda belli bir çizgide devam ediyor olsa da Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip ERDOĞAN’IN fazla çocuk tavsiyesi çok önemlidir. Türkiye nüfusundaki genç nüfusun oranı düşmeye başlarsa gelişmiş ülkelerindeki gibi genç nesil sıkıntısı çekeceğimizi tahmin etmek zor değildir. O yüzden bu ve buna benzer tavsiyeleri de göz önüne alarak nüfus yapılanmasını geliştirmemiz ve korumamız gerekmektedir.

Tablo 2. 15-64 Yaş Grubunun İş Gücüne Katılım Verileri

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam %	Erkek %	Kadın %
10/2015	53.386.434	26.986.143	26.401.697	56,5	77,4	35,4
2014	52.677.823	26.587.293	26.052.908	55,1	73,6	33,6
2013	51.904.143	26.238.831	25.704.901	52,87	73,63	32,2
2012	51.124.112	25.810.194	25.277.385	51,95	73,21	30,81
2011	50.364.157	25.447.343	24.918.181	51,7	73,61	30,01
2010	49.541.848	25.004.148	24.502.110	50,48	72,62	28,63

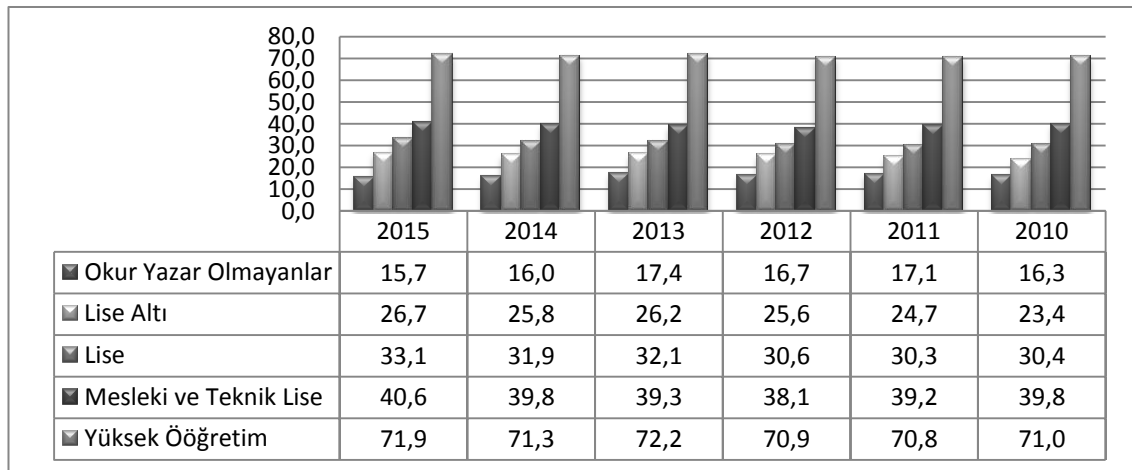
Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 11.02.2016

Ülke ekonomisinin büyümesi için çalışma yaşındaki nüfusun iş gücüne katılımı çok önemlidir. Tablo 2’de 15-64 yaş grubunun iş gücüne katılımını incelediğimizde 2010 yılında genel iş gücüne katılım 49 milyon 541bin 848’dir. Bu rakam 2015 yılına kadar belli bir oranda yükselerek 2015 yılının 53 milyon 386 bin 434 kişiye ulaşmıştır. 2010 ve 2015 yılları arasındaki iş gücüne dâhil olabilecek yani çalışma yaşındaki erkek ve kadın nüfusun rakamları ise aşağı yukarı aynı oranlarda artış göstermiştir. Ancak buradaki asıl dikkat edilmesi ve yorumlanması gereken husus bu kişilerin ne kadarı iş gücüne katılmaktadır. Bu yönüyle incelemek gerekirse 2010 yılında 25 milyon 4 bin 148 erkeğin %72,62’si iş gücüne katılmıştır. 2010 yılı ve daha sonraki yıllara bakıldığında 2014 yılına kadar belli seviyede seyrederken 2015 yılında yükselişe geçerek 26 milyon 986 bin 143 kişinin %77,4’ü işgücüne katılım sağlamıştır. Kadınlarda ise 2010 yılında 24 milyon 502 bin 110 kişiden sadece %28,63 ‘ü iş gücüne dâhil olmuştur. Yıllar içinde belli bir artış sağlanmış olsa da 2015 yılında 26 milyon 401 bin 697 kişinin %35,4’ü ancak iş gücüne katılım gerçekleştirmiştir. Tablo 2’deki dikkat çeken en önemli nokta ise çalışma yaşındaki kadın sayısı erkek sayısına benzerlik

göstererek yıllar içinde artış göstermiş olsa da kadının işgücüne katılımı hep düşük olmuştur. Ataerkil bir toplumda yaşamamızın etkisiyle kadınların işgücüne katılımları erkeklerin hep yarısından daha az olmuştur. Toplum yapısının etkisi olsa da ülkemizdeki kadınların çoğu hala toplumdaki yerlerinin ne olması gerektiğini idrak edememişlerdir.

2013 yılı verilerine göre bugün dünyanın en gelişmiş ülkelerinin de içinde yer aldığı Avrupa Birliği'nde kadınların iş gücüne katılım oranı %51,45'tir, üye ülkelerin arasında en yüksek orana sahip olan ülke %60,3 ile İsveç'tir. İsveç'i %58,7 ile Danimarka ve %58,5 ile Hollanda izlemektedir. En düşük orana sahip ülkeler ise %37,9 Malta ve %39,6 ile İtalya'dır. OECD ülkelerinde kadınların iş gücüne katılım oranı %53,2'tir. Üye ülkelerin arasında en yüksek orana sahip olan ülke %70,5 ile İzlanda'dır. OECD'ye üye ülkeler arasında olan ABD %56,3, İngiltere %55,7 Almanya %53,6, Fransa %50,7 Japonya'da ise %48,8 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye %30,8 oran ile hem OECD üye ülkeleri arasında hem de AB ülkeleri ve AB adayı ülkeler arasında listenin en son sırasındır.
<https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#>
07.02.2016

Tablo 3. Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılımı (%) (15-64 Yaş)



Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 11.02.2016

Ülkemizde hem kadın hem de erkek işgücünün eğitim düzeyi gelişmiş ülkelerin ortalamasına göre oldukça düşüktür. Ancak eğitilmiş kadının işgücüne katılımı, eğitilmiş erkeğe nazaran daha az olduğu da bir gerçektir. Bu bağlamda Toksöz'ün bu konuyla ilgili düşüncesi şöyledir; Kadınların eğitim durumu ile işgücüne katılım oranları arasında paralel bir ilişki vardır. Bu durum kırdaki daha az belirgin olsa da, kentte eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılım oranlarının artışı çok belirgin görünmektedir. Eğitim sadece işgücünün üretkenliğini artırarak ücret düzeylerinin yükselmesine imkân tanımamakta, ataerkillik zihniyet yapılarını zayıflatarak kadınların işgücüne katılmasına toplum nezdinde meşruiyet sağlamaktadır. Kadınlar açısından eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım artmaktadır. Ancak lise ve dengi meslek okulu bitirmiş kadınların işgücüne katılım oranının sadece %30'lar civarında olması gerek genel gerekse mesleki liselerde verilen eğitimin istihdama hazırlama potansiyelinin kısıtlılığına vurgu yapmaktadır (Toksöz, 2007: 63-64).

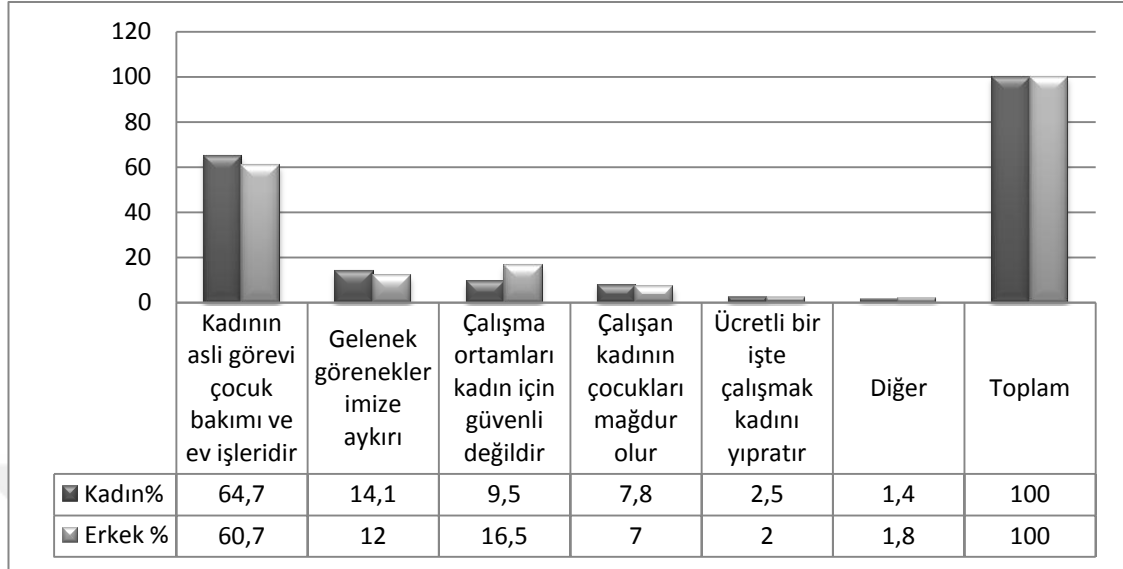
DPT'nin 2010 yılında Türkiye'de kadın işgücündeki durumunu analiz ettiği ve sunduğu raporunda, erkeklerin işgücüne katılmaları önünde eğitimi bir engel olarak saymamıştır. Değişen konjonktür ile birlikte kadınların eğitim kalitesinin artması, geleneksel ev kadınlığı rollerinin dışında, erkekler gibi bir meslek edinip ekonomik faaliyetlere katılma olanağı bulmaktadırlar. Tablo 3'de verileri ışığında 2010 yılından 2015 yılına kadar olan bölümde okuma bilmeyen kişilerin iş gücüne katılım oranı %16,3'ten %15,7'ye gerilemiştir. Lise ve altı okullardan mezun olan kişilerin iş gücüne katılımı ise 2010 yılındaki %23,4 oran 2014 yılında %25,8 seviyelerine ulaşmış ve 2015 yılında 26,7'ye ulaşmıştır. Genelde ara ve teknik elaman olarak tercih edilen lise dengi okullardan mezun olan kişilerin 2010'daki oranı 30,4'tür. 2014'te %31,9 ve 2015'te ise %33,1 ile yükselişe geçmiştir. Mesleki ve teknik liselerin iş gücüne katılımını incelediğimizde 2010 yılında %39,8 çıkan sonuçlar 2015 yılına kadar pek fazla değişiklik göstermese de 2015'te %40,6'ya yükselmiştir. Yüksek Öğrenim görmüş kişilerin işgücüne katılım oranı 2010 yılında %71 iken takip eden yıllarda belli oranda yükselmesine rağmen 2013 yılında %72,2'ye yükselmiştir ancak 2015 yılında %71,9

olduğu görülmektedir. TÜİK'in verileri ışığında kadının eğitimi anlamında belli bir ilerleme ve bu ilerlemeyle doğru orantılı olarak daha nitelikli işgücünün çalışma hayatında kendine yer bulduğu görülmektedir.

Yapılan başka bir araştırmada, gelişmiş ülkelere yönelik çalışmaların birçoğunda kadınların için işgücüne katılım oranlarının artışındaki temel nedenler araştırılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda; kadın işgücü katılımı büyük ölçüde ekonomik, coğrafi ve demografik (yaş, medeni durum, kadının kazancı, erkeğin kazancı, hane halkı geliri, eğitim seviyesi, iş deneyimi, çocukların varlığı v.b. gibi) değişkenlere bağlıdır (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 39). Almanya ölçekli gerçekleştirilen bir başka araştırmada ise kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkileyen en önemli faktörün çocuk sayısı olması oldukça dikkat çekicidir. İrlanda için gerçekleştirilen çalışmada elde edilen sonuç ise, kadınların işgücüne katılım oranındaki artışların, toplumun kadınların çalışmasına yönelik tutumunda olumlu bir gelişmeye yol açtığına işaret etmektedir. ABD için yapılan bir çalışmada ise kadınların çalışmasında çocuk bakım olanağının bulunması, çocuk bakımının fiyatı ve çocuğa bakılacak yerin haneye yakınlığının oldukça önemli olduğu tespit edilmiştir.

Gelişmekte olan ülkelerde yapılan çalışmalar, gelişmiş ülkelerin aksine kadınların işgücüne katılım oranının neden çok düşük olduğunu araştırmaktadır. Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Latin Amerika ülkeleri için gerçekleştirilen çalışma, söz konusu ülkelerde kadınların genellikle kırsal alanda ve oldukça kötü şartlarda çalışmak zorunda olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla dünya genelinde artan iş alanlarının kadınlara özgü olma trendi, gelişmekte olan ülkelerde kırsal alandaki vasıfsız işlerin kadınlara özgü olması şeklinde gerçekleşmektedir. Şili için yapılan benzer bir çalışma ise kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri; yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı ve kültürel etmenler olarak belirlemiştir. Bu çalışmanın sonuçları toplumda hâkim olan değer yargıları ile kadınların işgücüne katılımı arasında ciddi bir ilişki bulunduğuna işaret etmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 116).

Tablo 4. Kadınların İş Gücüne Katılmaması Gerekliğini Düşünenler



Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 14.02.2016

Kadının kesinlikle çalışmaması gerektiğini erkeklerin %23 kadınların ise %10 açıkça ifade etmiştir. Kadınların çalışmaması gerektiği görüşündekilerin öne sürdüğü nedenler arasında hem kadın hem de erkekler için en yüksek sırada “kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir” gerekçesi yer almaktadır. Kadın hem evine hem işine yetemez eşini ve çocuklarını mağdur eder düşüncesi toplumumuzda yaygındır. Tablo 4’de kadınların %64,7’si ve erkeklerin %60,7’si bu görüştedir. Bununla birlikte öne sürülen bir diğer dikkat çekici gerekçe ise “çalışan kadınların çocukları mağdur olur” görüşüdür. Kadınların %7,8’i ve erkeklerin %7’si bu gerekçeyi öne sürmüştür. Kadınlar %9,5’i erkeklerin ise %16,5’i Çalışma ortamının kadınlar için güvenli olmadığını ve bu sebeple kadının iş gücüne katılmaması gerektiğinin düşünmektedir. Bu veriler ışığında geçmişten günümüze taşınan ve kadına yüklenen rollerinin devam ettiğini görmekteyiz. Dedeoğlu’nun (2000: 151) bahsettiği toplumsal görev bölümü derecesi toplumun kültürel ve tarihsel gelişimine göre farklılıklar göstermektedir. Neredeyse her toplumda cinsler arasında kadına, çocuk bakımı ve ev işleri gibi yeniden üretim faaliyetlerinin yapıldığı dar bir alana sınırlayan bir anlayış olduğundan söz edilebilir. Bu işlerin yoğunluğunun kadın istihdamı üzerinde önemli

etkileri olmaktadır. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılımını arttırmak ve sosyal alana daha çok katılmalarını sağlamak için uygulanabilecek politikalardan biri geçerliliği olan ve halk tarafından da kabul görecektir bir eğitim programları geliştirmek olabilir. Diğer yandan yukarıda bahsedilen ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi yeniden üretim faaliyetlerinin etkileri analiz edilirken söz konusu görevlerin ailenin diğer üyelerine özellikle kız çocuklarına transfer edilip edilmemesi önem taşımaktadır (Dedeoğlu, 2000: 151). Sonuç olarak toplumda kadının konumu bu zamana kadar böyle algılanmış ve benimsenmiş olsa da uygulanacak eğitim ve kadının toplumun her zehresinde olması gerekliliği gerçeğinin daha iyi anlatılmasıyla bu yapının değişime uğrayabileceği düşünülmektedir.

Türkiye’de işgücüne katılma oranlarının incelendiğinde, kadın işgücünün Dünyanın genelinde sergilediği artış sürecinin ülkemiz için geçerli olmadığı görülmektedir. Ülkemizde kadınlar kentsel emek piyasalarına çok cılız bir şekilde katılabilirlerken, katılımlarının daha yüksek olduğu kırsal emek piyasalarında çalışanların birçoğu ücretsiz aile işçisi konumunda bulunmaktadır. Kadınları çalışma hayatına iten en önemli faktörlerin başında, hiç kuşkusuz ekonomik sebepler gelmektedir. Öncelikle iyi bir eş ve anne olmaları beklenen kadınlar, çalışma hayatına da katılmaları ile birlikte kendilerini bir rol çatışmasının ortasında bulmakta ve genellikle de hem ailesi hem de işvereni için elinden gelenin en iyisini yapmak durumunda olması nedeniyle de “Süper Kadın Sendromu”nu tecrübe etmektedirler. Uzun çalışma saatleri ve düşük ücretle erkek iş görenlerin alternatifi olarak görülen kadın iş görenler, çalışma hayatı içerisinde işe alınmada eşitlik ilkesinin uygulanmaması, analık ve aile hayatının kadının çalışmasını engellemesi, çocuklu kadınlar için kreş problemlerinin yaşanması, eşit işe eşit ücret ödenmemesi ve kadına yönelik cinsel taciz gibi sırf kadın olmaktan dolayı birçok sorunla karşı karşıyadır (Yılmaz vd., 2008: 93).

Kadın haklarının yasal çerçevesini ilk oluşturan ülkelerden olan Türkiye, ne yazık ki kadınlara yasal zeminde vermiş olduğu haklara, fiili durumda işlerlik kazandırmayı becerememiştir. Bunun temel nedeni de kadının iktisadi ve

sosyal hayata katılmasına yönelik toplumsal bakış açısının olumsuz izlerinin halen devam etmesidir (Çolak ve Kılıç, 2001: 7).

Tablo 5. Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (15+Yaş), (Bin)

Yıl	İş Gücüne Dâhil Olmayan Nüfus	İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar Ümidi Yok Diğer		Mevsimlik Çalışan	Ev İşleriyle Meşgul	Eğitim/ Öğretime Devam Ediyor	Emekli	Özürlü, Yaşlı Veya Hasta	Diğer
2014	20111	246	1255	67	11589	2250	824	2512	1368
2013	19524	237	956	37	11463	2221	831	2360	1419
2012	19581	212	840	51	11992	2153	836	2182	1316
2011	19414	271	821	50	11872	2043	772	2174	1410
2010	19357	300	835	49	11914	1912	730	2156	1461

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 11.02.2016

Tablo 5'te kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri verilmiştir ve kadınların eğitim hayatına devam etmesinden emekli olmasına, hastalığından iş bulma ümidinin olmamasına kadar farklı nedenlerden dolayı iş hayatına dahil olmadığı görülmüştür. Ancak ev işleriyle meşgul olmasından dolayı iş gücüne dahil olmayan kadınların sayısı 2010'dan 2014'e kadar olan süreçte hep yüksektir ve değerlendirmeye alınan toplam nüfusun yarısından fazladır.

Kadınların işgücüne dahil olmasının önünde engeller bulunmaktadır. Bu faktörler kadınların aynı zamanda çalışırken karşılaştıkları sorunlardır. Bunlar ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta toplanabilir. Ekonomik

faktörler düşük ücret, sosyal güvenlikten yoksun olma olarak sayılabilir. Sosyal faktörler ise düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet olarak özetlenebilir (ÇSGB, 2013: 35).

Hane halkı işgücü anketleri ve araştırmalar, ülkemizde kadınların işgücüne katılımları önündeki temel engeli “ev ve aile sorumlulukları” olarak tanımladıklarını göstermektedir. İstihdamlarını destekleyici politikaların sınırlılığı, cinsiyet temelli işbölümü, kayıt dışılık başta olmak üzere işgücü piyasasının şartları ve ücretlerin düşüklüğünün bir araya gelmesi, ancak yükseköğretim almış ve görece yüksek ücret alan ve yüksek bakım hizmeti ücretlerini karşılayabilecek durumda olan kadınların istihdama erişebilmeleri sonucunu doğurmaktadır (ÇSGB, 2010: 9). Kadınların işgücüne dâhil olmama nedenlerinin başında ev işleri meşguliyeti gelmektedir. 2010-2014 yılları arasındaki verileri de bu yansımıştır. 2014 yılında kadınların yarısından çoğu ev işleri nedeniyle çalışma hayatında yer almamaktadır.

Ülke nüfusunun yarısının kadınlardan oluştuğu düşünüldüğünde bu potansiyeli değerlendiremeyen ülkelerin sürdürülebilir kalkınma hedefine ulaşmasının oldukça güç olacağını tahmin etmek zor olmayacaktır. Bu noktada vurgulanması gereken önemli bir husus da kadınların istihdamda daha fazla yer almasının, sadece maddi bir kazanç elde etme anlamına gelmediği, istihdama katılan kadının durumunun bunun çok ötesinde anlamlara sahip olduğu gerçeğidir. Kadınların istihdama katılımı, parasal bir gelir elde etmelerinin yanında kendi ayakları üstünde durabilmelerinin, karar alma mekanizmalarına erişimlerinin, kendilerine güven duymalarının ve gelecekleriyle ilgili kararları daha emin bir şekilde alabilmeleri için önemli bir unsurdur. İstihdama katılan kadınların, gerek toplum, gerekse aile içindeki statülerinin daha yüksek olacağı, karar alma süreçlerine daha etkin katılacakları ve bunun sonucunda kendine güvenli bireylerden oluşacak gelecek nesillerin yetişmesinde çok önemli bir aktör olacakları, özellikle vurgulanmalıdır. Nitekim kadınların ekonomik ve sosyal hayata daha fazla katılımı, sadece kadınların değil, toplumun tüm kesimlerinin yararlanacağı bir refahın ortaya çıkmasının da ön şartıdır. Dolayısıyla nüfusun yarısını oluşturan kadınların sahip olduğu potansiyelden yararlanmadan refah

seviyesi yüksek, sürdürülebilir kalkınma hedefine ulaşmış bir ülke olmanın çok kolay olmayacağı, bilinmelidir. (https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf 11.01.2016)

1.4.4. Kadının Çalışma Hayatında Var Olma Nedenleri

Ülkemizde geçmişten günümüze kadının çalışmasına olumlu bakılmasa da göç ve geçim gibi ailenin ekonomik dengesini bozacak unsurların etkisi, kadının çalışma hayatına katılmasını çok daha fazla önemli kılmıştır. Özellikle kalabalık aileler ve çocuklarına daha iyi bir eğitim vermek isteyen kentli aileler için tek kişinin geliriyle geçinmek hayli zordur. Bu durumda pek çok aile reisi, bir ikilemle karşılaşmaktadır. Bir yanda bulduğu iş, düşük gelirli veya geçici nitelik taşımakta ve aileyi geçindirmeye yetmemekte, diğer yanda eşleri de bir iş bulursa ekonomik durumlarının daha düzeleceği gerçeğidir. İşte tam bu noktada kadının iş gücü ihtiyacı doğmuş ve önemi de artmıştır. Kadınların iş gücüne katılmaları artıkça kadınlara yönelik koruyucu politikalar o kadar artacak ve Eşit iş şartları, eşit derecede iş imkânları yaratılmaya çalışılacaktır.

Kadınlar niçin çalışma hayatına katılmaktadır ve Çalışma kadına ne gibi kazançlar sağlamaktadır soruna verilecek yanıtları maddeler halinde aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

Ekonomik Nedenlerden Dolayı Çalışanlar: Günümüz şartlarında bir ailenin geçimini sağlamak gerçekten zordur. Hangi yaşta ve medeni duruma sahip olunursa olunsun tek gerçek maddi sıkıntılardan dolayı çalışmakta olan bir grup vardır. Bu ekonomik nedenlere barınma ile ilgili giderlerde eklenince kadınlar için çalışmak kaçınılmaz olmuştur. Erkek egemen bir ülkede kadının çalışması veya çalışmak zorunda olması aile reisi çoğu erkeğe zor gelse de geçinme telaşı tüm kuralları yıkmaya başlamıştır.

Çocukların İhtiyaçları İçin Çalışanlar: Tek kişinin çalıştığı hanelerde evin tüm yükü bir kişinin üzerine bindiği ve geçinme kaygısının daha fazla olduğu düşünülmektedir. Bu maddi zorluklara göğüs gerilirken çocuklarına farklı imkânlar sunamamaktan yakınan kadınlar bu gibi durumlarda çalışma

hayatına katılmayı düşünmektedirler. Kimi zaman daha iyi bir eğitim için kimi zamanda çocuğun sosyal imkânlardan yararlanmalarını istedikleri için çalışma hayatını seçerler.

Kendisi İçin Çalışanlar: Maddi ihtiyacı olmayan fakat çeşitli ihtiyaçlarını kendisi karşılamak istediği için çalışanlar. Eşi dahi olsa kimseye muhtaç olmak istemeyen ve paranın gücüne inanan kişilerdir.

Kariyer için Çalışan Kadınlar: Yüksek Öğrenim görmüş ya da kendini belli bir alanda yetiştirmiş ve bu alanda statü olarak yükselmek isteyen kişilerdir. Mevki, makam, çalışarak toplum içinde değer görme isteği olanlar.

Kendini Çalışmak Zorunda Hissedenler: Yüksek Öğrenim görmüş ya da kendini belli bir alanda yetiştirmiş "O kadar emek harcadım, çalışayım da boşa gitmesin." diye düşünür, kendilerini çalışmak zorunda hissederler.

Psikolojik Anlamda Rahatlamak İçin Çalışanlar: Çalışma Hayatının belli sıkıntılarını ya da belli durumlarını unutturacağını düşündükleri için Çalışanlardır. Ailevi sıkıntılarını, yalnızlığını, çocuklarının dertlerini, sağlık problemlerini vb. konuları çalışarak unuttuklarını düşünürler.

Çalışma Hayatını Ev İşlerine Tercih Edenler: Çocuk bakımı ve ev işlerini zor gören kadınların tercih ettiği bir durumdur. Çocuğunu bakıcıya, kreşe veya aile büyüklerine bırakır, ev işleri içinde bir yardımcı bulur ve çalışmaya devam eder.

Yarın Ne Olacak Kaygısıyla Çalışanlar: Eşime bir şey olursa, eşimden ayrılırsam vb durumlarda çalışmak zorunda kalırsam en azından iş hayatında bulunayım ki ileride kendi kendime yetebilmem gerekebilir diye düşünürler ve ayakları üzerinde durmaya çalışırlar.

Kendi İradesi Dışında Çalışan Kadınlar: "Senin için dünyanın masrafını ettik, çalış da boşa gitmesin." diye düşünen anne babaların baskısı ile çalışan kadınlar da çoğunlukta. Kendi maaşı geçimlerine yettiği halde daha lüks içinde yaşamak için karısının çalışmasını isteyen ve baskı yapan erkekler de vardır.

1.5. KADIN İSTİHDAMININ SEKTERÖL ANALİZİ

Kadınların iş hayatına girmesi ile birlikte kadının toplumsal ve ekonomik rolünün de önem kazandığı bir gerçektir. Bütün bu nedenlerle son yıllarda kadın çalışanlar ve sonuçlarına yönelik araştırmalara ağırlık verme ihtiyacı doğmuştur. İş gücüne kadının aktif olarak katılması ile artık geleneksel cinsiyet, rol normlarında değişiklik olmaya başlamıştır. Özellikle kadının işinin ev bakımı, çocuk büyütme olduğu yargısı değişmeye başlamıştır. İşyerlerinde olduğu gibi kadının çalışmaya başlaması ile evde de, kadına verilen değerin arttığı görülmüştür. Kadının Çalışma hayatındaki en önemli nokta ekonomik nedenler değildir, elbette ki belli hayat standartlarını oluşturmak için ekonomik güce ihtiyaç vardır ama kadının iş hayatında yer alması demek kadın toplum içindeki konumunun değişmesi ve kadının kendinin bile bilmediği birçok özelliğe sahip olduğunun farkına varmasını sağlayacaktır.

Bir ülkenin “gelişmiş” olarak kabul edilmesinin en önemli göstergelerinden biri, o ülkedeki kadınların ekonomik ve sosyal hayata erkeklerle eşit oranda ve etkin bir şekilde katılıp katılmadığı, refahtan kendi payına düşeni ne oranda aldığıdır. Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımında en önemli kriterlerin başında ise kadınların iş gücüne katılım oranı gelmektedir. Dikkatle incelendiğinde görülecektir ki “gelişmiş ülkeler” olarak adlandırılan ülkelerin hemen hepsinde ortak olan nokta, bu ülkelerdeki yüksek kadın istihdam oranlarıdır ve bu durumu bir tesadüf olarak değil, bu yönde izlenen devlet politikalarının bir sonucu olarak görmek, daha gerçekçi bir yaklaşım olacaktır.

Tablo 6. 15-64 Yaş Grubunun İstihdam Verileri

Yıl	Toplam İstihdam	Erkek İstihdam	Kadın İstihdam	Toplam %	Erkek %	Kadın %
10/2015	26.906.763	18.917.286	8.078.919	50,4	70,1	30,6

2014	26.075.522	18.478.169	7.685.608	49,5	69,5	29,5
2013	24.841.322	17.637.742	7.341.320	47,86	67,22	28,56
2012	24.181.705	17.300.573	7.001.836	47,3	67,03	27,7
2011	23.575.462	17.034.451	6.700.499	46,81	66,94	26,89
2010	22.145.206	16.107.672	6.174.532	44,7	64,42	25,2

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 11.02.2016

İstihdam bir ülkede bulunan mevcut işgücünü o ülkenin ekonomisinin yararı adına devre sokmaktır. Yani 15-64 yaş grubu olarak nitelendirilen, çalışma olgunluğuna erişen ve bu dinamizmi koruyan kişileri mevcut ihtiyaçlar çerçevesinde özellikleri ve nitelikleri değerlendirilerek iş gücünde kullanmaktır.

İstihdamda kadınlar her zaman geri planda kalmışlardır cinsiyet ayrımdan kaynaklandığını bir gerçek olsa da kadınların tutumu da bunda etkin bir rol oynamıştır. Uygulanan aktif politikalar sayesinde genel olarak düşük olan kadın istihdamında 2010 yılından sonra bir artış gözlemlenmesine rağmen mevcut kadın işgücü potansiyeli göz önünde tutulduğunda oldukça düşük sayılabilir.

Tablo 6'da 2010 yılında çalışabilir yaş grubunun %44,7'si yani 22 milyon 145 bin 206 kişi istihdam edilmiştir. 2015 yılına kadar %5,7 artış göstererek 26 milyon 906 bin 763 kişiye ulaşmıştır buda çalışabilir yaş grubunun %50,4'ünü oluşturmaktadır.

Cinsiyet faktörü devreye girip erkek ve kadın diye ayırıma geçtiğimiz vakit kadınların istihdamda çok düşük seviyelerde olduğunu görmekteyiz. 2010 yılındaki 15-64 yaş grubu erkek istihdam rakamı 16 milyon 107 bin 672 iken bu rakam kadınlarda %25,2 ile 6 milyon 174 bin 532 olmuştur. Kadın istihdamı 2015 yılına kadar belli oranda artış göstermiş olsa da erkek istihdamı %70,1 iken kadın istihdamı %30,6 ile genel istidam rakamlarının

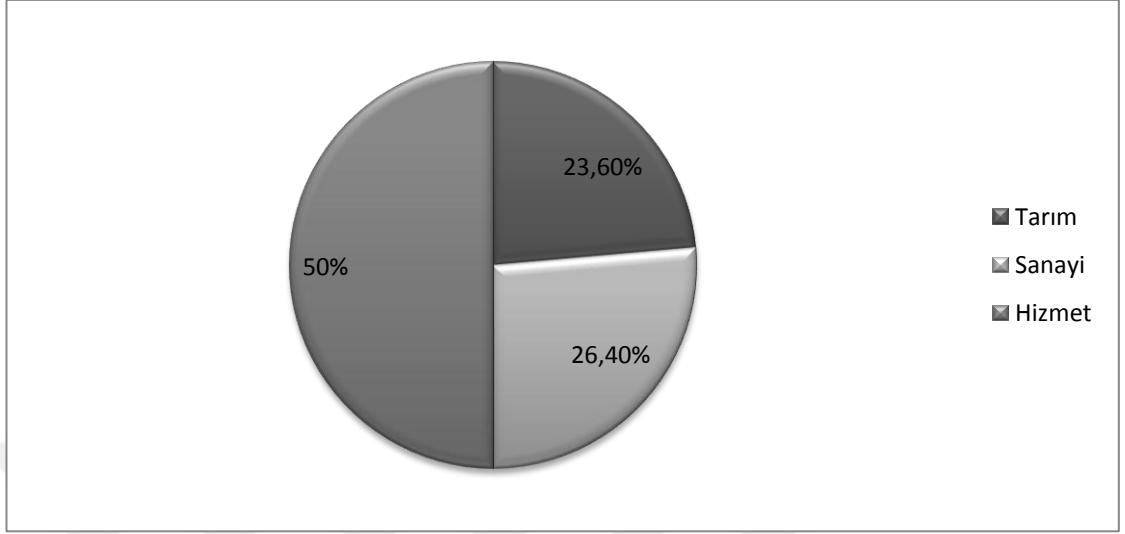
çok altındadır. Tablo 7’de kadın istihdamının Türkiye’deki genel dağılımına bakıldığında hizmet sektörünün %50,0 ile %23,60 tarım ve %26,40 sanayi sektörüne nazaran kadınlara daha fazla istihdam sağladığı görülmektedir.

Tablo 8’de istihdamın 2010-2013 yılları arasındaki sektörel dağılımına baktığımızda tarım sektöründe istihdamın yıllar içinde azalarak %42,4’ten %37,0 seviyelerine indiğini görmekteyiz. Sanayi sektöründe yıllar içinde değişiklik olmazken, Hizmet sektöründe 2010 yılından beri bir artış olmuştur 2010 yılında %41,7 olan istihdam 2013 yılına gelindiğinde ise %6 oranında artış göstererek %47,7’ye ulaşmıştır.

Dünya Bankası Türkiye Direktörü Raiser, “Türkiye’de İyi işler” raporunun 23 Ocak 2014 tarihinde yapılan tanıtımında Türkiye’de eğitimli çalışanların istihdamdaki payının her geçen gün arttığını ve kadınların işgücü piyasasına entegre edilmesinin önemine işaret etti. Türkiye’de kadınların sadece yüzde 30’unun aktif olarak işgücüne katıldığını anımsatan Raiser, “Kız çocukları bugün artık annelerinden daha iyi bir eğitime sahip. Bu, gelecekte kadınların işgücüne katılımındaki artış olacağını gösteriyor. Sadece annelik değil ebeveynlik izni politikalarının, çocuk bakım hizmetlerinin, sosyal yardımların iyileştirilmesi gerekiyor” demektedir (<https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/kadin-istihdaminin-artirilmasi-ve-kadinlarin-isgucune-katilimlarinin-belirleyicileri/1880> 18.02.2016).

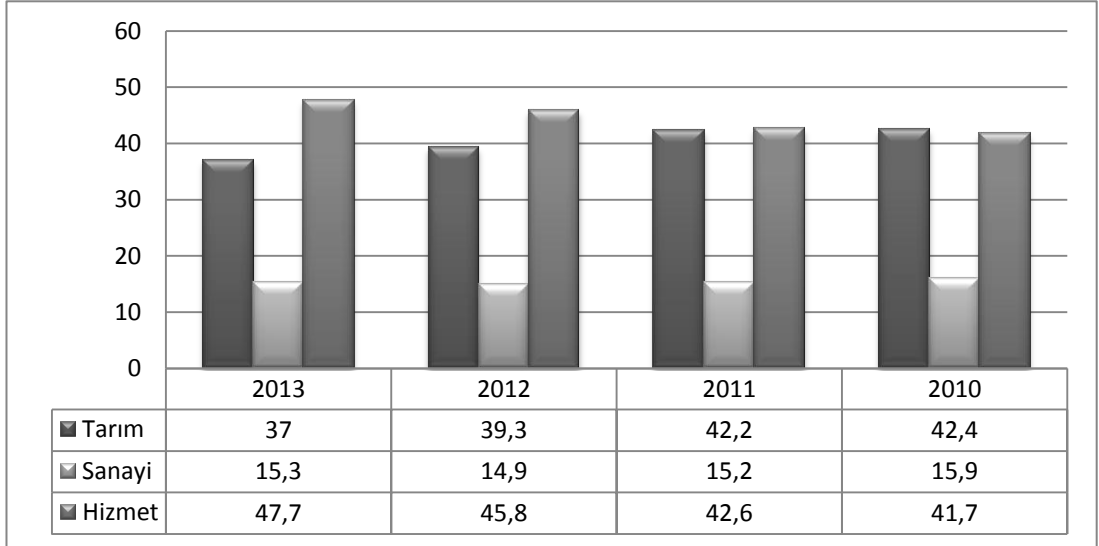
Kadınların eğitim durumuna ve yıllara göre istihdam oranlarını incelediğimiz Tablo 9’da ise Eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam oranı da yükselmekte olduğunu eğitim oranı düştükçe istihdam oranı azalmak olduğu görülmektedir.

Tablo 7. İstihdamının Sektörel Dağılımı Türkiye, 2013 (15+ Yaş)



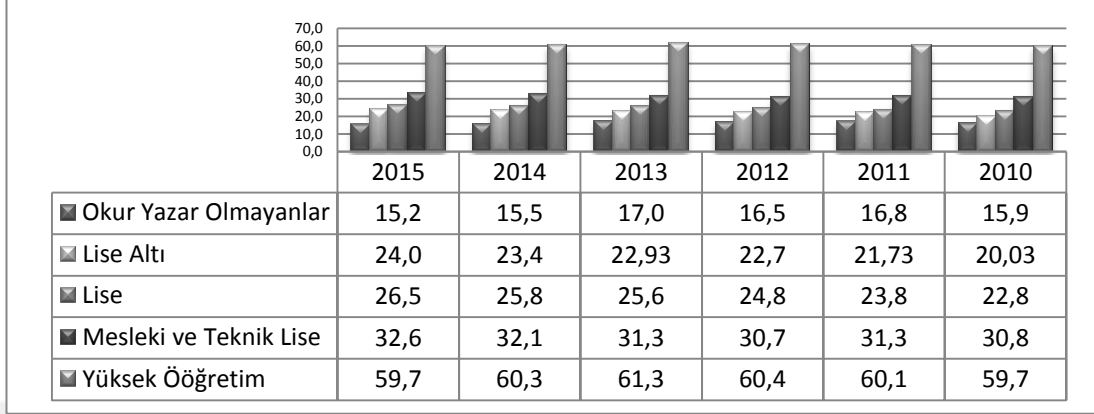
Kaynak: Hanehalkı İş Gücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar, 2004-2013

Tablo 8. Türkiye’de Kadının İstihdamdaki Sektörel Dağılımı



Kaynak: Hanehalkı İş Gücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar, 2004-2013

Tablo 9. Kadınların Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İstihdam Oranları (%)



Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 17.02.2016

1.6. Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunlar

Kadının toplumlardaki ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel sorunları çok ayrıntılı incelemelere konu teşkil edecek kadar zengindir. Ayrıca "Kadın Sorunu" bir sosyal mesele olarak tarihi gelişim süreci içinde farklı boyutlar taşıdığı gibi, ekonomik gelişme seviyesi değişik toplumlarda önemli nitelik ayrılıkları da göstermektedir (Ekin, 1984: 81). Çalışma hayatı, bir yandan kadının ekonomik özgürlüğünü ve toplumsal değerini arttırırken diğer yandan geleneksel değer ve tutumların sürmesi nedeniyle birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Dünya'nın birçok yerinde olduğu gibi Türkiye'de de kadınların temel rolünü, anne, eş ve ev kadını olarak çizen genel görüş, kadının işgücüne katılımının sınırlarını da belirlemiştir.

Kadınların hem çalışma hayatına girmesi, hem de girdikten sonra işte devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı bir ayrımcılıktan tam olarak bahsedemeyiz. Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleriyle

karşılaşılmaktadır. Bu bağlamda kadının iş hayatına katılma sürecindeki ve iş hayatına katıldıktan sonraki süreçte kadının yaşadığı sorunlar ele alınması gerekmektedir. Kadının çalışma hayatına katılmasındaki engelleri sayarken daha çok sosyal etkenlerden bahsetmemiz gerekmektedir. Çünkü toplumsal konumu belirlenen kadın bu engelleri aşarak çalışma hayatında yerini bulmaya ve tutunmaya çalışmaktadır. Çalışan kadın kendini her çalıştığı ortamda kabul ettirir mi bilinmez ama kadına ait özelliklerin toplumsal ve iş gücünde bulunduğu konuma katkı sağlayacağı kesindir.

Doğurganlık: Kadının çalışma hayatı ile doğurganlık devresi üst üste çakışmaktadır. O halde kadının anne olma hakkı ile çalışma hayatında farklı muamele görmesi arasındaki ayrıcalık bertaraf edilmelidir.

Kariyer Planlaması ve Kariyer Kaybı: Gerçekte doğum öncesi ve doğum sonrası işten ayrılmalar kadının uzmanlaşması ve mesleki yükselmesini uygulamada önemli ölçüde kısıtlamaktadır (Ekin, 1984: 82). Kadının istihdamını ve işte yükseltilmesini engellemektedir. Pek çok kadın evlenip çocuk doğurduğu zaman işlerini kaybetmekte veya terk etmektedir. Bir süre sonra işe geri dönse de vasıf seviyesi düşük olmaktadır.

Çalışma hayatında kadının kariyer sorununu genel olarak değerlendirdiğimizde aşağıdaki sonuçlara ulaşmak mümkündür:

- Çocuk büyütme ve aile sorumlulukları, istihdama ara verilmesine yol açmakta, bu da kadınların kariyerinde ciddi bir sorun oluşturmaktadır.
- Kadınların, mesleki ilerlemeyi beraberinde getiren ileri seviyede ki eğitim ve öğretime katılımı azdır.
- Pek çok kadın, çocuk doğurduğu zaman işlerini kaybetmekte veya işi bırakmaktadır. Bir süre sonra işe geri dönen kadın, vasıf seviyesinin düştüğünden yakınmaktadır.
- Kariyer ilerlemesinde kadın, rol çatışmasından ciddi olarak etkilenmektedir.
- Kariyer ve aile rolleri arasında uyumsuzlığa yol açan toplumsal ve kültürel faktörler, pek çok yerde kadınların mesleki ilerlemesini engelleyen etmenler olarak görülmektedir.

- Gerek kadınlara, erkeklerin egemen olduğu mesleklerin vasıflarını kazandırma çabası gerekse kadınların egemen olduğu hizmet mesleklerinin seviyesini yükseltme stratejisi, kadınlara, erkeklerinkine eşit statü ve kazançta işlere girebilmeleri imkânını sağlama konusunda henüz bir başarı gösterememiştir.
- Kadınlar daha “kadınca” alanlara toplanmışlardır. Ayrıca kadınların “önü kapalı” (dead end), alt düzey statülü işlere katılımı daha yoğundur.
- Elit meslek sahibi kadınlar, mesleki kariyerlerini korumak için, bedelli yardım ya da aile içi yardım şeklindeki yardımlardan yararlanmaktadırlar.
- Kadınların, meslektaşlarıyla evlenmeleri, kariyer ilerlemesine olumlu katkı sağlayan bir etmen olarak görülmektedir. Hatta kariyer amaçları kendisinininkine paralel olan bir erkekle evlilik yapan kadınların meslekleri ile ilgili bazı imkânlarla kavuşmalarında evliliklerinin özellikle yardımcı olduğu söylenmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 210).

Çocuk Bakımı: Her ne kadar yasal düzenlemelerde çözüm bulunmaya çalışılsa da kadının tam olarak bu bağlamdaki sıkıntıları çözülmemiştir. Emzirme odalarının hala birçok kurumda bulunmaması, çocukların hastalıkları vb. durumlarda idari izin alınma sıkıntısı çocuk bakımında ve onlarınla ilgilenme anlamında kadının önüne yaşanan bir sorun olarak gelmektedir.

Evlilik ve çocuk sahibi olma: Kadınların çalışma hayatında belirleyici rol oynamaktadır. Çocuk sayısındaki artışa rağmen kadının çalışmak zorunda olması, annenin fiziksel ve ruhsal olarak yıpranmasına, iş veriminin düşmesine ve iş kazalarına yol açabilmektedir.

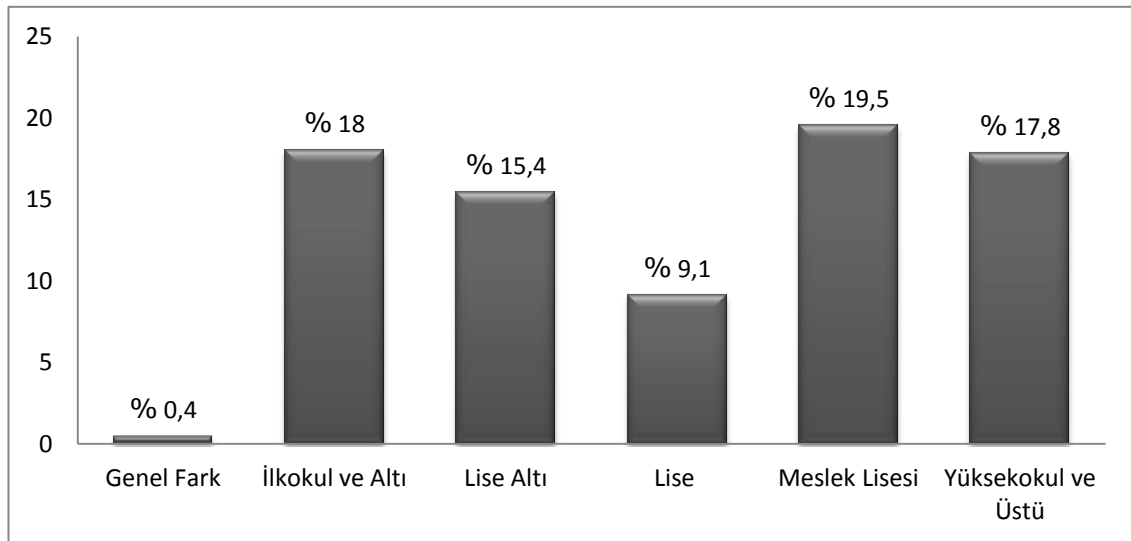
Süt izni Kullanımı: Günlük süt izni kullanımında da kadın ile çalıştığı kurum arasında anlaşmazlıklar yaşanmaktadır. Özellikle İstanbul gibi büyükşehirlerde daha belirgin hissedilen trafik ve ev-iş arası uzaklık yüzünden çalışan kadın, süt iznini günlük kullanmak yerine haftalık hak ettiği toplam saati bir günde kullanmak istemektedir. Kurum ise işin aksayacağı düşüncesiyle buna karşı gelmektedir.

Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Anayasa’nın 10. maddesinde Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri

sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir ifadesi yer almaktadır. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Ek fıkrasında Devlet, bu eşitliğin hayata geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. Ek cümle de ise Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz denilmektedir. Ancak bugün Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında daha fazla sayıda yer almasına ve konumlarının göreceli olarak daha iyi olmasına rağmen, yapılan teorik ve ampirik çalışma sonuçları Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir (Palaz, 2003: 87).

Ücret Eşitsizliği: Buradaki Ücret eşitsizliğinden kasıt; Aynı eğitim seviyesine ve statüye sahip kadın ve erkek arasındaki ücret politikasındaki ayrımcılıktır. Kadın kanunların önünde eşit sayılmasına rağmen erkek egemen bir yapının varlığı halen devam etmektedir. Tablo 10’da görüldüğü gibi erkek ve kadın aynı eğitim durumunda olsa da ataerkil yapının etkisiyle kadın çalışanlar erkeklere nazaran daha düşük maaş almaktadır. Genel görünümde bu fark %0,4 olsa da eğitim durumlarına göre değişiklik göstermiştir. En düşük fark %9,1 ile lise seviyesinde en yüksek maaş farkı ise %19,5 ile meslek lisesi seviyesindedir. Yüksek okul seviyesindeki fark ise %17,8 olarak dikkat çekmektedir.

Tablo 10. Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı, 2014



Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 19.02.2016

Mobbing (Psikolojik Taciz): Mobbing kavramı iş hayatı ile bağlantılı psiko-sosyal bir şiddet unsurunu ifade etmektedir. Geçtiğimiz on yıldan bu güne mobbing, modern toplumlarda çalışanların fiziksel ve psikolojik durumları üzerinde ciddi etkiler bırakan bir problem olarak ele alınmaktadır. İşyerinde psikolojik şiddet anlamına gelen “mobbing” kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları; kısaca, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır. İşyerinde psikolojik şiddet, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bu durum uzun bir süre devam ettiği takdirde bireyin, örgüt ve çalışma hayatının dışına itilmesi kaçınılmazdır. Çalışma hayatında mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Acar ve Dünder, 2008: 112). Yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere oranla daha çok mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Kadının mesleki anlamda yükselmesini istemeyenlerin bu genel yaklaşımları ataerkil yapıdan kaynaklanmaktadır. Bu yaklaşımda olan kişiler, toplumun kadına yüklediği değerin değişmeyeceğini ve kadının karar verme mekanizmasında olamayacağını savunmaktadırlar.

Cinsel ve Sözlü Taciz: Çalışan kadınlar toplumun kadına bakış açısından dolayı cinsel ve cinsel içerikli sözlü tacize uğrama olasılığına sahiplerdir ve pek çok kadın açısından bu tür davranışa maruz kalma riski işgücüne katılımlarını engellemektedir. Bu taciz konusu, toplumsal, psikolojik ve ekonomik sebeplerinde dahil olduğu birçok konuyla kesişmektedir. Türkiye’de işyerinde cinsel tacizle ilgili doğrudan ve kapsamlı çalışmalar henüz yapılmamış olduğundan, cinsel tacizin geçmişini ve boyutlarını ortaya koymak kolay değildir. Ülkemizde geçerli toplumsal değerler sistemi taciz mağduru kadının daha fazla mağdur olacağı korkusuyla konuşmasını engellemektedir. Buna rağmen doğrudan cinsel tacizle ilgili olmayan fakat

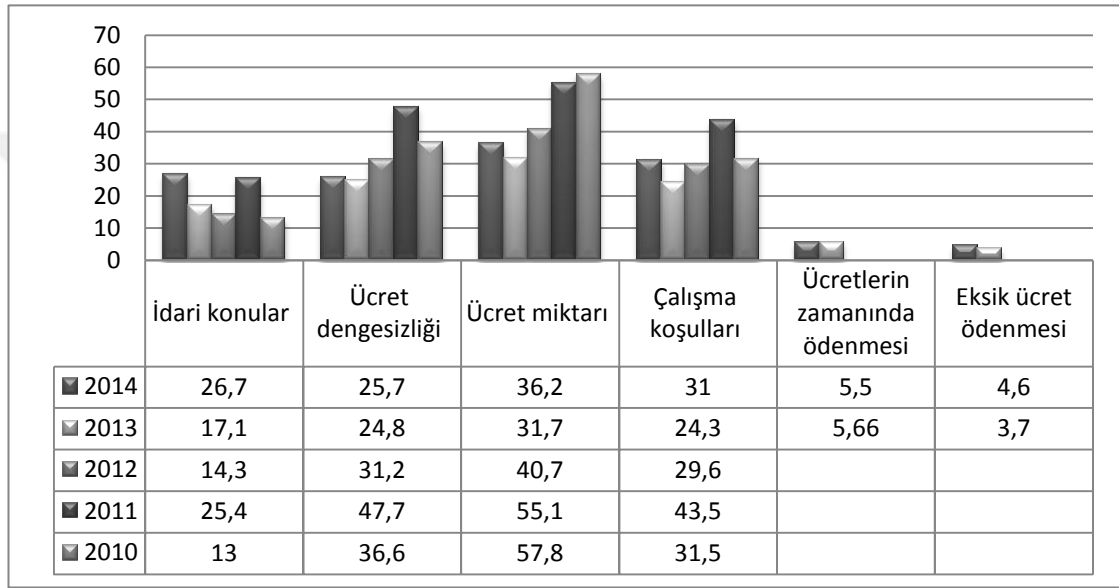
cinsel tacizle ilgili soruların da sorulduğu cinsiyet ayrımcılığın araştıran çalışmalardan, işyerinde cinsel tacizin Türkiye'de de önemli bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. Kadının çalışma hayatındaki sayısının artmasıyla birlikte daha fazla ele alınmaya başlayan bu durum üzerine daha çok araştırma ve geliştirme çalışması yapılmaktadır.

İş Aile Çatışması: Kadının ve erkeğin çalıştığı aile türlerinin sayısının artmasıyla birlikte iş ve aile ilgili araştırmalar çoğalmış ve konunun önemi vurgulanmaya çalışılmaktadır. Kadının çalışması aile türlerinde ve aile içi görevlerin dağılımında her ne kadar değişiklik oluştursa da kadının iş ve aile rollerini dengelemesi önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İş aile çatışması, iş ve aileden kaynaklanan eş zamanlı rol taleplerinin baskısı sonucu oluşan roller arası bir çatışma türüdür İş aile çatışmasında, aşırı rol yükü nedeniyle, bireyin bir rolünün diğer rolünü yerine getirmesini engellenmesi söz konusu olup, iki yönlü çatışma olabilmektedir. İş-aile çatışmasında iş talepleri, kişinin aileyle ilgili rol ve sorumluluklarını yerine getirmesine engel olurken, aile-iş çatışmasında, ailevi talep ve beklentiler kişinin işle ilgili rol ve sorumluluklarını yerine getirmesine engel olabilmektedir (<http://www.dilekekici.net/index.php/liderlik/17-is-aile-cat-smas> 21.02.2016). Bu yüzden kadın sürekli hem işteki hem de evdeki sorumluluklarını yerine getirmediğinin kaygısını yaşamaktadır. Bu kaygının büyümesi durumunda ise kadın seçim yapmak zorunda kalır ve kadınsı duygularının da etkisiyle çalışma hayatından çekilmek zorunda kalmaktadır.

Diğer: Yaşlı bakım hizmeti, Çalışma ortamının güvenliği ve fiziksel şartları açısından yetersizliği, Çalışma saatleri ve ek mesai sorunu, iş yerinde gösterdiği çabaya rağmen karşılığını alamaması, Çalışanların eğitim planlamasında cinsiyetçi ayırım yapılması, İşe alımlarda fiziki nedenlerden dolayı erkeklerin tercih edilmesi ve işten çıkarma söz konusu olduğunda ilk tercihin kadınlar olması gibi belli konuları da kadının iş hayatında yaşadığı ya da karşılaştığı sorunlar olarak ekleyebiliriz. Belirttiğimiz bu maddelere ek olarak TÜİK'in kamu sektöründeki çalışan kadınların iş ile ilgili sorunları Tablo 11'de incelenmiştir. 2010-2014 yılları içinde dalgalanmalar olsa da kadınlar genelde İdari konular, ücret miktarı ve dengesizliği ve de çalışma

şartlarında sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. TÜİK'in aynı konuda özel sektöre yaptığı araştırmada ise kadınların benzer konularda sorunlar yaşadıkları belirlenmiş ancak kamudan farklı olarak özelde çalışan kadınların ücretlerinin zamanında ödenmesi konusunda da sorunlar yaşadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 11. Kamuda Çalışan Kadınların İş ile ilgili Sorunları



Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 21.02.2016

1.7. Türk Aile Yapısında Kadının Yeri

Aile sosyal yapının temel unsurlarından birisi ve hatta yaygın kabul gördüğü biçimiyle toplumun temel taşıdır. Bu özellikle İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin aile ve evliliğe ilişkin 16.maddesinde Aile, toplumun doğal ve temel unsurudur biçiminde karşılığını bulmuştur. Ailenin, toplumun temel taşı/unsuru olmasının yanı sıra, Bireyin kimlik ve kişiliğinin inşasındaki rolü ve kapsamıyla da eşdeğeri bulunmamaktadır (SEKAM, 2011:5).

Türk toplumundaki aile yapısı da diğer toplumlardaki gibi içinde bulunduğu toplumun özelliğini taşımaktadır. DPT'nin Türk Aile Yapısı Özel İhtisas

Komisyonu tarafından yapılan tanımda ailenin işlevlerini de tanımın içinde bulmamız mümkündür. Aile; kan bağı, evlilik ve diğer yasal yollardan aralarında akrabalık ilişkisi bulunan ve çoğunlukla aynı evde yaşayan bireylerden oluşan; bireylerin cinsel, psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılandığı, topluma uyum ve katılımlarının sağlandığı ve düzenlendiği temel toplumsal bir birim olarak tanımlanabilir (Demiröz, 2003: 85). Pek çok sosyal bilimci ailenin en temel toplumsal kurumlardan birisi olmasının yanında toplumu yansıtan bir sosyal birim olduğu konusunda da hemfikirdir. Ailenin işlevi, niteliği ve üyelerinin sayısı gibi unsurlar toplumdan topluma değişmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak ailenin toplumdaki etkinliği ve algılanışı da değişmektedir (ASAGEM, 2010:21). Toplumsal bir birim olan aile, kurulduğu toplum içinde tanımlanmaktadır ve içinde yaşanan çağın özelliklerine göre değişmektedir.

Zaman içinde farklılaşan şartlar nedeni ile ailenin ilk zamanlardaki yapı ve işlevinde değişiklikler meydana gelse dahi neslin devamı, çocukların yetiştirilmesi, kişilerin topluma kazandırılması, düzeni koruyan sosyal mekanizmaların sürdürülmesi ancak sağlıklı ailelerin varlığına bağlıdır. Aile toplumun en küçük ancak en temel birimi olduğundan, toplumun sağlıklı bir şekilde gelişmesi, ilerlemesi, toplumsal huzur ve barışın sağlanabilmesi açısından sağlam temellere dayalı ailelerin varlığı son derece önemlidir.” (Könezoğlu, 2006: 10).

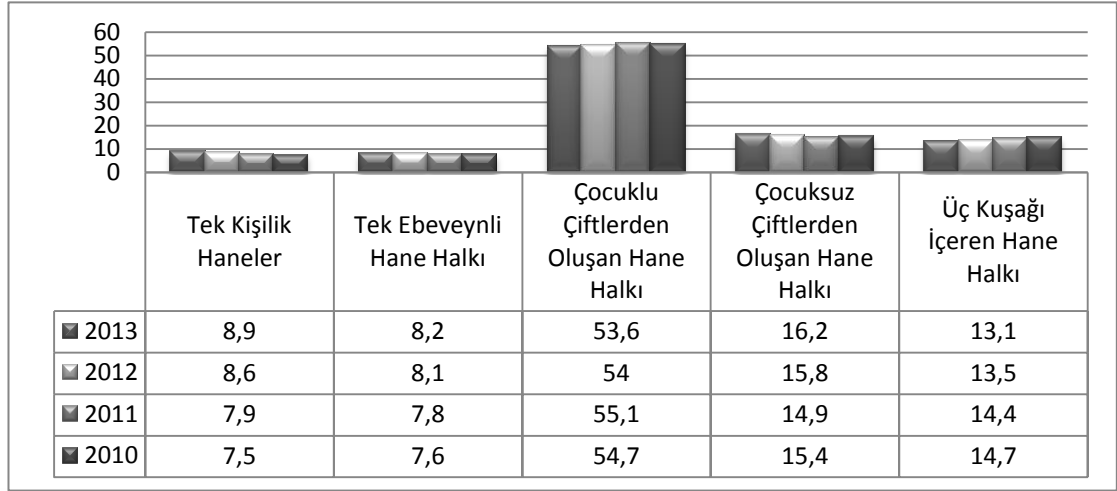
Zaman içinde meydana gelen değişiklikler, aile yapısının var olduğu sürece önemini koruduğuna ve bu yaşanan değişikliklerle aile kurumunun yeni bir yapısal boyut kazandığını ortaya koymaktadır. Toplumdaki yapısal değişiklikler ailenin yapısına kimi zaman olumlu kimi zaman ise olumsuz etkilerde bulunmuştur. Aile ve toplum var olduğu zaman zarfında birbirini etkilediği ise göz ardı edilmemelidir. Bugün dünyada ve buna paralel olarak Türkiye’de aileyi yeniden keşfetmiş ve kurulmasından işleyişine kadar ortaya çıkan sorunlara çözüm aramaktadır. Özellikle Modern dünyanın etkisiyle toplumsal yapıda diğer toplumların etkisiyle bir değişim olduğu söylenebilmektedir ve bu değişimin karmaşık hal almaması için neler yapılması gerektiği de önemli bir noktadır (Köse, 2014:64)

Toplumsal düzeyde meydana gelen değişmeler aileyi iki ayrı yönde etkilemiştir. Birinci aile dışında yeni bir takım sosyal kurumların meydana gelmesi ve ailenin görevlerini yüklenmesi nedeniyle görevlerin farklılaşması, ikincisi de toplumsal sorunların ailenin iç dinamiğini etkileyerek aile içi sorunlara yol açması şeklinde gerçekleşmiştir (Aydın, 1997:189). Toplamların farklılıkları dolayısıyla, toplumların alt birimleri olan kurumlar da farklı şekillerde var olurlar. Buna bağlı olarak da aile ve evlilik kurumları, farklı toplumsal yapılarda nicelik ve nitelik olarak değişik şekillerde ortaya çıkar. Tarih boyunca bazı toplumlarda o toplumların şartlarına göre çekirdek aile tipi yaygınken, başka toplumlarda geniş ya da kök aile tipi yaygın olmuştur (ASAGEM, 2010:21).

Yörükoğlu, toplumsal değişim süreci, çekirdek aile yapısının çoğaldığını ve diğer aile tiplerinde azalma meydana geldiğinin belirtmektedir. Çekirdek aile ile akrabalık bağlarının zayıflamış, kent hayatında kadının çalışma hayatına atılması vb. nedenlerle çocuk sayısında azalmalar olduğunu vurgusunu yapmaktadır. Kadın haklarının artması ve eğitim sonucu, evin kadını erkeğin cinsel gereksinimini karşılayan, yemek pişirip çocuklarına bakan kişi olmaktan çıkmıştır. Çalışan kadın sayısındaki artışla birlikte rol ayrımları silinmeye başlamıştır. Bu olumlu yönlerine karşılık çekirdek aile, üstesinden gelemeyeceği sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Her iki eşin çalışması durumu, çocuk bakımının büyük bir sorun olmasına sebep olur. Geniş ailedeki dayanışma ve destekten yoksun kalan çekirdek aile Yörükoğlu'na göre yalnızdır (Yörükoğlu, 1992).

Belirttiğimiz bu önemli değişikliklerin toplumun yapısındaki değişiklikler ile paralel gittiğini göz ardı etmemekle birlikte geçmişten günümüze aile yapısının değişiminde; Bilim ve teknoloji, ekonomik, kültürel, eğitim, nüfusun çoğalması, hayat standartlarındaki artış ve taleplerdeki değişiklikler, politik ve diğer aile yapılarıyla etkileşim önemli faktörler olmuştur.

Tablo 12. Türkiye’deki Hane Halkı Büyüklüğü



Kaynak: TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2006-2013

TÜİK tarafından yapılan ve Tablo 12’de yıllara göre Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması’nda ülkemizde ortalama hane halkı büyüklüğü 3,6’dır. Bu verilere göre 2010 yılında hanelerin %7,5’i tek kişilik iken 2013 yılında ise %8,9’a yükselmiştir. 2010-2013 yıllındaki rakamlara baktığımız zaman parçalanmış aile yapısında da bir yükseliş vardır. Çocuklu çiftlerdeki oranlara bakıldığında durağanlık, çocuksuz çiftlere bakıldığında ise artış gözlemlenmektedir. 2010 yılında %14,7 olan Üç kuşağı içeren aile oranı 2013 yılına kadar düşüş göstermiş ve %13,1’e gelmiştir. Bu veriler ışığında Göç, ekonomik, toplum yapısındaki değişimler ve gelişmeler nedeniyle ataerkil aile yapısından uzaklaştığımız sonucunu çıkartabiliriz. Özellikle parçalanmış aile yapısının özellikle boşanmalardan kaynaklandığını da düşünürsek toplumda genel bir yapısal yıpranmanın da olduğundan söz edilebilir. Yaygın şekilde bilindiği üzere aile kurumu tarih içerisinde yapısal olarak bazı değişikliklere uğramıştır. Bunların önemlilerinden birisini ailenin büyüklüğünde meydana gelen değişim oluşturmaktadır. İnsanlık tarihinin büyük çoğunluğunda egemen olan büyük/geleneksel aile yapısı zaman içerisinde küçülerek çekirdek aileye dönüşmüş ve hatta çekirdek aile de günümüzde çocuksuz aileye dönüşmeye başlamıştır (SEKAM, 2012:54). Tüm bunlara rağmen ülkemizde baskın bir çekirdek aile yapısı olsa da ayrıntıya bakıldığı zaman aile ilişkileri ve akrabalık ilişkileri bakımından

çağdaş bir çekirdek aile tiplemesine uymamaktadır. En azından şu anlık batılı bir aile yapısından bahsedemeyiz.

Geleneksel Türk aile yapısında kadının konumu aile içi ilişkiler içerisinde olmuştur. Kadının doğurganlık özelliğinden dolayı kadın doğurur, kadının şefkati ve sabrından dolayı kadın çocuklara bakar ve çocukları büyütür, kadının duygusal yapısından dolayı iyi bir eş olması beklenir ve kadının erkeğe oranla düzen sahibi ve temizlik hasiyetinden dolayı kadın evi temizler, yemek yapar. Bu görevleri yapmama şansı çoğu zaman yoktur ve çok büyük hastalığı olmadığı sürece de bu işleri yapması beklenir. Ataerkil aile yapısının özelliği olarak aile içi kararlara katılımında pek söz sahibi yapılmaz ve fikri değersiz sayılır. Kadın hem karar verme hem de kişilik özellikleri nedeniyle ikincil durumdadır. Özellikle Türkiye'nin geleneksel yapısındaki; kadın ev işleriyle ilgilenir, dışarıda çalışması ayıptır düşüncesi, değişen yapıyla ve göç sebebiyle biraz kırılrsa da yinede bu anlayış devam etmektedir.

Aile konusunda algılamalar değişmiş, dokunulmaz ve yıkılmaz olarak görülen aile reisi statüsü değişime uğramıştır. Hane içinde daha eşitlikçi yapının kurulmasında önemli adımlar atılmış olmakla birlikte yine kocanın önde gelen bir konumunun bulunduğu ve Türkiye'de ailenin genelde otoriter ataerkil bir nitelik taşımaya devam ettiği söylenilebilmektedir (ATGM, 2015: 21). Geleneksel Türk toplumunda çok eskilerden gelen erkek egemenliği günümüzde de etkisinin hissettirmektedir. Kadın, kocasının acıması dışında hiçbir yere sığınamaz; tutunacak hiçbir dalı yoktur. Koca zulmünden usanıp anasının babasının evine kaçacak olsa, bir de onlardan dayak yiyip koca evine geri gönderilir. Katlanmak, boyun eğmek, yakınmamak, acısını içine gömmek zorundadır. Gündüz çocuğuna bakar, kaynanasının, kayınbabasının hizmetine koşar. Anadolu kadını karnı boş kalmayan, gebelikten bir türlü kurtulamayan kadındır. Tüm bunlara karşın sıkça dayak yemezse kendini mutlu sayar. Oğlan doğurdukça ve yaşlandıkça ev içinde daha çok sözü geçer. Gene de erkekle bir olamaz hiçbir zaman: "Er kocarsa koç olur, karı kocarsa hiç olur." (Yörükoğlu, 2000: 67-68).

Türk atasözleri kadına karşı toplumda beslenen çelişkili duyguları, kuşkuları, güvensizliği ve aşağılamayı çok çarpıcı biçimde sergilerler. O, bilgisiz, vefasız, uğursuz bir yaratıktır(!): "At besle avrat besleme." "İtte vefa olur, avratta vefa olmaz.", "Kadın şerri şeytan şerrine eşittir.", "Keseye kadın eli girerse bereket gider.", "Kadının bildiğini garip bilir." Kadın ancak ana olarak övgüye layıktır: "Evi ev eden avrat, yurdu yurt eden devlet.", "Ananın bastığı kuzu incinmez.", "Ana yiğidin kalkanıdır.", "Yuvayı yapan dişi kuştur.", "Ana gibi yar olmaz." (Yörükoğlu, 2000:68).

Bu atasözlerinden anlaşılacağı üzere kadın toplumda doğurganlığı, ev işleri, genel ev hizmetleri, bakıcılık gibi sorumluluklarla yüklenmiştir. Ev, kadının mekânı olarak görülmüştür genelde. Kadının en kıymetli olduğu zaman ise eve gelin olarak gelmeden önceki aşamadır. El üstünde tutulan kadın evlilik hayatına girince bütün sorumluluklarla bezenmiş bir hayatın içine girmektedir. Kadının çalışma hayatına dâhil olmasıyla birlikte kimi algılarda değişimler de olagelmıştır. Kadının yeri konusunda yeni zamanlarda yeni tartışmalar ortaya çıkmıştır. Ancak hiçbir tartışma ve yeni gelişme kadının ailedeki önemini azımsayamamıştır. Kadın rolleri büyük bir çeşitlilik göstermektedir. Kadın öncelikle annedir. Bir sevgi ve şef kat abidesidir. Merhametin göstergesidir. Ailenin sevgi bağının yayıcısıdır. Bir eştir kadın aynı zamanda. Erkek gibi ailenin temelidir; erkeğin yoldaşı, her durumda yanı başında bulunduğu tek tutamağıdır. Bir anne ve eş olarak kadın değişik fonksiyonlar ifa eden zengin bir imgedir. Aile denen kurum biraz da bu imgenin açılımlarında hayat bulmaktadır (ASAGEM, 2010:273).

Türkiye, kadınların önemli bir bölümünün; ailede, toplumda ve ekonomide pek çok geleneksel, hukuksal zorluk ve ayrımcılık ile karşılaştığı gelişmekte olan bir ülkedir. Kadınlar, eğitimlerini yükseltebildikleri oranda, erkek egemen iş dünyasında kendilerine yer açabilirler. Alınan iyi eğitim, kadının ekonomik hayata katılımını ve güç kazanmasını sağladığı gibi, ailedeki çocuk sayısını ve çocukların sağlık durumlarını da etkiler (Erbil ve Pasinlioğlu, 2004).

Toplumsal değişme ile birlikte ekonomik faaliyetin de biçim değiştirmesi sanayileşme ve üretimin ev dışında örgütlenmesi, kadın ve erkeğin çalışma

alanlarını birbirinden ayırmıştır. Bu süreçle birlikte kadınlar özel alanda kalıp ev işlerini ve çocuk bakımını, erkekler ise ev dışında aileyi geçindirme görevini üstlenmeye başlamışlardır. Zaman içinde kadının en önemli görevi iyi bir eş ve annelik olarak algılanmış bu da kadınların çocukluktan itibaren ev kadınlığına ve anne olmaya hazırlanmalarına neden olmuştur.

Geleneksel sorumluluk dağılımı anlayışına göre belirli işler erkekler için, belirli işler ise kadınlar için uygun işler olarak kabul edile gelmiştir. "Erkek gelir sağlamak için dışarıda, kadın ev işlerini yürütmek için evde çalışmalıdır" görüşü benimsenmiş olup, ailelerde küçük yaşlardan itibaren kız çocuklarının ev işlerinde erkek çocuklarına göre daha fazla sorumluluk almasına da önem verilmektedir (Şafak, 1989:34). Aslında bu anlayış çocukluk döneminde kız ve erkek çocuklara öğretilmektedir. Kızlara bebek, evcilik takımı gibi ileride asli görev olarak yüklenecek sorumluluklar ile alakalı oyuncaklar alınırken, erkek çocuklara daha çok dışarıda özgürce oynayabileceği oyuncaklar alınır. Toplum ev kadını ve evine bakan erkeğin özelliklerini o zaman yüklemeye başlar.

Kız ve erkek çocuklar anne ve babalarını gözlemleyerek, toplumsal cinsiyetin gerektirdiği rolleri yerine getirmeye başlarlar (Kelly, 2001, s. 136). Erkek çocuklarda Oedipus ve kız çocuklarda Elektra kompleksinin çözülmesi sonucu kız ve erkek çocuklar, anne-babalarıyla özdeşim kurarlar ve toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak davranmaya başlarlar. Bandura tarafından temellendirilen sosyal öğrenme kuramına göre toplumsal cinsiyet kimliğinin oluşumu, sosyal ve çevresel faktörlerin bir sonucudur. Bu süreç yaşam boyu devam eder. (Kelly, 2001, s. 137). Buradan hareketle sosyal öğrenme kuramında çocuk, toplumsal cinsiyet rollerini öğrenmede edilgen olmasına karşın, bilişsel gelişim kuramında etken bir role sahiptir. Bilişsel gelişim kuramına göre, cinsel kimlik kazanıldıktan sonra toplumsal cinsiyete uygun davranışlarda bulunulur. Toplumsal cinsiyet şema kuramı, hem sosyal öğrenme kuramının hem de bilişsel gelişim kuramının özelliklerini içerir. Toplumsal cinsiyet şema kuramı, sosyal öğrenme kuramının savunduğu gibi çocukların gelişim süreci içinde anne-babasını ve çevresindeki diğer kişileri gözlemleyerek taklit ettiğini, sonuçta 'kadına ve

erkeğe özgü' davranışların ne olduğunu öğrenerek bu şekilde davrandığını ifade eder.

Sağlıklı bir toplumun oluşabilmesi için; cinsiyetlerin aşağı veya üstün olma düşüncesi ile kalıplaşmış rollerine ilişkin ön yargıların ortadan kaldırılması, ülkenin politik ve kamusal hayatına eşit katılım, eğitim, çalışma, sağlık hizmetleri, ekonomik ve sosyal hayat alanlarında, evlilik ve aile içi ilişkilerde kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi gerekmektedir (Bilgili ve Akın, 1998).

Geleneksel yapının Türkiye'nin batısında bir değişim sürecinde olduğu görülmektedir. Göç ile birlikte kente gelen aileler çekirdek aile yapısına girmişlerdir. Kadının ev içi sorumlulukları, ailedeki konumu, rol ve statüsü belli ailelerde değişmese de kadının ailede yeri ve değeri açısından belli değişiklikler olmuştur. Ancak kadının geleneksel ev kadınlığı ve annelik görevleri devam etmiştir. Ailede ve toplumda statüsü düşük olan kadın, doğurganlığı ile ilgili kendisi karar verememekte, ailesinin ve eşinin istekleri doğrultusunda hareket etmektedir (Erbil ve Pasinlioğlu, 2004). Giderek çekirdek aileye dönüşen ve kentlileşen ailelerde daha yüksek statüler kazanılmaktadır. Bunda eğitim düzeyinin artması ve meslek sahibi olma büyük önem kazanmaktadır. Öğrenim düzeyi yükseldikçe kadın, sosyal sisteme kocasından ayrı olarak kendi kişiliği rol ve statüleriyle girmektedir.

Ailede kadının karar verme sürecine katılımı ve söz sahibi olması kadının rol ve statüsü ile yakından ilişkilidir. Eğitim düzeyinin yükselmesi, ev dışında gelir getiren işlerde çalışması, içinde yaşadığı ailenin geniş aile tipinden ayrılıp çekirdek aileye dönüşmesi, kadının ve ailenin bağımsızlığının artması gibi nedenlerle karar vermede giderek eşitliğe dayanan bir yetki dağılımının artmakta olduğu görülmektedir. Türkiye'de halen birçok ailede özellikle ekonomik konularda karar vermede aile reisi konumunda bulunan erkeğin etkinliğinin daha fazla olduğu bir gerçektir. Kadının temel görevinin iyi bir eş ve anne olmak şeklinde kabul görmesi, kadının çalışma hayatına atılmasında engellere sebep olabilmektedir. Aynı zamanda cinsiyetçi ideoloji kadınları eş ve anne olmak ile meslek sahibi olmak arasında seçim yapmaya zorlamaktadır. Ev içinde kısıtlanan kadın, eğitim imkânlarından erkekle eşit şekilde yararlanamayarak, rekabet gücünü yitirmeye başlamış ve yedek iş

gücü olarak görülmüş, çalışsa bile aile ekonomisine katkı amacıyla bunu gerçekleştirmiştir. Kadının parasına ihtiyaç olmadığı durumlarda tekrar asli görevine geri dönmüştür. Kadınların çalışma hayatına girmesi, aileyi ayakta tutan en sağlam direk olarak nitelendirilen kadını doğrudan etkilemiş, dolaylı olarak da aile yapısı etkilenmiştir. Bu sebeple kadın toplum yapısının değişmesiyle evdeki sorumluluklarından sıyrılamamış hatta ekonomik düzeyin getirdiği sebeplerden dolayı dışarıda da çalışmaya başlamıştır. Ekonomik sıkıntılar ya da kadının ekonomik özgürlüğe sahip olma isteği ile çalışma hayatına giren kadın, eş ve anne olma rollerini kimi zaman ikinci plana atmak zorunda kalmış, kimi zaman da hem işteki hem de evdeki rolleri birlikte üstlenmek durumunda kalarak maddi ve manevi olarak ağır bir yükün altında kalmıştır. Çalışma hayatına giren kadın ev ve iş arasında sorumluluk kargaşası yaşasa da kendi yaşantısından feragat edip evdeki sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmiştir.

BÖLÜM 2: İŞ VE AİLE HAYATINI BİRLİKTE YÜRÜTEN KADIN

Toplum içinde yaşamının tabi bir sonucu olarak, günlük yasayışımızda çeşitli farklı roller üstlenir ve o rollere göre hareket ederiz. Bunlar toplum tarafından bireye verilen rollerdir. Eagly tarafından ortaya atılan 'sosyal rol kuramı' bireyin içinde yaşadığı kültür ya da toplumun ona sunduğu sosyal rollerle şekilleneceğini ileri sürer. 'Sosyal rol teorisine göre, kadın ve erkeğe toplum içinde farklı konumlar verilmiştir ve hiyerarşik yapı içerisinde erkekler daha yüksek konumlu rollere sahiptirler. Bu farklılık kadın ve erkek için ve dolayısıyla her iki cinsiyetin kendisinden ve diğer cinsiyetten bekledikleri davranış ve özellikleri de etkilemektedir. Böylece belirlenen sosyal rolleri farklı olduğu için kadın ve erkek arasında farklılıklar oluşmaktadır' Rol teorisinin temel varsayımı, kişinin değer, tutum ve inançlarının doğrudan o kişinin sosyal çevre içinde oynadığı rol ile bağlantılı olduğu biçimindedir. Erkeklerin statüsü ise kadınlara göre daha üstte yer almıştır. Bu farklılık kadın ve erkek için belirlenen kalıp yargıları ve cinsiyetlerin birbirinden beklediği davranış ve özellikleri de etkilemektedir Roller içinde bulunulan topluma göre değerlendirilmelidir. Kadınların ve erkeklerin farklı sosyal roller üstlenmelerinin temelinde farklı toplumsallaşma sürecinden geçmeleri vardır (Gök, 2013:28-31).

Toplum tarafından belirlenen bu rollerin en iyi ve anlamlı şekliyle oluştuğu ortam aile ortamıdır. Bu yüzden aile, kadın ve erkeğin çocukluktan itibaren toplumsal rollerini edindikleri kurum olma fonksiyonu yüklenmektedir.

Toplum ve kültürlerarası incelemeler, farklı aile yapıları ve akrabalık sistemlerinin bulunduğunu göstermektedir. Aile ve ailedeki sorumluluklar, toplum yapısına ve aynı toplum içinde zamana, mekâna ve toplumsal tabakalaşmaya göre farklılık gösterir. Aile içinde bireylere yüklenen sorumluluklar kültürel kontrol içinde kabul görmektedir. Toplum örf ve adetler aile üyelerinin sorumluluk alanlarını belirlemektedir. Beklentiler değişim sürecinde olduğu için; roller, çocuk bakımı ve eğitimi, eşler arası

özel davranışlar aile tiplerine göre değişim göstermektedir. Endüstrileşme ve kentleşmenin yangınlaşmasıyla aile işlevlerinde ve üyelerinin karakteristik özellik ve sorumluluklarında değişikliklere neden olabilmektedir.

Yine sosyolojik açıdan aile ile ilgili incelemelerde kullanılan kuramsal yaklaşımlardan biri olan yapısal fonksiyonel yaklaşıma göre, belirli aile yapıları belirli görevleri meydana getirir. Aileler hem kendi aralarında, hem toplumdaki diğer sosyal kurumlarla ve toplumsal yapının tümüyle bağlı ve bağımlıdır. Bu sosyolojik yaklaşım aileye ilişkin incelemelere uygulanırken, aile içindeki ilişkilere, bu ilişkilerin doğurduğu yapısal farklara ve buna bağlı olarak yerine getirdiği farklı fonksiyonlara göre belirlenen aile tipleri esas alınmaktadır (Kut ve Koşar, 1988).

Toplumsal aile yapısı her zaman hanede bir iş bölümüne dayanır. Bu iş bölümü cinsiyet esasına göre yapılır, ev içinde yapılan etkinlikler ve ev dışında yapılan etkinlikler vardır. Oysa bütün klasik tanımlarda erkeğin belli işleri, kadının belli işleri vardır. Bu geleneksel iş bölümü ilköğretim kitaplarına da yansımaktadır. Baba işten eve gelir. Anne de evde akşam yemeğini hazırlar. Oysa olaya, ekonomik açıdan baktığımızda, bu iş bölümünün bir cins tarafından yönetilirken çok kez öteki cinsin yararına veya sömürüsüne açık olarak yapıldığını görürüz.

Hem geleneksel aile tipinde hem de genelde Türk aile yapısında erkeğin dışarıda çalışması, ekmek parası kazanması, kadının evde, başta yemek olmak üzere diğer ev işlerini yapma görevi vardır. Ailenin günlük işleri arasında eşlerin beraber yürüttükleri işlerin başında eve yiyecek alınması gelir. Mutfak alış-verişi olarak nitelenen bu işlerin yapılması geleneksel görev dağılımında kadının yapmasını gerektirir.

Değişen toplumsal ortamda, kadın rollerinde de önemli başkalaşmalar kendini göstermektedir. Bugün kadın çalışma hayatının tüm süreçlerinde olduğu gibi bütün iş kollarında da vardır. Ancak görüldüğü kadarıyla tartışma daha temel noktalarda hâlâ sürmektedir. 'Kadın çalışmalı mı, çalışmamalı mı' sorusu bunu bir göstergesidir.

Kadının çalışması, toplumsal alanda keskin bir olgudur. Dolayısıyla kadının çalışması yönündeki görüş ağırlık kazanmaktadır. Kadınların ve erkeklerin farklı tepkileri olabilmektedir bu konuya ilişkin. Ancak genelde bir kabullenme kendini belli etmektedir. Kadının çalışması yönünde görüş bildirenlerin ortaya koyduğu nedenler de önemlidir. Neden çalışmalı kadın? Çalışan kadın hem ailesine ekonomik yönden destek olur, hem de kendi özgürlüğünü keşfeder; kendi ayakları üstünde durmayı öğrenir, erkeğe bağımlı olmaktan kurtulur. Böylesi bir sosyopsikolojik etkenin de önde olduğunu söylemek mümkün. Bunun arka planında ise bir ihtimal çalışmayan ve eve kapanan kadının ezildiği, hor görüldüğü gibi kimi zaman doğru kimi zaman yanlış bir algının var olduğu düşünülebilir (ASAGEM, 2010:279).

Kadının iş hayatına girmesi kabul gördüğü halde, ev işlerinin paylaşılması hala kadının üzerindedir. Ev işlerinin ortaklaşa yapılması kadın ücretli işte çalışsa bile kabul görmemiştir. Dünyanın hemen her ülkesinde kadınlar, ekonomik özgürlüklerine sahip olsalar bile, ev işlerinden sorumlu tutulmaktadır. Ev işlerinin paylaşılması, kadın ve erkeğe atfedilen roller çerçevesinde geleneksel toplumlarda pek fazla kabul görmemiştir. Ancak yine de günümüzde erkeklerin ev işlerini paylaşmada daha eşitlikçi davranmaya başladıkları üzerine görüş birliği bulunmaktadır (Eyüboğlu, 1999:18).

Çalışan kadın açısından durumu değerlendirecek olursak, kadın işlerinde işinin erbabı olmaya çalışırken, evde çocuğuna iyi bir anne olmaya çalışmakta, eşine iyi bir eş olabilmenin mücadelesini zor şartlarda verebilmektedir. Bütün bunlara, çocuk bakımı problemleri, ev işleri ve ailenin genel yapısı ile ilgili temel belirleyiciler de eklenince olay biraz daha karmaşık hal almaktadır. Türkiye’de Aile Yapısı Araştırması 2011 verilerine göre Kadın bu sorumluluklarını yaparken kısmen sorun yaşamaktadır. Kadınların %37,2’si Ev ile ilgili sorumluluklarda sorun yaşadığını ifade ederken %32,5’i ise çocuklar ile ilgili sorumluluklarda sorunlar yaşadığını ifade etmiştir.

Sonuç olarak çalışma hayatına katılan kadın, özgürlük ve bağımsızlık kazanarak toplumsal değerini arttırsa bile, bununla birlikte eşitsizliklerle karşılaşmaktadır. Kadın ücretli bir işte çalışsa dahi ondan geleneksel rollerini sürdürmesi beklenmektedir. Bu da kadının iki işgünü ve iki ayrı sorumluluğu olması anlamındadır. Bu bağlamda kadın işteki sorumluluklarını yerine getirirken aile içi sorumluluklarının da üstesinden gelmeye çalışır.

2.1. Kadının Aile İçi Sorumlulukları

Geçmişten gelen ataerkil aile yapısının etkisiyle kadın genelde ev işleri ve çocukla ilgili tüm sorumlulukları üstüne almak zorunda kalmıştır. Günümüzde ailede ve toplumda kadının rol ve statüsünün değişmesiyle diğer aile fertleriyle bir iş bölümü yapılacağı düşünülse de bu gerçeklememiş ve ev kadınlığı, iyi eş ve anne olmak gibi tüm sorumlulukların üstesinden gelmesi beklenmiştir. Ülkemizde yapılan birçok araştırmada da kadının bu görevlerini yapması kadın rolünün bir gerekliliği sonucuna çıkmıştır. Bu sonuç her ne kadar cinsiyetçi bir yaklaşım olarak görülse de çoğu kadın da geleneksel anlayıştan kendilerini kurtaramamakta ve bu yaklaşımın doğru olduğunu kabullenmektedir.

Kadın genelde ekonomik özel de ise kariyer vb. nedenlerden dolayı çalışsa da sorumluluk bilincinin de etkisiyle evinde annelik, ev kadınlığı gibi rollerde seçici davranmamıştır. Çünkü genel görüşte çocuğun ve evin iyi bir anneye ihtiyacı vardır. Kadının çalıştığı ailelerde erkekler ev işlerinde ve çocuk bakımının paylaşılması gerekliliğini bilmelerine rağmen geçmişten gelen toplumsal yapının getirdiği davranışlarında etkisiyle bu düşüncelerini davranışa dönüştürememektedirler. Bu bölümde kadının kimi zaman sevgiyle kimi zaman ise annelik duygularıyla şekillenmiş aile içi sorumlulukları açıklayarak devam edeceğiz.

2.1.1. Eşine Karşı Sorumlulukları

Her birey layıkıyla var oluşu gereği hayatını sürdürebilmesi için en uygun ortam şüphesiz ki tüm paylaşımlarımızı yaptığımız toplumsal hayattır. Bu bağlamda Toplumsal hayatın sağlam bir şekilde sürdürülebilmesi için sağlam

temellere dayanmış birilik ve beraberliği temel ilke edinmiş aile kurumlarının olması gerekmektedir. Aile hayatı evlilik akdiyle başlayan sevgi ve saygı çerçevesinde ilerleyen ve de güncelliğini her zaman koruyan bir kurumdur. Evlilik, eşlerin karşılıklı fedakârlığı ve birbirlerinin ihtiyaçlarını gidermeleri temeli üzerine kurulur. Bu sebeptir ki eşler birbirlerinin ihtiyaçlarının farkında olması ve bu ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir. Evliliklerin uzun ömür olması ise karşılıklı sorumluluklarının yerine getirilmeye çalışılması yada getirilmesiyle mümkün olmaktadır.

Evlenen çiftler, hayat anlayışlarını, "Hayat Güzeldir. Allah bana güzel bir eş verdi. Bu güzel hayatı yaşayabildiğim için çok mutluyum. Bu mutluluğu bozacak her türlü hareketten sakınmalıyım." ana fikri üzerine kurdukları takdirde huzurlu ve uzun bir aile hayatı sürdürmeleri mümkündür. Eşlerin iletişim biçimi, birbirini anlama ve rol paylaşımı evliliğin ilk yıllarında şekillenir. Bu önemli dönemin sağlıklı bir şekilde atlatılabilmesi evliliğin temellerini sağlamlaştıracaktır (Tarhan, 2008:80).

Sevgi aile içinde olmazsa olmaz ilkelere aittir. Sevgisiz olarak ailenin bir arada bulunması düşünülemez. Ancak sevginin yanında saygıda birlikte duyulması gereken bir duygudur. Saygısız sevgi kolları olmayan bir nehir'e benzemektedir. Kolları olmayan nehir kurumaya mahkûmdur, saygısız sevgi de bu bağlamda nehir gibidir. Onun için bir erkek ile bir kadın otuz yıl, kırk yıl bir arada bulunduran en kuvvetli güç sevgi ve saygıdır. Zaten aile içi iletişim temel harcı da sevgi ve saygıdan başka bir şey değildir. Sevgi insana ait birçok duygunun da gelişmesinde en önemli etkenlerden biridir. Sevginin olduğu yerde, fedakârlık, yardımlaşma, dayanışma, başarı, zenginlik, saygı ve benzeri kavramların yerleşmeleri mümkündür.

Ailenin temelini sevgi, fedakârlık, saygı ve hoşgörü gibi kavramlar oluşturur. Bunlar iyi bir şekilde yerinde ve zamanında kullanılırsa, aile içinde huzur sağlanmış olur.

Bu bağlamda Taha Akyol; Evlilik hayatında tabii, tadı tuzu olan tartışmalarla birlikte mutlu olmanın anahtarı sorumluluk duymaktır. Eşinize ve çocuklarınıza karşı derin bir sorumluluk duyarsanız, o zaman onları mutlu etmek için çalışırsınız. Bu da sizin yaşama sevincinizi ve enerjinizi artırır

demektedir. Aile içi mutlu bir hayat sürdürülmesi için eşler birbirlerinin ihtiyaçlarını ve özelliklerini bilerek hareket etmeleri gerekmektedir. Bunların başında ise karşılıklı sevgi, saygı, hoşgörü güven ve ilgi ve destek gelmektedir.

Aile içinde huzur ve mutluluğun devamı için kadın ve erkek birbirlerinin eksiklerini, ufak kusurlarını görmemeli, karşılıklı müsamahalı olmalı ve haklarını çiğnememelidir. Eşler arasında karşılıklı ilgi aile hayatında mutluluğun temellerindendir. Kadının kocasına karşı görevleri özetle şöyledir: Kadın kocasıyla bütün konuları konuşarak halletmeli ve uzlaşmacı bir tavır sergilemelidir. Ailede ailevi meselelerin istişare edilerek çözüme bağlanması hem aile hem kurumun manevi atmosferi hem de selameti yani ayakta kalması ve sürekliliği açısından büyük önem taşır (Köse, 2014:165). Sevginin kalpte yerleşmiş olanına *mahabbet* denir. Onun davranışlara yansımaya ise *meveddet* denmektedir. Sevginin söz ve eylemlerle somutlaştırılmasıdır. Sevgi tek taraflı olup işkenceye dönüşmemeli sevgiyi paylaşımlarla çoğaltmak gerekmektedir. Meveddet karşılıklı olursa büyük bir güce dönüşür. Buda eşler arasında sıkı bir bağ kurulmasına neden olur. "Kalpten kalbe bir yol vardır" ifadesinde de görüleceği üzere eşler sevgi ve samimiyeti hisseder ve bu da yuvayı ısıtır. Evliliklerde sevgiler kalpte değil söze yansımış ve somutlaşmış eylemlerle açığa çıkmaktadır (Köse, 2014:272-273).

Eşler birlerini mutlu etmeye çalışmalı ve fikirlerine saygı göstermelidir. Çocuklarına karşı babayı ulaşılmaz bir karakter göstermeyip evin reisi olduğunu benimsetecek hareketlerle eşinin otoritesine katkıda bulunmalıdır. Her anlamda eşine sadakatini göstermelidir. Toplumda kadının beklenen eşlik rolü kocasını rahat ettirmeyi, kocasının istediklerini karşılamayı, kocasını sadık olmayı gerektirir. Çalışan kadın işten ne kadar yorgun ve stresli gelse de eşinden güler yüzünü eksik etmemelidir. Güzel söylenecek bir söz, bir bakış bazı konuları aşmakta yardımcı olacak ve eşler arası iletişime katkıda bulunacaktır. Kadın ekonomik çözümsüzlükler yüzünden çalışıp eve katkı sağlıyor ise kocasına bununla ilgili olumsuz bir söz söylememeli, aksine paylaşım bilinci içinde ailesine katkı sağlamanın ona

mutluluk verdiğini belirterek kocasının iç huzurunu sağlamalıdır. Aile içinde karşılıklı iyi niyet ve iyi davranış hâkim olmalıdır. Unutulmaması gereken en önemli hususlardan biri de ailede çocuğa verilecek eğitimlerin yanında eşlerin birbirlerine olan iletişimi, sevgi, saygı ve hoşgörü ile temellenmez ve beslenmez ise çocuğun gelişimi olumsuz etkilenir.

2.1.2. Çocuklarına Karşı Sorumlulukları

Çocuğun eğitimi gelişimi ve de sosyalleşmesinde aile kurumunun önemi yadsınamaz. Çocuklar gözlerini dünyaya açmalarından itibaren anne sevgisine ve ilgisine ihtiyaç duymaktadırlar. Dünya'ya gelen çocuk ilk annesinde karnını doyurur, sakinleşir ve annesine duygusal bir bağla bağlanır. O yüzden annenin bir babadan daha farklı bir sorumluluk yüklendiği bir gerçektir. Ancak çocuğu sadece dünya'ya getirmekle her şeyin yeni başladığının da bilincinde olunması gerekmektedir. Çocuğun gelişimiyle birlikte yoğrulacak aile içi eğitim bu anlamda çok önemlidir. Özellikle çocuklardaki 0-6 yaş dönemi çocuğun kişiliğinin gelişmeye başladığı zaman olarak bilinir ve bu dönemde aile içinde verilecek başlangıç eğitimi çocuğun ileride oturacak olan karakteristik özelliklerine yansımaktadır.

Unutulmaması gereken en önemli nokta, aile içinde verilen eğitimin toplumsal düzeni korumada etkin bir rol oynadığıdır. Düzgün bir karakterde yetiştirilen çocuk aldığı bu eğitimi ileriki hayatını şekillendirmede en önemli done olarak görecektir ve vahşice işlenen cinayetlerden, tecavüz suçlarından ya da kadının maruz kaldığı şiddetten belki bu sayede kurtulabileceğiz.

Günümüzde sosyal bilimlerdeki gelişmeler, günlük hayata sosyal değişimler şeklinde yansımaktadır. Toplumun bir parçası olan kadının, sosyal hayattaki rolü ve yeri değişmektedir. Geçmişin ev hanımı ve anneliği üstlenen kadın tipi, yerini çalışan, toplumsal roller üstlenen kadın tipine bıraktığı görülmektedir (Dodurgalı, 2010: 145). Kent hayatı kadının bakış açısını da değiştirmiştir. Modern toplum hayatında kadının eğitim imkânlarından yararlanması ve meslek sahibi olarak kamusal alanda yer almaya başlamasıyla toplum içinde yeri farklılaşmıştır. Artık kent hayatında ailede geleneksel rollerin yerine getirilmesi kadına yetmemektedir (Meriç, 2004: 178).

Bir yanda çocuğun anneye sahip olma hakkı, diğer yanda meslek sahibi üretken bir insan olan meslek sahibi kadının mesleğinde çalışma hakkı vardır. Kadın ailenin ihtiyaçları ya da çocuğun ihtiyaçları sonucunda ekonomik bir kaygı taşımaktadır, bu kaygı kadını daha refah içinde yaşaması için çalışma hayatına yönlendirmektedir. Bu yönlendirme neticesinde kendini çalışma hayatında bulan kadın çocuğuyla diğer evde olan ve çalışmayan kadınlara göre daha az vakit geçirmektedir ve bu geçiremediği vakti başka türlü şeyler ile telafi etme çabasına gitmektedir. Bunlar kimi zaman pahalı bir oyuncak kimi zaman ise çocuğun bazı yanlış hareketlerini görmezden gelme olabilmektedir. Kadın bunu yaparken çocuğuna yetemediğini düşünmekte ve çocuğunun kendisinden uzaklaşıp kendi kabuğuna çekilir korkusunu yaşamaktadır. Anne çocuğuyla ilgilenemediği düşüncesine kapılarak suçluluk psikolojisi içinde olmamalıdır ve bunun getireceği; aşırı iyi olma, fazla toleranslı olma, fazla koruyucu olma ve sürekli denetleme gibi yanlış tutumlardan uzak durmalıdır. Çocuğa sevildiğini hissettirmek ve bu eylemi sadece sözlü değil, her davranışla ona belli ettirilmesi çocuğun yetiştirilmesinde yarar sağlayacaktır. Anne-babadan beklenen en uygun davranış, çocuğu ile sevgi, şefkat ve güven temeline dayanan iyi bir diyalogun ve iletişimin kurulmasıdır.

Çalışan anne çocukla olan ilişkisinde çocuğunun kendisi harici başka bir şey ile mutlu olmasına izin vermemelidir. Çocuk annesinin yerine başka şeylere yönelirse içine kapanık ve kendi dünyasını kuran bir çocuk olma ihtimali vardır. Anne işten ne kadar yorgun gelse de çocuğuna güler yüzünü ve mutlu bir bakışla göz temasını eksik etmemelidir ve ona aile olmanın en güzel yanları gösterilmelidir. Kadın yemek ve diğer işleri hallettikten sonra çocuğuyla mutlaka özel vakit geçirmeli ve onunla sohbet etmeli ve de onun istediği bir oyun ya da farklı bir aktivenin içinde olmalıdır. Önemli olan annenin çocuğu ile geçirdiği sürenin uzun veya kısa oluşu değil, çocuğu ile geçirdiği sürenin niteliği ve onunla kurduğu iletişimin türü, annenin çocuğuna iyi bir model olması, onunla olumlu bir iletişim kurarak, onun güven, sevilme ve bağımsızlık ihtiyaçlarını karşılayabilmesidir. Yani, gerçekten annenin evde kaldığı süre çocuğu ile birlikte, onunla oynayarak, ilgilenerek sağlıklı etkileşime girerek geçirilmiyorsa olumlu hanesine

yazılabilecek bir puan kazandırmamaktadır. Unutulmaması gereken en önemli nokta annesi çalışan evde ya da okullarda bir şekilde vakit geçiren çocuk tüm aile bireylerine özlem duyar ancak annesine karşı daha farklı bir özlem duymaktadır. Bu özlemin sonucunda çocuktaki beklentiler daha da artmaktadır.

Çocuk eğitiminde anneye pek çok görev yüklenmektedir. Her anne, kendi yaşadığı çağın toplumsal hayata hâkim değerlerine göre çocuk yetiştirmesi gereken kişi olarak görülmektedir (Dodurgalı, 2010:210). Çalışan anne bu beklentilere en doğru şekilde karşılık vermelidir, bu beklentiler yaş gruplarına göre değişiklik gösterse de özünde sevgi ve ilgi vardır. Evdeki işlerin yoğunluğu sebebiyle ona vakit ayıramayacağını düşündüğü durumlarda ev işlerini yaparken çocuğundan yardım isteyerek hem onla vakit geçirebilir hem de ona aile içinde verilmesi gereken ve toplumun her kademesinde işine yarayacak olan sorumluluk paylaşımı duygusunu aşılabilir olacaktır. Yapılan araştırmalar neticesinde özellikle küçük çocukların yatmadan önce anneleriyle vakit geçirmek istedikleri görülmektedir ve o saatlerde anne ile ayrı bir bağ kurulduğu söylenmektedir. Bu saatlerde yapılacak sohbetler ya da çocuğa okunabilecek bir masal kitabı içindeki anne özlemini bir nebze olsa dindirecek ve kendini güvende hissedecektir.

Sonuç olarak anne, bebeklikten başlayan süreç ile beraber çocuğun hayata tutunması için en önemli karakterlerden biridir. Anne yemek, bakım, temizlik, okula hazırlık vb. konularda kendini sorumlu hissetmektedir ancak bunları yaparken çocuğa ne gibi özellikler katabilirimi düşünmelidir. Aile içi rol paylaşımı, sorumluluk bilinci verme ve çocuğun kişilik gelişimine katkı sağlayacak eğitimleri de vermesi gerekmektedir. Ancak tüm bunları yaparken çocuğun her zaman sevgi ve ilgiye ihtiyacı olduğunu unutmamalıdır, çocuğun gözünü doyurmaktan çok onun ruhunu doyurması gerektiği bilincinde olmalıdır. Önemli olan, annenin evde bulunduğu süreyi iyi değerlendirmesi, bu zaman içinde çocuğuyla bütünleşmesi, ilgilenmesi, oyun oynayabilmesidir. Hafta sonlarını yoğun bir ev işi faaliyetiyle geçirmek yerine, çocuğunu tiyatroya, sinemaya, çocuk bahçesine, akranı olan arkadaşlarına götürerek ve ev işiyle meşgulken dahi çocuğunu yanında tutan

anne, görevini yapan annedir. Bu durumda çocuk, annesine yeterince doymasa bile; ona güvenir, ilgilendiğini ve sevdiğini görür (Yavuzer, 2005:62).

Çocuk refahına ilişkin sosyal politikalar geliştirilirken çocuğun doğmamasına karar verme, velayetin kimde olacağı, okulda şiddet, çocuğun suça itilmesi, çocuğun çalıştırılması, ülkemizde çocuklara sağlanan sosyal güvenlik uygulamaları ve anneye çocuğuyla daha rahat ilgilenebilmesi için tanınan izin hakları (Güngör, 2016:201-216) ile soy bağının nasıl kurulduğu, çocuğun miras hakkı gibi çocukların tüm dünyaca tanınan ortak haklarının dikkatle incelenmesi, çalışan kadının çocuklarına karşı sorumluluklarını yerine getirmesinde somut iyileşmeler sağlayacaktır (Güngör, 2016:232-247).

2.2. Çalışan Kadının Aile İçi Kararlara Katılımı

Ekonomik değişim ve gelişimlerle birlikte kadının kararlara dahil olma, sorumluluk paylaşımı ve aile içi rollerde erkeklerle eşit konuma gelmeye başlamıştır. Küçülen aile yapısı ve kadının çalışma hayatına katılımı eşler arasındaki dayanışmayı ve aile içindeki kararlarda kadının söz hakkının artmasına sebep olmaktadır. "Kente göçle küçülen ailede çalışan kadınların çalışmayan kadınlara kıyasla hane içindeki yetki ve sorumlulukları ile karı-koca arasındaki dayanışmanın arttığını göstermektedir" (İlbars, 1991:418-419).

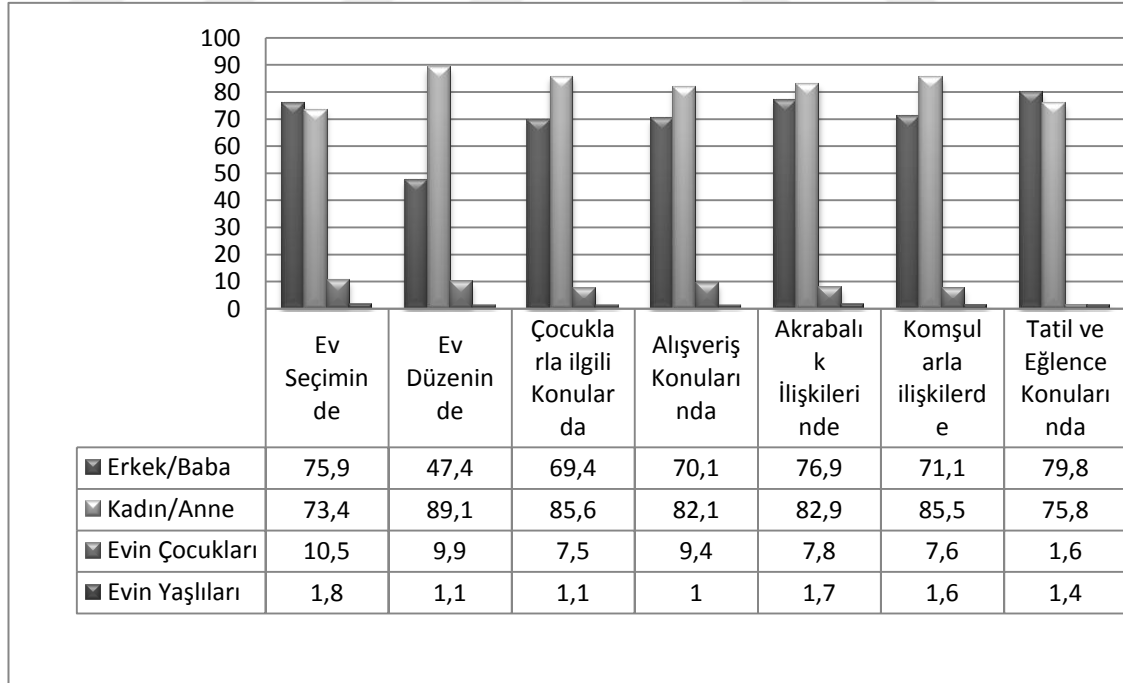
Koray, "Çalışan kadınlar karar mekanizmalarına katılma gücü kazanmaktadır" diyerek kadının geleneksel rollerinin yanında eşiyile birlikte kararlar alabilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Kadının ev içi kararlara katılımının tek düzey bir mekanizma olmadığını belirterek: "Ev içi karar alma süreci aileyle ilgili olarak günlük alışverişin yapılması, eve eşya alımı ve ihtiyaçların karşılanması gibi çok çeşitli konuları kapsamaktadır" (Koray vd., 1999:140).

1992 DPT Türk Aile Araştırmasında "gelirin ailenin hangi ihtiyaçları için harcanacağına kim karar verir?" sorusuna %45,87 erkek (evin beyi)

şeklinde cevap verirken, %38,06 karı-koca beraber karar verir ve %10,4 kadın (evin hanımı) karar verir şeklinde cevaplar alınmıştır. Bu bağlamda Ersöz, (1999:82-87) tarafından gerçekleştirilen ve yönetici kadınlarla ilgili araştırmada “çocuklarla ilgili kararların daha çok kimin tarafından verildiği” sorusuna kadınların %78,4’ü eşimle birlikte karar verimiz, % 19,6’si kendim karar veririm, %1,6 kadın eşim karar verir yanıtını vermiştir. “Ev içi kararların paylaşımı” sorusuna kadınların %88,9’u ev içi karaları eşi ile birlikte aldığını, %6,1’i kararları kendisinin aldığını, %3,9’u ise kararları eslerinin verdiğini belirtmişlerdir.

Aile kurumunun önemli boyutlarından biri de aile için önemli bazı konularda kimin karar verdiğidir. Bu nedenle birden fazla kişinin yaşadığı hanelerde referans kişiye belirli konularda kararın hane içinde kim veya kimler tarafından sorusu yöneltilmiştir. Birden fazla seçeneğin işaretlenebildiği bu sorudan elde edilen bulgulara göre aile ile ilgili birçok kararın alınmasında anne/kadın daha baskın bir role sahiptir.

Tablo 13. Hane Halkının Kararlara Katılımı



Kaynak: Türkiye’de Aile Yapısı Araştırması 2011

Tablo 13'deki veriler neticesinde Türk ailesi içinde erkek/baba ve anne/kadının bazı konularda ortak karar aldığı görülmektedir. Ev seçimi kararı erkeklerde %75,9 kadında ise %73,4'tür. Erkeklerin Alışveriş konularındaki katılımı %70 iken kadınlarının katılımı %82'dir. Akrabalık ilişkilerindeki kararlara katılımı erkekler %77 kadınlar ise %85'dir. Ailenin sosyalleşmesi ve birbirleriyle vakit geçirmesi anlamındaki tatil ve eğlencede erkeklerin %79,8'u kadınların ise yüzde %75,8'i bu karara katılım gerçekleştirir. Bu kararlarda anne ve babanın birlikte karar alabildikleri görülmektedir. Ev düzeninde erkekler %47,4 iken kadınlar %89,1'dir. Çocuklarla ilgili konularda ise erkekler %69 ile kadınlar ise %85,6 ile kararlara katılım sağlamaktadır. Komşu ilişkilerinde erkekler %71.1 kadınlar %85,5 ile kararlara katılım gösterirler. Bu karar alımlarında ise kadının biraz daha baskın olduğu görülmektedir. Çocukların aile kararlarına katılımı ve etkisi, aile yaşlılarına kıyasla daha yüksektir (ATGM, 2011:245).

Kentlerde kadının eğitim düzeyi kocasından yüksekse ve ev dışında ücretli bir işte çalışarak aileye katkıda bulunuyorsa, kocasının sosyal statüsünün yükselmesini sağlıyorsa aile içindeki otoritesi de artmaktadır (Timur, 1972: 101). Kadınların çalışmayla birlikte artan iş yüklerine karşı daha önceki konumlarına göre bağımsız olmaları ve aile içi kararlarda söz hakkına sahip olmaları kadınların çalışmayı isteme sebeplerindendir. Kadınların çalışma hayatında kendilerine yer bulması, üretken ve para kazanıyor olması kadının kendini güvenini artırmaktadır ve aile içi kararlarda daha etkin olma isteğine cevap bulmaktadır. Bu bağlamda aile de söz sahibi olan kadın sadece çocuk bakımı, yaşlı bakımı ya da evin genel işleri ile ilgili kararlara katılmanın yanında ailesiyle alakalı diğer maddi ve manevi konularda da kararlara katılım sağlamaktadır. Kadınların yapısal özelliklerinden dolayı kararlardaki katılımı farklı görüşlerin doğmasına sebep olmakla beraber çoğu zamanda yararlı olmaktadır. Aile eğer bir bütün ise sözde kalmamalıdır, alınan kararlarda "ben istiyorum ve öyle olacak" yerine "biz böyle karar verdik" demek daha doğru olacaktır. Biz bilinci ebeveynlerde ne kadar dengeli olursa çocukların da ileriki yaşantısında o dengeli yapıdan etkilenmesi

neticesinde biz bilinci daha çok geliştirecektir. Unutulmaması gereken en önemli nokta kadın sadece toplumun atfettiği görevleri yerine getirirken başarılı değildir, kadın her alanda karar verirken ve uygularken başarılı olabilir. Evin ebeveynlerinden birinin yanlış alacağı bir kararı diğer ebeveyn düzeltebilir ve daha doğru karar alınmasını sağlayabilir. Kararlarda kimi zaman hayati önem de kazanabilir, o yüzden kadınlara aile kararlarına katılımda değer verilmeli ve geleneksel yapıdan gelme kadının toplumsal değerini düşürecek "Saçı uzun akıllı kısa", "Kadın sen karışma, sen nereden bileceksin, sen ev işlerine bak" gibi halk söylemlerine kulak asılmamalıdır.

2.3. Çalışan Kadının Aile İçinde Karşılaştığı Sorunlar

Çağımızda, meslek sahibi kadınlar, meslek ve aile rolleri arasındaki çatışmaya, aile rollerinden bütünüyle çekilmek veya omuzlarına yüklenen aşırı sorumluluğu tek başlarına taşımaya çalışmak gibi kişisel çözümler üretme yoluna gitmektedir (TİSK, 1999:31). Çoğu zaman da kadınlar gerçek üstü sayılabilecek seçeneklere yönelmekte; "evlenmeyi dışlamak" veya "süper kadın olmak" çabasına girmektedirler. Ancak evlenmeyi dışlamak, bilindiği gibi hiçbir toplumda onaylanmayacak bir tercih olacağından, kadınların ikinci seçeneği benimseme sıklığı çok daha yüksek olmaktadır. Bu tercih, ikili iş yükü nedeniyle çok fazla yorulan kadında ciddi fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olabilecek bir seçimdir (TİSK, 1999:31).

Çalışma hayatına katılan kadın, özgürlük ve bağımsızlık kazanarak toplumsal değerini arttırsa bile, bununla birlikte eşitsizliklerle karşılaşmaktadır. Kadın ücretli bir işte çalışsa dahi ondan geleneksel rollerini sürdürmesi beklenmektedir. Bu da kadının iki işgünü ve iki ayrı sorumluluğu olması anlamındadır. Kadının iş hayatına girmesi kabul gördüğü halde, ev işlerinin yapılması hala kadının üzerindedir. Ev işlerinin ortaklaşa yapılması kadın ücretli işte çalışsa bile kabul görmemiştir. Aile içindeki para kazanma rolündeki paylaşım aynı oranda ev işlerinin paylaşılmasını sağlamamıştır (Önel, 2006:43).

Toplumda kadına annelik ve eşlik görevleri rol olarak verilmiş ve bunları beraber sürdürmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Bu yüzden kadına yüklenen

toplumsal roller, kadının çalışma hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadının annelik, eşlik ve ev kadınlığı rollerine iş kadınlığı rolü eklenmektedir. Böylece hem evde hem de işte çalışan iki zamanlı çalışan birey modelini almaktadır. Farklı sebeplerden dolayı çalışma hayatında var olmaya çalışan kadın, iş hayatında yaşadığı sıkıntıların yanında birde ev odaklı sorunlar yaşamaktadır. Kadın kimliği yüzünden karşılaştığı sorunları aile hayatındaki, ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgili yaşanan sorunlar olarak üç ana başlıkta ele alınabilir.

2.3.1. Aile-İş Çatışması

Çalışma hayatına dâhil olan kadın ekonomik özgürlük, toplum önünde saygınlık ve kendine olan özgüveninin artması gibi pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak geleneksel toplum yapısının kendisine yüklediği birçok görevi de beraberinde yapması beklenmektedir. Kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışları içindedirler. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Ebeveynlik rolü, kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların, annelik rolü, babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirmektedir.

Ülkemizde çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu ekonomik zorunluluklar nedeniyle; aile geçindirmek veya aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla çalışmaktadır. Hayat standardını yükseltmek veya eğitim gördüğü bir alanda uzman olduğu için çalışanların oranı ise oldukça azdır (Aktaş, 1994:7). Kadının çalışması beraberinde bazı sıkıntılar da getirmektedir. Özellikle kadının evli ve çocuk sahibi olduğu hallerde bu durum daha da zorlaşmaktadır. Bu zorlukların başında; annenin olmadığı saatlerde çocuğun bakımı, işinden yorgun ve gergin gelen annenin çocuğuna yeterince zaman ayıramaması ve onunla sağlıklı bir iletişim kuramaması gelmektedir (Yavuzer, 2005:60).

Ataerkil yapının egemenliği altında olan toplumlarda bu beklentiler daha belirgin şekilde görülmektedir. Çalışan kadın iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını, iyi iş kadını olabilmek için iş ve ev rollerini gerçekleştirmede büyük bir zaman baskısı yaşamaktadır. Çoğu zaman sırf bu nedenlerle statü ve yükselme fırsatlarını kaçırmakta veya geciktirmektedir. Kadın, tüm çelişkilerin yarattığı

gerilimi yaşarken, beraberinde sağlığını da yitirmektedir (Aytaç, 2001:51). Kendine atfedilen görevleri yapması beklenirken çalışma hayatındaki kariyeri ve başarısı göz ardı edilmektedir. Çünkü kadının asli görevi hep ev işleri ve çocuk olarak anlaşılmış ve bunu uygulaması beklenmektedir. Eski Türk filmlerindeki repliklerde bile “evinin kadını çocuklarının anası olacaksın” denerek kadının toplumdaki görevleri yansıtılmaya çalışılmıştır. Bunlara “kadının yeri evidir” gibi deyimler de destek vermektedir. Çünkü Kadın çalışamaz sadece eşine ve çocuklarına yetebilir düşüncesi hâkimdir. Ancak toplumsal yapının ve hayat şartlarının değişmesiyle çalışma hayatında yer bulan kadın, aile hayatındaki yüklenen sorumlulukların üstüne bide çalışma hayatındaki sorumlulukları üzerine almış ve bunları yerine getirebilmek için yoğun çaba sarf etmek zorunda kalmıştır.

Çalışan kişi ailede hem eş hem anne/baba rolü üstlenmişse yükü artmış demektir. İş-aile çatışmasının ortaya çıkışı kişinin birden fazla role sahip olması durumunda meydana gelir. Aşırı yük ve engellenme teorileri, yüksek iş çatışmasının, iş-aile çatışmasını beraberinde getireceğini ileri sürer. Rol belirsizliği, rol çatışması, yoğun zihinsel ve fiziksel çaba, fazla çalışma sonrası oluşacak psikolojik baskı, zaman yetersizliği, stresli ortam vb. iş unsurları iş-aile çatışmasıyla doğrudan ilişkilidir (Higgins ve Duxbury, 1994:392-393).

İş ve evdeki rollerinin kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açtığı belirtilmektedir.

a) Zaman baskısına dayalı gerilim

b) Çatışan rollerin yarattığı gerilim

c) İki alanda birbirinden farklı davranış istenmesinin yarattığı gerilim (Noe vd., 1996:437; akt. Aytaç, 2001:50).

Zaman baskısına dayalı gerilim, bireyin bir rolünü yerine getirmesi için ayrılmış olan sürenin, diğer rolüne ilişkin talepleri kısıtlaması halinde ortaya çıkmaktadır. Bu gerilim türü genelde evde küçük çocuk sahibi olma, kalabalık ailede olma; işte ise fazla ve düzensiz sürelerle çalışma durumunda meydana. Çatışan rollerin yarattığı gerilim, bireyin bir yaşam

alanındaki gerilme ve yorgunluk nedeniyle, diğer yaşam alanındaki performansının kısıtlandığı durumu açıklar. Gerilim, ev veya işte yaşanan yoğun stres nedeniyle meydana gelmektedir. Davranış tabanlı gerilim ise, bireyin davranış kalıplarının, bir rolü ile uyumlu olurken, diğer rolünün gereksinimleri ile uyumsuz olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Bu gerilim türünün tespiti zor olduğundan, çoğu çalışmada gözden kaçmaktadır. Burada gerilim, bireyin evde işyerindeymiş gibi, işte ise evindeymiş gibi davranması halinde yaşanmaktadır (Dursun ve İstar, 2014:128-129).

Bu bağlamda İş ve aile hayatını idare etmeye çalışan kadın bu görevleri sürdürmek için yoğun mesai harcamakta ve bu yükün altından bazen kalkamayacak duruma gelmektedir. İş ve aile çatışmasının; çalışan kadınlara, anne ve eş olmaktan kaynaklanan ikili rolünün oluşmasıyla gerçekleştiği söylenebilir. Kadın bir taraftan iş hayatı sorumlulukları diğer tarafta aile hayatının getirdiği sorumlulukları dengeleme çabası içerisinde büyük savaş vermektedir. Her rol, kendine zaman ayrılmasını ister (TİSK, 2002:33). Kadından annelik rolünü gereğinden fazla iyi yapması beklenir. Annelik rolü, kadının çocuğuna vereceği eğitim ve katacağı değer ile topluma iyi bir birey yetiştirmesidir. Toplumun genel bakışı içindeki eşlik rolü ise kocasını rahat ettirmek, kocasının isteklerine cevap vermek olarak algılanır. Bunları yaparken kadından özverili bir yaklaşımda olması beklenir ve kadının yeri geldiğinde kendi özgürlüğünden vazgeçmesi istenir.

İş ve aile, insanların günlük hayatlarının çok büyük bölümünde meşgul oldukları ve uzun dönemde başarılı olmayı ve de tatmin elde etmeyi istedikleri önemli rollerdir. İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları, özellikle çalışan kadınlar üzerinde bir takım baskılar oluşturabilmekte ve kişinin öncelikleri ile ilgili olarak çeşitli çelişkiler yaşamasına neden olabilmektedir (TİSK, 2002:32). Bu durumla karşılaşan kadın duygusal yapısı gereği ailesini ön planda tutarak çalışma hayatına ön plana almaktadır ve rol çatışması yaşamaktadır. Kadın, iş hayatındaki sorumluluklarına daha fazla önem verdiğinde iyi anne ve iyi eş olma rolünden ödün verirken, aile hayatındaki sorumluluklarını ön plana aldığı anda ise iş hayatında zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu karmaşık döngü

özellikle işe ayrılan zaman fazla olduğunda evdeki sorumluluk dengesinin bozulduğu düşünülmesine ve eşler arası sorunların yaşanmasına sebep olabilmektedir. Bu iki sorumluluk arasında sıkışan kadın iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını, iyi bir çalışan ya da yönetici olabilmek için yoğun çaba sarf etmekte ve büyük bir zaman baskısı yaşamaktadır. Bu yaşanan baskı aile içinde dengeleri kimi zaman bozmakta ve rol kargaşası meydana getirmektedir.

2.3.2. Ev İşleri

Kadınlar, evdeki ve iş hayatındaki sorumluluklarını dengeleyip idare etmeye çalışırken hem ailede hem de iş hayatında yaşadıkları sorunlardan dolayı ikiye bölünmektedir. Bu bölünmenin devamında ise işe ve eve yetememe durumu baş göstermektedir. Ataerkil yapının yoğun olduğu toplumumuzda bu durum kadını arka planda görülmesine ve kadının asli görevinin ilk önce evi ve çocuğudur düşüncesine sebep olmaktadır.

Günlük hayatta ev içinde takip edilmesi gereken ve yapılmasıyla yükümlü olunan işlerin tamamına genel olarak ev işleri denmektedir. Bu kimi zaman ev süpürme kimi zaman yemek yapma kimi zaman da evin toparlanması olarak karşımıza çıksa da hanenin özelliklerine göre de farklılık göstermektedir.

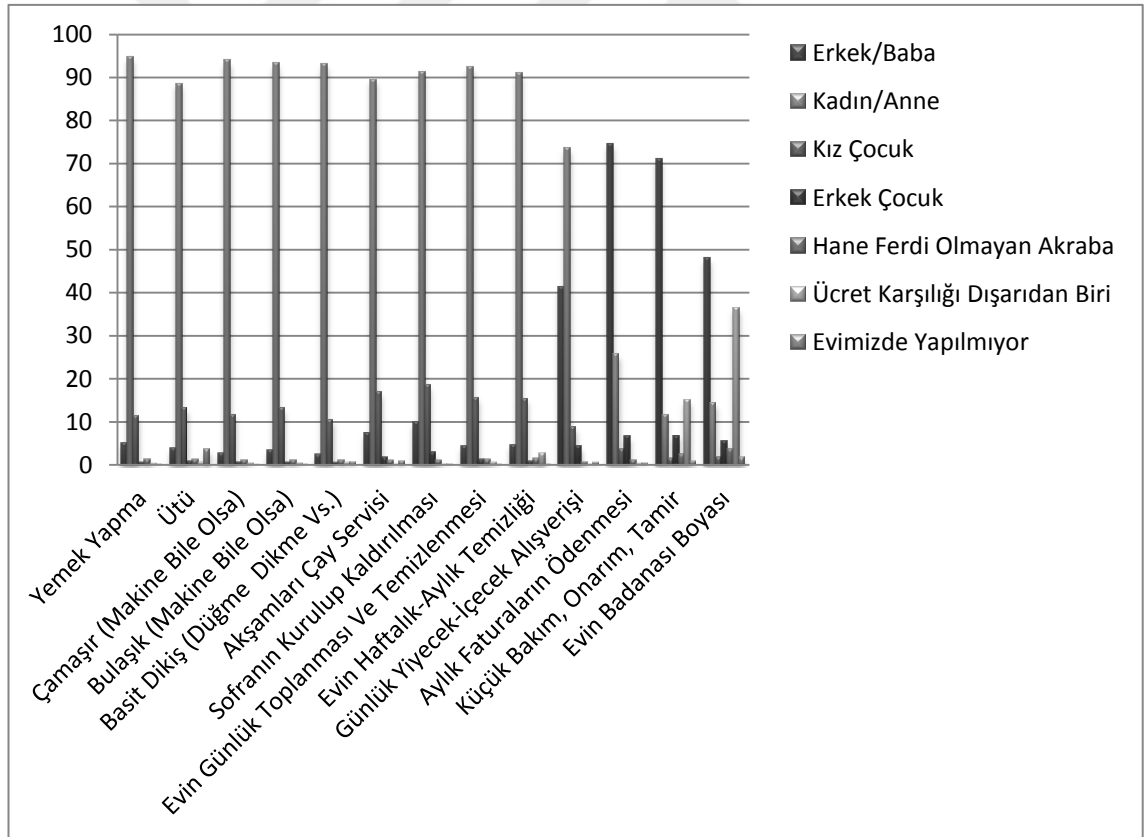
Daha önceleri de belirttiğimiz gibi bu işlerdeki genel sorumlu olarak tayin edilen kişi ilk olarak her zaman kadındır ve kadından bu işleri yapması beklendiği gibi hane halkı kusursuzluk beklentisini hiçbir zaman elden bırakmamaktadır. Yani gömlek ütülenecek ise kusursuz olacak yemek yapılacaksa çeşidi bol ve lezzeti yerinde olacak. Kadın bu beklentileri her zaman yerine getiremese de aile bireylerinin mutluluğu için elinden geleni yapmak istemektedir. Kısacası deyimde de belirtildiği gibi saçını süpürge etmektedir.

Ev kadınlığı rolü, kadının aile içindeki faaliyetlerini işaret etmektedir. Kadın evlenmemiş olsa bile bu rolü oynaması beklenir. Bu rolü oynamaması ya da başarılı olamaması rol çatışmasına girmesi kadında kaygı yaratabilir Kadının sorumlu olduğu ev işleri, çocuk bakımından evin genel sorumluluklarına

kadar uzanan geniş bir alanı kapsamakta olup çalışma hayatı üzerinde etkisini fazlası ile hissettirmektedir. Kadınların ev dışında çalışmaya başlamasıyla birlikte ev yüklerinin erkeklerin ev işlerine sınırlı katılımı ya da hiç katılmaması nedeniyle ikiye katlandığı birçok kere vurgulanmıştır (Dedeoğlu, 2000:166).

Kısacası günümüzde aile yapısının değişimi ile erkeklerin de bu anlamda taşın altına elini sokacağını düşünülmüş olsa da bu pek sanıldığı gibi olmamıştır. Çünkü erkekler eşleri çalışsa da hala o eski aile yapısı zihniyetinden kurtulamamış ve bu görevlerin kadının yapması gerekliliğini savunmuştur. Katılım sağlayan erkekler ise sınırlı katılımda bulunmuştur.

Tablo 14. Hanedeki İşleri Yapan Hane Halkı Üyeleri, 2011



Kaynak: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türkiye'de Aile Yapısı Araştırması, 2011

Tablo 14'te çıkan sonuca göre kadının ev işleri içinde genelde yalnız bırakıldığı yönündedir. Kadın ev işlerinin büyük bir kısmını yaparken bunun yanında da evin diğer işleriyle de azda olsa ilgilenmektedir. Türk toplum yapısı içinde aileler kendi ev işlerini kendi içinde çözmeye çalışırken çok az sayıda dışarıdan paralı işçi ya da akrabalarından yardım almaktadır. Yine toplumun yapısı gereği ileriki yaşantısında çalışan kadın ya da çalışmayan ev kadını olacak kız çocukları görev dağılımında yer alırken evin erkek çocukları bu iş bölümlerinde çok fazla yer almamaktadır. Bu durum ise geleneksel yapının devam edeceği yönünde değerlendirilebileceği gibi erkek çocuğun ev işlerinden uzak tutulduğu gerçeğini de gözler önüne sermektedir.

Toplumumuzda anne ve eş rollerini oynayan kadına sorumluluk yüklemesi gereğinden fazla yapılmaktadır. Kadın gelir getirici bir işte çalışsa da çalışmasa da ev işleri hep onun sorumluluğundadır, bu yapı çocuk yaşta alınan evcilik ve bebek gibi oyuncaklardan başlar genç kızlığı zamanına taşınır ve evlendiği zamanda bu işleri yapması beklenir. Bu konuda en önemli nokta kadın hangi şartta olursa olsun cinsiyete dayalı bir iş bölümü yapılmıştır. Kadın eşiyle konuşup evdeki sorumluluk paylaşımına dair konuşup bir çözüm aramıyorsa toplumun yüklediği cinsiyete dayalı görevleri isteyerek ya da istemeyerek kabul etmiş olarak algılanmaktadır. TÜİK tarafından 2011 yılında yapılan araştırmaya göre hanedeki ev işlerinin (yemek, ütü, çamaşır, bulaşık, basit dikiş, akşam çay servisi, sofranın kurulup kaldırılması, evin temizliği ve günlük alışveriş) %88-95 arasında değişen oranlarda anne/kadınlar tarafından yapıldığı görülmektedir. Bu işlerin yerine getirilmesinde %11-19 oranında kız çocuklarının katkısı da görülmektedir.

Kadınların çalışma hayatına girmesi ile birlikte ailenin ortak gelirine katkısı artmaktadır. Daha önce de belirttiğimiz gibi geleneksel kadın-erkek rollerinin bu değişime karşın, hala erkek dışarda para kazanır kadın ise ev işlerine hakimdir anlayışı vardır. Kadın çalışma hayatına girerek erkek işlerini paylaşırken aynı paylaşımı erkek kadın işlerinde yeteri kadar gösterememekte ya da göstermemektedir. Bunun temelinde ev işlerinde kadınlık ve erkekliğin algılaşına ilişkin toplumsal kalıp yargıların yattığı

söylenbilir. Para kazanma işlevine ilişkin kalıp yargılara kıyasla, ev işlerinin paylaşımı işlevine ilişkin kalıp yargılar daha çok direnç göstermektedir (İmamoğlu, 1991:834).

Günümüzde kadın emeğinin büyük oranda ev içinde kullanıldığı bir gerçektir. Kadınlar işten sonra evde ikinci bir işgünü, iş mesaisi yaşamaktadırlar. Yorgun bir şekilde geldiği evde, ev işleri (bulaşık yıkamak, çamaşır yıkamak, temizlik, ütü gibi) ile ilgilenmek zorundadır (TİSK, 2002:36).

Teknolojinin gelişmesiyle ev işlerinde kadının yükünün azaldığı sanılsa da sorumlulukları azalmadığı için bu görevler kadını yormaya devam etmektedir ve kendine hatta ailesine ayıracağı zamanı ev işlerine harcayarak dinlenmeden tekrardan işe gitmektedir.

2.3.3. Çocuk Bakımı

Toplumda geleneksel aile yapısının içinde kendine yer bulan ailelerde çocuk bakımı sorumluluğu kadına görev olarak yüklenmiştir. Ücretli işte çalışmayan kadından bu görevi en iyi şekilde yapması beklenir, çalışmadığı için tek sorumluluğu ev ve çocuk olarak görülür. Kadının çalışma hayatına girmesinden sonra çocuk bakım işinde ücretli bakıcı, kreşler ya da akrabalar devreye girmiştir. Bu yüzden güvenli bir ele emanet edene kadar bu çocuk bakımı çatışması devam etmektedir. Geleneksel toplum yapısı nedeniyle çocuk bakımı kadının görevi olarak görüldüğünden, kadın çocuk yapmaya karar vermeden önce, çocuğun kimin tarafından bakılacağını da düşünmelidir. İlk aylarda çocuğun anne sütüne ve şefkatine ihtiyacının fazla olduğu dönemle, doğum öncesi ve sonrası yasal izin sürelerinin yetersizliği gelişmektedir (Aytaç vd., 2002).

Çalışan kadınların en çok zorlandıkları konulardan birisi de çocukların yetiştirilmesidir. Çocuk sahibi kadının ev dışında çalışması çocukların bakımını paylaşabileceği kişi ya da kurumların varlığına bağlıdır. Bundan dolayı çalışan kadınlar çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çocuk bakımında kimin yardımcı olacağına düşünmek zorundadır. Doğum

izinlerinin kısa olması çalışan ve çocuk sahibi olmaya karar veren kadınları, kendisi çalışırken çocuğa kimin bakacağına karar vermek zorunda bırakır. Özellikle çocuğun sağlığı için anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişimi için anne sevgisine gereksinim duyması bu süreyi yetersiz kılmaktadır. İzin süresi dolan annenin esas sorunu ise çocuğun bakımını kime devredeceğidir (TISK, 2002:38).

Çocuk bakım hizmetlerinin yeterli ya da yersiz oluşu, kadınların işgücüne katılımını doğrudan etkileyen unsurlardan biridir. Ulaşılabilir ve nitelikli bir çocuk bakım hizmetinin yokluğunda kadınlar, işgücüne katılmak yerine evde kalarak çocuklarına bakmayı tercih eder görünmektedirler. Çalıştıkları işte aldıkları ücretin düşük ya da yüksek oluşu, çalıştıkları ortamın olumlu ya da olumsuz oluşu gibi hususlar, kadınların bu kararı vermesinde belirleyici olan faktörlerdir. Annesine her anlamda bağlı olan çocuğunu bekli de hiç tanımadığı birine emanet edecek olması kadını yıpratmaktadır bu durum hem çocuğu hem de anneyi derinden etkilemektedir. Annenin bu çıkmazı iş hayatını da etkiler ve işine adapte olmakta zorlanmaktadır.

Çocuk sahibi olmak kadının toplumsal alanda değer görmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Dünyaya bir çocuk getirmek bir üstünlük olarak önem kazanmakta ve kadına toplumsal manada büyük bir değer kazandırmaktadır. Bu değer duygusu ve annelik içgüdüsü kadında her türlü sorumluluklarının önüne geçebilmekte iş hayatını geri plana itebilmesine sebep olurken, çocuk için yapılan erteleme ve vazgeçmeler kadında çok önemli sıkıntı kaynağı oluşturmaktadır. Çocuk varsa kadın etkinlik alanını işten aileye doğru kaydırmaktadır (YÜGSF, 2004:39).

Kadınların işgücüne katılımı, küçük yaştaki çocukları olup olmadığına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Tüm sosyo-ekonomik gruplarda kadının çocuğu yoksa, tam zamanlı iş sahibi olma olasılıklarının yükseldiği görülmektedir (Aytaç vd., 2002). Anne ve baba rolünü üstlenecek bireylerin çocuk sahibi olmasının iş hayatına etkisi çerçevesinde yapılan araştırma sonucuna göre; hanedeki çocuk sayısı arttıkça erkeklerin işte harcadıkları zaman ve işe olan konsantrasyonları artarken, kadınlara bu durum işten ayrılma ya da çalışma verimliliği azalması olarak yansımaktadır. Kısacası

erkek evin geçim telaşına düşerken kadın burada da kendine yüklenen sorumluluklarının etkisiyle kendinden feragat etmektedir.

Sorumluluk paylaşımında yine çok önemli bir konu olan çocuk bakımının da ev işlerinde olduğu gibi erkek tarafından paylaşılmadığı görülmektedir. TÜİK'in 2012 yılında yapmış olduğu hanelerdeki çocuk bakımı araştırmasına göre; 0-5 yaş grubunda çocukların yaşadığı hanelerde çocuk bakımını %89,6 oranında anneler üstlenirken %1,5'ini babalar üstlenmektedir. Diğer taraftan, çocukların %4,8'inin bakımını babaanneler ve %3,5'inin bakımını ise anneanneler üstlenmektedir. Yine TÜİK'in yapmış olduğu istatistiklerle kadın araştırmasında çocukların %2,4'ünün bakımı kreşler tarafından sağlanmaktadır sonucu çıkmıştır. Her gün düzenli olarak yapılması beklenen, çocuğun yemeğinin hazırlanması ve giydirilmesi faaliyetlerinde erkeğin neredeyse hiç katkısı bulunmamaktadır. Kadının çalışması durumunda ise ailenin diğer fertleri bu işlerde sorumluluk paylaşımında bulunarak evin kadınına katkı sağlamaktadır. Erkeğin bu işleri yalnız başına üstlenmesi söz konusu olmadığı gibi, kadın ile paylaşımı da yok denecek kadar azdır. Çocukla oynamak konusunda bile iki cinsiyet arasında büyük fark vardır ve erkekler bu görevi de yalnız başına üstlenmekten kaçınmaktadırlar. Çocuk hastalanınca bakmak, kadın çalışsa bile, yine neredeyse tamamen kadının sorumluluğundadır. Eş ile paylaşım ise, diğer aile fertleriyle paylaşımın dahi çok altında kalmaktadır (KSSGM, 1998:53).

"Çocuğuna en iyi annesi bakar" düşüncesinin yaygın olduğu ülkemizde çalışan kadınlar bu anlamda çocuklarına yetemediklerini düşünmekte ve bu anlamda kendileri suçlamaktadır. Bu suçluluk duygusu çalışan annelerde sıklıkla görülmektedir. Anne çocuğuyla ilgilense de onla işten gelince bolca vakit geçirse de ona yemek yapamadığını, sabah kalkınca onunla birlikte uyanamayıp ve oynayamadığını ve akşam yatarken ev işleriyle meşgul olduğu için onunla uyuyamadığı için bu suçluluk psikolojiden kurtulamamaktadır. Çalışan kadın çocuğunun ister çok yakın akrabasına, ister bir bakıcıya emanet etsin emanet ettiği kişinin çocuğunu kendi düşüncelerinden farklı yetiştirilmesinden korkar. Çünkü anne kendi bedeninden çıkan bir hayatın kendi doğruları içinde şekillenmesine

istemekte ve bu da onun en doğal hakkıdır. Çocuğun eğitimi ve sosyalleşmesinde aile kurumunun önemi büyüktür. Özellikle küçük yaştaki çocuklar anne sevgisi ve şefkatine ihtiyaç duyarlar. Bu bağlamda çocuğun anneden aldığı eğitimin anneye olan yakın ilişkisine de etkisi vardır. Çocuk sabah farklı akşam farklı doğrular ve yanlışlar ile yetiştirilirse çocukta doğru yanlış kavramı tam gelişemeyecektir bu da ilerleyen zamanlarda ebeveynlere ailede verilen eğitim konusunda farklı sıkıntılar çıkartacaktır.

Bu saydığımız çocuk bakım sorunlarını yaşayan kadının geçici süre ile ya da sürekli iş hayatından uzak kalışı kariyerin gelişimini engelleyebilmektedir. Bakımı yakın akrabaların üstlenmediği durumlarda kreşler veya bakıcılar tercih edilmektedir. Çocuk bakımını kolaylaştıracak kreş ve yuvaların sayısı artmasına rağmen az sayıda oluşu, olanların belli kurumsal iş yerleriyle bağlantılı oluşu ya da pahalı özel kurumlar olmaları, kadınların çalışma ve toplumsal hayata katılımında önemli engellerden birini oluşturmaktadır. Birçok kadının aldığı ücretin, çocukların bakımının ücretli olarak karşılanmasına yetecek ölçüde olmayışı iş arayan kadınların buldukları işleri geri çevirmelerine de neden olabilmektedir. Kadın ücreti yeterli olduğu takdirde çocuğunu kreşe gönderebilmekte ya da bakıcı tutabilmektedir. Aksi takdirde iş hayatını terk etmek zorunda kalmaktadır. Ayrıca devlete ait ilköğretim okullarının büyük çoğunluğunun yarım gün olması çocuğun anneye bağımlılığını okul çağlarında da devam ettirmektedir. Bu da kadının işgücü piyasasına dönüşünü geciktirmekte ve daha çok kısmî süreli işleri tercih etmesine neden olmaktadır. Bunun yanında çocuk bakımında sorumluluk paylaşımında bulunmayan ailelerde kreşlerin ve okulların açılış ve kapanış saatlerinin düzensizliği ve bu sorumluluğu yerine getirmeye çalışan annenin bu kurumlara çocuğunu bırakmasında ve kurumlardan almasında sıkıntılar doğurmaktadır.

2.3.4. Yaşlı Bakımı

Yaşlılık insan hayatının önemli evrelerinden biridir. İnsan hayatının bu önemli evresinde bireylerin hayata bakışlarından, çevreleriyle kurdukları iletişime kadar pek çok konuda farklılaştığı görülmektedir. Toplumumuz yaşlı bireyler ile yakın ilişkiler kuran ve bu ilişkilerin yaşamasını temin

edecek bağlantı noktalarının yaşatılabildiği bir sosyolojik temele dayanmaktadır. Bütün modern toplumlarda olduğu gibi Türkiye toplumu da demografik bir dönüşüm geçirmekte ve yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı artmaktadır.

BM'in tanımına göre bir ülkedeki yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranının %8 ile %10 arasında olması o ülke nüfusunun "yaşlı", %10'un üzerinde olması ise "çok yaşlı" olduğu anlamına gelmektedir. Nüfus projeksiyonlarına göre Türkiye'nin yaşlı nüfus oranının 2023 yılında %10,2'ye yükseleceği ve "çok yaşlı" nüfuslu ülkeler arasında yer alacağı tahmin edilmektedir. NKA sonuçlarına göre 2011 yılında, hanesinde en az bir yaşlı hane halkı üyesi bulunan hanelerin oranı %21,7'dir. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16057> 15.02.2016

Türkiye'de bakıma muhtaç yaşlı bulunan hanelerin kentlerdeki oranı %5 olup bu oran kırsalda ise % 9,5'tir. Türkiye'nin üç büyük kenti Ankara, İzmir ve İstanbul'da bu oran %4-5 aralığındadır. En yüksek oran yüzde 5 ile İzmir'e aittir. Bölgeler açısından bakıldığında, hanede bakıma muhtaç yaşlıların en yüksek oranda bulunduğu bölgeler olarak Doğu Karadeniz %9,9, Güneydoğu Anadolu % 9,3 ve Kuzeydoğu Anadolu %9,2 dikkat çekmektedir. En düşük oranlar ise sırasıyla Batı Anadolu % 3,8, İstanbul %4,1, Batı Marmara %5,2 ve Doğu Marmara'da %6,2 görülmektedir.

Araştırma verilerine göre ailede bakıma muhtaç yaşlı fertlerin bulunduğu hanelerde, yaşlıların bakım işi öncelikle gelinler %27,8 tarafından sağlanmaktadır. Bu bakımın "eş" tarafından üstlenildiği hanelerin oranı %26,6'dır. Bu bakımın erkek ve kız çocuk tarafından üstlenildiği hanelerin oranı ise sırasıyla %21,3 ve %18,9'dur. Bu bakımın bir bakıcı tarafından sağlandığı hanelerin oranı ise sadece %1,5'tir. Araştırma verilerine kent ve kır açısından bakıldığında, kentte bakım işinin kız evlat tarafından sağlandığı hanelerin oranı %25,2 iken kırdaki hanelerde bu oran %15,1'dir. Kırdaki hanelerde bu bakım işi öncelikle gelin ve eş tarafından sağlanmaktadır. Bakıma muhtaç yaşlının hizmetinin bir bakıcı tarafından sağlandığı hanelerin kentteki oranı %2,3 iken, kırdaki bu oran %0,5'e gerilemektedir.

Bölgeler özelinde ise bakıma muhtaç yaşlıların bakımları ile ilgilenen eşlerin oranları %10 ile % 33 arasında değişmektedir. Bakımın en çok eşler tarafından yapıldığı bölge Doğu Marmara'dır %33,3. Bu oranın en düşük olduğu bölge ise %10 ile Ortadoğu Anadolu'dur. Kuzeydoğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Ortadoğu Anadolu bölgelerinin ayırt edici özelliği ise bakıma muhtaç yaşlıların bakımlarının yüksek oranlarda % 40-52 gelinler tarafından sağlanmasıdır (ATGM, 2011:359-360).

Verilerin ışığında kentte yaşanan ve yapısı bakımından değişiklik göstermiş ailelerde yaşlı bakım işi kırsala göre azdır. Bu oranların düşük olması kent hayatında çalışan kadın nüfusunun bulunması en önemli etkidir. Çalışan kadın tıpkı çocuk bakımındaki gibi yaşlı bakımı konusunda da yardım almak zorunda kalmaktadır. Endüstrileşme süreci ile birlikte ailenin yapısında, toplumsal tutum ve yönelimler ile değer yargılarında, kısaca sosyo-kültürel yapıda değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimler ile birlikte kadın çalışma hayatına girerek ve ev ekonomisine katkıda bulunmak zorunda kalmıştır. Bunun neticesinde çalışmayan ev hanımlarına göre bazı konularda sıkıntı yaşadığı gibi bu konuda da sorunlar yaşamaktadır. Türk toplumun genel yapısı içinde yaşlı bakım işlerinin duygusal yapısı ve kişisel özelliklerinden dolayı kadınların daha iyi yapacağı her zaman belirtilmektedir. Özellikle çalışan kadınlar ne kadar da bu konularda yardım alıyor olsa da işten eve geldiğinde bakım sorumluluğunu genelde tek başına üstlenmektedir. Ev işleri, çocuk bakımı gibi konulara bide yaşlı bakım işinin kadına yüklenmesi ve de eşlerin sorumluluk paylaşımına gitmemesi çalışma hayatına giren kadınların bu konuda zorlanmasına sebep olmaktadır.

2.4. İş ve Aile Hayatı Uyumu Çözümleri

Ülkemizde kadın istihdamının artmasının önündeki temel engellerin başında iş ve aile hayatının uyumlaştırılamaması sorununun geldiği söylenebilir. İş ve aile hayatı arasındaki dengenin sağlanamayışı, kadınları, ya iş hayatına katılma ya da hane içinde kalma gibi tek bir tercihte bulunmaya

zorlamaktadır. Ülkemizdeki mevcut toplumsal, ekonomik ve sosyal yapıdan kaynaklanan sorunlar göz önünde bulundurulduğunda kadınlar için işgücü piyasasına girmek yerine evde kalmak, bir tercihten öte bir zorunluluk haline gelmektedir. Kadınları bu yönde karar almaya iten nedenlerin başında, çalışma saatlerinin esnek olmaması, çalışanlara tanınan izin politikalarının yetersiz oluşu, çocuk bakım hizmetlerinin yeterli düzeyde ve ulaşılabilir düzeyde olmaması ve Özellikle küçük yaşta çocuğu olanların evinin işine uzak olmasından kaynaklı çocuğuyla daha az geçirecek ve yeteri kadar ona zaman ayıramayacak olması gelmektedir.

Kuşkusuz iş-aile hayatı dengesi, iş-aile hayatı etkileşiminde çalışan bireyler ve aile üyeleri için ulaşılması beklenen en önemli hedeftir (Auster, 1996:359). Bireylerin iş-aile ve sosyal yapıdaki rollerini uyumlu bir şekilde sürdürebilmeleri, sosyal yapıda mutluluğu yakalayabilmeleri, hayat kalitesini artırabilmeleri ve toplumsal refahı sağlanabilmeleri için iş ve aile hayatı dengesine özen göstermesi gerekmektedir. Aile ve iş hayatındaki sorumlulukların birbirlerine uyumlu hale getirilmesi, bireyin daha az rol çatışması yaşamasına ve hem evde hem de çalışma hayatında başarılı olmasına katkı sağlamaktadır. Ancak iş-aile hayatı dengesi, çift kariyerli eşler için daha karmaşık bir oluşumu içinde barındırır. Bu bağlamda denge hedefine ulaşmak, örgütlerin de sosyal sorumluluk üstlenmelerini; hükümetlerin sosyal politikalar üretmelerini ve uygulamalarını gerektirmektedir. Bu bakımdan eğer işyerleri aile hayatını destekler yapılanmaya sahip değilse, eşler için bir zorluk kaynağı olacaktır. Her iki eşin de kariyer peşinde olduğu ailelerde, iş hayatında algılanan destek yetersiz kalmaktadır (Aytaç, 2001).

İşten aileye yansıyacak çatışmayı doğru bir süreç içinde yönetilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda iş örgütlerini aileye destek olarak, iş ve aile hayatını birbirleriyle uyumlu hale getirecek programlar geliştirmelidir. Uygun ve profesyonelce düşünülmüş kalıcı insan kaynakları politikaları üreterek örgütsel düzenlemeler ve uygulamalara yönelmeleri iyi bir başlangıç olacaktır. Hatta bir adım ötesine gidildiğinde, sadece çalışılmakta olan örgütün yeterli olamayacağı ortaya çıkmaktadır. Özellikle kadınların iş

hayatında ev işlerinden ve çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinden ötürü mağdur olmamaları için ortaya çıkan yükü tüm topluma paylaştıran kamusal politikalar gereklidir (Toksöz, 2007:41-42).

Her bakımdan paylaşmayı teşvik eden argüman ve söylemler hem kadın hem de erkek çalışanlar üzerinde etkili olmaktadır. Öte yandan işverenler de bu yaklaşımlardan etkilenmektedir. Dolayısıyla çalışanını gözetmeyi önemseyen iş örgütleri gittikçe çoğalmakta; bunların uygulamaları ilgiyle izlenmektedir. Öyle ki artık (özellikle gelişmiş ülkelerde) cinsiyete dayalı ayrımcılığın yok edilmeye çalışıldığı, örgütlerde androjenlik uygulamalarının arttığı görülmektedir (Varoğlu, 2001:335). Örneğin bu yeni akımdan etkilenecek yola çıkan birçok Amerikalı işveren, "androjen" bir örgütsel yönetim anlayışını benimsemeye başlamıştır (Aytaç, 2001).

İş ile aile hayatlarının dengelenmesinde işin insancıllaştırılması, alternatif çalışma yöntemleri ve yöneticilerin olumlu tutumlarının yansısı, erkeğin daha fazla sorumluluk yüklenmesi, ailedeki rol dağılımında adaleti sağlayıcı bir etken olacağından, kadının işten aileye doğru yansıyan çatışmayı daha düşük düzeyde yaşamasını sağlayacağı düşünülmektedir. Örneğin, Chodorow (1998) ev içi sorumlulukları kadınlar kadar erkeklerin de yapabileceği ve erkeklerin bu konuda eşleriyle ne kadar eşitlikçi paylaşım yaparlarsa, eşler arasında uyumun o kadar artacağı görüşündedir (Akt. Eken, 2005:43). Kadınların birey olarak toplumsal yapıda yer alabilmesi, geleneksel cinsiyet rollerinin yeniden sorgulanması, dolayısıyla kadına yüklenen anne ve eş rollerinin bir kısmının eş (koca), bir kısmının ise toplumsal kurumlar tarafından üstlenilmesi ile olacağı düşünülmektedir (Ersöz, 1999:143). Burada bilinmesi gereken en önemli husus kadının farklı nedenlerle de olsa çalışma hayatına girmiş olmasıdır. Bu bağlamda uygulanacak politikalar kadının çalışma hayatındaki yerini sağlamlaştırma adına olması gerekmektedir. Bir ülke her anlamda gelişmek istiyorsa buna kadınların muhakkak dâhil olması gerekmektedir. Çünkü kadınların, erkeklerden farklı özelliklere ve bakış açısına sahip olmasının yanında yönetimsel anlamda da farklılıklar getirebilecek potansiyele sahiptirler.

Ancak hem işte hem de evinde uyum içinde olan kadın yani aile-iş dengesini iyi kuran kadınlar bu potansiyellerini gün yüzüne çıkartabilirler.

2.4.1. Aile İçi Sorumluluk Paylaşımı

Günümüzde genellikle ekonomik kaygılardan dolayı çalışma hayatında katılan kadının aile içindeki para kazanma rolündeki paylaşımı aynı oranda kendisine ev işlerinin paylaşılmasında yansımamıştır. İmamoğlu, kadınlık ile “ev kadınlığı” ve “annelik” eş anlamlı düşünüldüğünden, çalışma hayatında yer alan kadının, çalışma hayatıyla birlikte “birincil görevler” olarak nitelendirilen ev içi faaliyetlerini bağdaştırmakla yükümlü görüldüğünü ifade etmektedir. Kadın sahip olduğu kazanımlarla toplumsal değerini arttırmış ve evine ekonomik bir güç katmış olsa da geleneksel rollerini sürdürdüğü bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da kadının iki işgünü ve iki ayrı sorumluluğu olması anlamındadır (İmamoğlu, 1994:64).

Ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluğu tarihsel süreç içerisinde yerleşen cinsiyete dayalı işbölümü sonucunda kadınlara biçilen roller olarak görülmektedir. Kadın, geleneksel bakış açısıyla, ev işlerinin yürütülmesinden ve çocuk bakımından öncelikli olarak sorumlu olan kişidir. Kadının çalışma hayatına katılımı ancak bu sorumluluklarını aksatmadığı takdirde kabul görmektedir. Ancak birçok kadın, ev işlerini teknolojik yenilikler sayesinde hafifletseler bile çocuk bakımı sorumluluğunu tek başına üstlenmek zorunda kaldığı için ya işine ara vermekte ya da kısmî süreli işlerde çalışmaktadır.

Kariyer ve aile arasında dengeyi kurmak, gerek gelişmiş gerek gelişmekte olan ülkelerin tümünde daima kadının üzerinde odaklanmıştır. Oysa iş hayatına atılan kadının çocuk yetiştirmeyi eşiyle, ailesiyle paylaşacağını bilmesi, kadının sürekli istihdamını mümkün kılmakta, iş hayatında da motivasyonunu arttırarak kariyer hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. Ancak görünen o ki, kadının ulaştığı kariyerini koruması daha zor olmaktadır (Aytaç, 2001:57).

Geleneksel “kadınlık ve annelik” rolü ile evi dışında “çalışan birey” rolünü bir arada yürütme çabası, ücretli kadınların temel sorunları içinde sayılmaktadır (TISK, 1999: 43). Ülkemizde ve birçok ülkede erkek, hanede otoritenin tek

sahibi olarak görülür, kadın erkek eşitliği anlamında ne kadar düzenleme yapılmışsa da geçmişten gelen toplumsal düşüncenin etkisiyle kadın ve erkeğin sosyal hayatta görevleri cinsiyete dayalı bir yaklaşımla ayrıştırılmıştır. Erkekten ailenin korunup kollanması ve işleyişinin düzenlenmesi beklenir. Ancak değişen çalışma şartları ve iş hayatında kadınların aktif olarak yer alması kadının görevleri diye sabitlenmiş olan birtakım görevlerin erkekler tarafından da yapılır olmasını sağlamıştır. Geline nokta artık erkekler de çocuklarıyla vakit geçirmek için onları parka götürmekte, sosyalleşmesi için birlikte faaliyetlere katılmaktadır ve Bunun yanında ev işlerinde, yemek hazırlama ve sofrayı kurmada evin işleyişine katkıda bulunmaktadırlar. Değişen çalışma anlayışı ve toplum yapısı, geleneksel rollerin de zaman içinde değişmesine yol açmıştır. Dünyanın birçok yerinde ev işlerindeki ve çocuk bakımındaki sorumluluklar hala kadının görevi gibi görülse de sorumluluk anlamında değişiklikler görülmektedir.

Yörükoğlu, erkeklerin toplumun yapısındaki değişmelere umamazlık edemediklerini "Kadın erkek arasındaki saygınlık ayrımı giderek azaldı. Çalışan kadın sayısındaki hızlı artış, rol ayrımlarını da silmeye başladı. Birlikte işe gidip birlikte eve dönen karı koca, yemeği birlikte yapıp, bulaşığı birlikte yıkamaya başladı" şeklinde belirtmektedir (Yörükoğlu, 1992:48). Eşit anlamdaki iş bölümüne sıcak bakılmamasının en büyük sebebi ise toplumdaki erkek egemen yapı ve geleneksel çizginin dışına çıkılmamasıdır.

Ersöz'e göre ise kadın ve erkeklerin ev içi faaliyetlerde sorumluluk paylaşımı ile ilgili en belirgin eşitsizlik, erkeklerin devamlılık arz etmeyen işlerden sorumlu olmalarıdır. Oysa kadın, yemek pişirme ve temizlik gibi günlük yapılması zorunlu olan tüm faaliyetlerden sorumludur. Bu durum, sorumluluk paylaşımındaki eşitsizliğin bir başka yönünü açığa sermektedir. Araştırmalar, "katılım" ile "sorumluluk paylaşımı" kavramlarının farklılığına da değinmişlerdir. "Katılım" sadece o anki bir ihtiyaca göre ya da başka faktörlere bağlı bazı işlerin belirli zamanlarda yerine getirilmesi iken, "sorumluluk paylaşımı" geleneksel cinsiyet rol beklentilerindeki bir değişikliği de içermektedir (Ersöz, 1999:3). Ev içi işlerin paylaşılmasında kadınlar,

işlerin yapıldığını kontrol etme sorumluluğunu taşımayı sürdürmektedirler (Ersöz, 1999:14).

Ersöz'ün yapmış olduğu çalışmada; kadınların %61,8'i ev içi işlerin ortak yapılmasını, %22,1'i ev işlerinin cinsiyet esasına göre paylaşılmasını savunmaktadır. Kadınların %14,6'sı ev işlerini kadın yapamayacak durumda ise erkek yapmalıdır diyerek ev işlerinin kadının görevi olduğu yolundaki geleneksel anlayışı desteklemektedir (Ersöz, 1999:85). Aynı soruya erkekler %37,9 oranında ortak yapılmalı yanıtını verirken, % 30,4'ü erkeğin ve kadının yapacağı işlerin farklı olduğunu belirtmiştir. Erkeklerin %26'sı soruyu kadının ihtiyacı durumunda erkek yapmalıdır şeklinde cevaplamıştır.

%4,6'lık bir grup ise ev işlerinin tamamen kadının yapması gereken işler olduğunu belirtmiştir (Ersöz, 1999:108).

Atalay'ın araştırmasına göre öğrenim durumu ile kadından beklenen görevler arasında yüksek ilişim bulunmuştur. Ev işleri yapmanın kadının birinci görevi sayılması oranı ilkokul mezunlarında %80,8, lise mezunlarında %58,3 üniversite mezunlarında bu oran %42,5 olarak belirlenmiştir. Aynı kabul cinsiyete göre ise şöyledir: Ev işi yapmak kadının birinci görevidir diyenlerin oranı kadınlarda %69,5, erkeklerde %76,3'e yükselmektedir. Kadının eğitim seviyesi yükseldiğinde tutumunda da bir değişme olduğu gözlenmiştir. Üniversite mezunu kadınlar da bu oranın %25,5'e kadar düştüğü kaydedilmiştir. Atalay'ın bu araştırmasından, üniversite mezunu kadınların rolleri konusunda farklı tutum ve kanaatlere sahip oldukları halde aile hayatlarında geleneksel rollerini sürdürmek zorunda kaldıkları anlaşılmıştır (Önel, 2006:51).

DPT'nin 1992 de yaptığı Aile Yapısı Araştırmasında ise "erkeğin ev içi işleriyle ilgisi ne olmalıdır? "Sorusuna aile reislerinin %35,50'si yardımcı olmalıdır, %31,70'i ev içi işlere katılmamalıdır, %21,4'ü kadın çalışıyorsa ev içi işlere yardımcı olmalıdır, %5,72'si ev içi paylaşılmalı, %5,38 'i kadın çalışıyorsa içi işler paylaşılmalı şeklinde cevaplandırmıştır (DPT, 1992:141). Aynı çalışmada erkeğin ev işlerinde rol alması tutumunu eğitimin etkilediği belirlenmiştir. Eğitim seviyesi yükseldikçe ev içi işleri paylaşma oranının arttığı görülürken eğitim seviyesi düştükçe hem kadınlara hem de

erkeklerde erkek ev işlerine karışmamalıdır tercihi ağır basmaktadır. Yaşanılan bölgenin de erkeğin ev içi tutumlarını etkilediği görülmüştür. Erkeğin ev içi işlere katılımı en yüksek oranda İç Anadolu'da %44,65, en düşük oranda ise Karadeniz Bölgesinde %24,1 oranında belirlenmiştir. Türkiye'de işbölümü hakkında ortaya çıkan tutum değişiklikleri farklılık göstermektedir. İşbölümü sorumluk alma yerine erkeğin kadına ait kabul edilen sorumluluklarda ona yardım etme yönünde değişiklik göstermektedir.

Sonuç olarak yapılan araştırma sonuçlarında; kadının ücretli işte çalışmasının birinci sorumluluğu olan eş ve annelik rollerinde çok fazla değişme olmadığı yönündedir. Çalışan kadın ev işleri ve çocuk bakımı konularını neredeyse tek başına üstlenirken, erkeğin bu konudaki katılımları sadece gereklilik durumunda yardım amaçlı olmaktadır. Çalışan kadınların eşlerinin ev işleri ve çocuk bakımını paylaşmayı kadına yapılan bir iyilik olarak değil, müşterek hayatın doğal bir getirisi olarak görme bilinç düzeyine ulaşması durumunda kadınlar daha kolay çalışma hayatında yer alabilecektir.

İşgücü piyasasında yer alan kadınların, başta eşi olmak üzere hane halkı üyeleri arasındaki ev işi sorumluluk paylaşımlarını tam manasıyla uygulayamamaları çift yönlü iş yapmak zorunda kalmalarını doğurmaktadır. Bu durum cinsiyete dayalı iş bölümünde etkisiyle kadına yüklenen görevlerin artması anlamını taşımaktadır. Buna bağlı olarak kadın zorunda kalmadıkça çalışmamakta, çalıştığında da çifte yükü taşımaya razı olmaktadır (KSSGM, 1999:18).

Geleneksel olarak "kadın işi" diye adlandırılan alanlarda erkek katılımı yok denecek kadar azdır. Bu da ataerkil yapının, günümüz aile yapısında hala varlığını devam ettirdiğinin bir göstergesidir. Erkekler genelde ev işlerini kadın hasta olduğunda ya da doğum zamanında kadına ait yapılacak görevleri yapmak şeklinde algılamaktadır. Erkeklerin işbölümü ve sorumluluk paylaşımına dair en büyük korkuları ise toplum içinde komik duruma düşerek kılıbık damgası yiyecek olmaları ve erkeklik duruşlarının tehlikeye girmesinden korkmaktadırlar. İhtiyaç durumunda ev işleri ve çocuk bakımında kadına yardımda bulunmuş olsalar dahi bunun gizli kalması

ve duyulmaması için uğraşmaktadırlar. Kadının çalışma hayatına girmesiyle ev içi sorumluluklarının paylaşılmaması ve kadının tek başına üstesinden gelememesi durumdaki aksamalarda, eşler arasında sorunlara neden olabilmekte; bu sorunlarla başa çıkamayan kadın, aile ile ilgili rollerini öne çıkarıp, çalışma hayatını ikinci plana itebilmektedir.

2.4.2. Esnek Ve Alternatif Çalışma Biçimleri

Esneklik kavramı içinde özgürlük, katı kuralları yumuşatma anlamı olsa da, kuralsızlaştırma ya da iş hukukunun yasal düzenlemelerden arındırılması demek değildir (Loritz, 1993:11). Esnek çalışma, değişen şartlara uyum sağlamak için tarafların üzerinde anlaştığı normlarla çalışma saatlerini, yerlerini, şartlarını değişik ihtiyaçlara göre belirleyebilme rahatlığıdır. Esnek çalışmanın temel amacı ihtiyaçların cevabına yönelik yapılacak olan değişikliklerin düzenlenerek işleyişe konulmasıdır.

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi konusu kadın istihdamının artırılması konusunda mucizevî bir kavram olarak öne sürmek, gerçekçi bir yaklaşım olmayacaktır. Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamının yüksek olmasında, part-time çalışma gibi esnek modellerin yaygın oluşu önemli bir etkindir ancak burada unutulmaması gereken husus, bu ülkelerdeki kayıt dışı istihdam oranlarının %20'yi geçmediğidir. Ayrıca belirtmek gerekir ki esnek çalışma modelleri sadece part-time çalışmadan ibaret değildir ve gerekli önlemler alınmadığı takdirde esnek çalışma modelleri, kayıt dışı istihdamın daha da artmasına yol açabilir (Yereli ve Karadeniz, 2004).

Bu konuda vurgulanması gereken bir diğer husus ise esnek çalışma modellerinin işveren tarafından çalışanlara bir zorunluluk olarak dayatılmaması, çalışanların kendi şartlarının gerektirdiği durumlarda esnek çalışmayı bir tercih olarak seçebilmesinin mümkün olmasıdır. Bu çerçevede özellikle çalışan kadınlar, talep etmeleri durumunda, doğum öncesi ve sonrasında çalışma saatlerini esnek bir biçimde yeniden düzenleyebilmelidir. (https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf 06.02.2016).

Türkiye’de kadın istihdamının düşük olmasının nedenlerinden biri de, kadınların çalışma saatleri ile aile hayatının gereklilikleri arasındaki ilişkiyi uyumlu hale getirememeleri olduğu söylenebilir. Ancak bu noktada vurgulanması gereken husus, bu sorunun tek yönlü değil, iki yönlü olduğudur. Nitekim kadın istihdamının önündeki engellerden biri olarak “iş ve aile hayatının uyumlaştırılması” konusundan bahsedilirken atıfta bulunulan husus, kadınların evdeki temizlik, yemek yapımı, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukları sebebiyle tipik çalışma saatlerinin birbirine uymamasıdır. Bu sebeple partime çalışmada olduğu gibi esnek çalışma saatleri sayesinde kadınların hem geleneksel rollerini yerine getirmesi, hem de kadın istihdamı oranlarının artması arzu edilmektedir. (https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf 06.02.2016).

Bu çerçevede Schmid toplam 24 AB üyesi ülke için kadınların işgücüne katılımının nasıl arttırılabileceği konusunu incelemiştir. Bu çalışmada kadınların, esnek çalışma saatlerinden yararlanabilmek için standart olmayan istihdam biçimlerini (yarı zamanlı, kendi hesabına vb.) tercih ettiği ve bu nedenle standart olmayan iş imkânlarının artması durumunda kadınların işgücüne katılım oranının artacağı savunulmaktadır. Çalışmada kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen unsurların başında, Avrupa’da hâkim olan kadın ve erkekler için farklı vergi uygulamaları, yaşlı ve çocuk bakımı gibi konuların geldiği sonucuna ulaşmakta ve bu sebeplerle kadınların çalışmamayı veya daha esnek saatlerle çalışmayı tercih ettikleri savunulmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2014:116).

Görülebileceği üzere gelişmiş ülkelerde kadının iş hayatında yer almasını sağlamak için esnek çalışma modelleri uygulanmaktadır. Özellikle sanayileşmiş ülkelerde uygulanan ve işsizliğin artısını önlemek, istihdam kaynaklarından yararlanmayı arttırmak adına standart dışı istihdam türleri geliştirilmiştir. “Ülkemiz çalışma yasalarında henüz açıkça ve tam olarak düzenlenmemiş, ancak dolaylı yorumlara dayandırılabilmiş olan “esnek çalışma biçimleri” ve genel olarak yarım gün çalışmayı ifade ettiği düşünülen “part-time” çalışma özellikle ailesel kısıtları olan kadınlar için bir çözüm gibi

görünmekle birlikte, mevcut evrensel bilgiler incelendiğinde, kadın istihdamına ilişkin pek çok sorunun varlığı da dikkati çekmektedir” (Hablemitoğlu, 1998:1).

Kısmi süreli çalışma Esnek çalışma şekilleri arasında en eskisi ve bilineni, kısmi süreli (part-time) çalışmayı sadece ev ve çocuk sorumlulukları nedeni ile kadınlar tarafından tercih edilen bir çalışma biçimi olarak değil, aynı zamanda çeşitli nedenlerle aktif olarak çalışma hayatına atılamayan bireyin bu alternatif çalışma yollarından yararlanarak üretime katılmasını ve para kazanmasını sağlayan bir çalışma şekli olarak düşünebiliriz. Pek çok birey için çalışma saatlerinde esneklik ihtiyacı, ebeveyn sorumlulukları nedeniyle ağırlık kazanırken; bazı çalışanlar için de yaşlıların bakımı, iş dışında okula devam etme ve erken emeklilik gibi nedenlerle alternatif çalışma saatlerine ihtiyaç duyulmaktadır (Hablemitoğlu, 1998:137).

İş ve aile hayatının uyumlaştırılmasında yaşanan sorunlar, sadece kadınların bir sorunu olarak algılandığı ve buna yönelik çözüm önerileri tartışıldığı sürece bu alanda yaşanan sorunların üstesinden gelmek mümkün değildir. Nitekim iş ve aile hayatının uyumlaştırılması meselesi, sadece kadınların bir sorunu olmayıp, ailenin bütün üyelerinin bir sorunu olarak görülmelidir. Dolayısıyla esnek çalışma saatlerinin getirilmesi, kadınların geleneksel rollerini daha rahat yerine getirmelerinin bir vesilesi olarak algılandığında kadınlar çok nitelikli işlerin olmadığı part-time çalışma sistemine hapsedilmiş olurlar ki, bu durumun istenilen bir durum olduğunu söylemek mümkün değildir. Ayrıca kadın istihdamının artırılması için yaygınlaştırılması düşünülen esnek çalışma, kadınların belirli alanlarda yoğunlaşmasına yol açabileceği, onları klasik istihdam biçimlerinden uzaklaştırabileceği ihtimali de göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca esnek çalışma, bir zorunluluk olarak değil de bir tercih olarak sunulduğunda hem kadınlar hem erkekler için iş ve aile hayatının uyumlaştırılması konusunda yararlı olacak bir enstrüman olarak ele alınabilir. (https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf 06.02.2016).

Part-time çalışmanın dışında esnek çalışma saatleri de alternatif çalışma yöntemlerindendir. Bu bağlamda esnek çalışma saati uygulamalarının hayata geçirilmesi belki de en kritik ölçüttür. Esnek saat uygulamalarının yanı sıra, kadınların aile ve iş yükünü azaltmak ve özellikle tepe yönetime terfi edebilmelerini sağlamak için “çalışan annelerle” ilgili esnek yaklaşım ve düzenlemeler de geliştirilmiştir (Betz ve Fitzgerald, 1987). Esnek çalışma saatlerini; çalışanın işini, çalışma zamanını ve işini aksatmadan, dilediği saatlerde gerçekleştirmesi durumu şeklinde tanımlayabiliriz. Bu yöntemde çalışanlar iş saatlerini kendileri belirler (Doğan ve Türk, 1997).

Dünyadaki uygulamalara bakıldığında esnekliğin aşağıdaki alanlarda pratiğe geçirildiği görülmektedir. Bunlar:

İşin Yapıldığı Mekânın Esnekleştirilmesi: İşyerinin esnekleştirilmesi; yapılan işin bölünmesi, küçülmesi, bağımsız birimlere ayrılması, alt-işveren sisteminin geliştirilmesi biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Evde çalışmayla ilgili olarak birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan en yaygın ve genel kabul görmüş olanı ILO’nun yaptığı tanımdır. ILO’ya göre evde çalışma, “bir işveren veya aracı için, işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde işveren veya aracının denetimi olmaksızın bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması” (Murat, 1993:219) diye tanımlanmaktadır. Bu tanımlara göre çalışan bir sözleşme uyarınca seçtiği bir yerde, genelde kendi evinde, işverenin denetimi altında bulunmaksızın üretimde bulunmaktadır. Burada çalışma zaman esasına göre değil, parça basına yapılmaktadır. Evde çalışması için gerekli malzeme ve bazı araçlar genelde işveren tarafından sağlanır (Tuncay, 1992:79). Bu saydığımız esnek ve alternatif çalışma yöntemlerine Telefon, internet ile çalışma yani uzaktan çalışma sistemini eklenebilir evde çeşitli işlerle meşgul olan kadın ev ekonomisine bu şekilde katkı verebilir ya da vermeye devam edebilir.

Yapılan İşin ve Çalışanların Statülerinin Esnekleştirilmesi Yapılan işin ve çalışanların statüsünün esnekleştirilmesi; çağrı esasına göre çalışma, part-time çalışma, tele-çalışma, uzaktan çalışma, ev-eksenli çalışma gibi farklı çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. İşgücü piyasasının esnekleşmesine bağlı olarak ortaya çıkan söz konusu çalışma biçimleri,

işveren ve işçi arasında esnek iş sözleşmelerinin oluşmasının yolunu açmaktadır.

Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi; çalışma sürelerinin belli bir başlangıç ve bitiş zamanlarının olmaması, işçi ve işverenin istek ve amaçları doğrultusunda belirlenmesi olarak tanımlanabilmektedir. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, işletmelere işin gereksinim duyulan sürelerde yapılması, işçilere ise çalışma süresinin işçilerin tercihleri doğrultusunda belirlenebilmesi serbestisi sunar.

Ücretin Esnekleştirilmesi Ücret esnekliği, işletmelerin çalışanlarına ödedikleri ücret yapısını ve düzeyini, değişen işgücü piyasasına ve karmaşık piyasa ekonomisi şartlarına göre ayarlayabilme serbestisini ifade etmektedir.

İş Yasalarının Esnekleştirilmesi Çalışma hayatında esnekleşmenin bir diğer tezahürü de çalışma hayatını düzenleyen yasalarının esnekleştirilmesidir. İş yasalarının esnekleştirilmesi, iş yasalarında sosyal sigorta mevzuatı da dâhil olmak üzere gerekli yasal değişikliklerin yapılmasıdır.

İşgücü piyasasının esnekleşmesinin kadın istihdamını artırdığı, birçok AB ülkesinde tecrübe edilmiş bir gerçektir. Bununla birlikte bu ülkelerdeki istihdam verilerine bakıldığında yüksek olan kadın istihdamının büyük çoğunluğunun part-time çalışmadan kaynaklandığı görülmektedir. Ayrıca, önemle vurgulanması gereken bir diğer husus da işgücü piyasasının esnekleşmesinin, belirli sektörlerde kadın istihdamını artırmakla birlikte kadınların çok daha kolay işten çıkarılmalarına yol açmamasıdır. Bu çerçevede esnek çalışma, kadınların iş güvencesinin ortadan kaldırılmasının bir vesilesi olarak değerlendirilmemelidir.

Günümüz iş ve aile hayatındaki sorumluluk artışlarının ve bunların beraber yürütülmesinin zorlukları kadının bu rekabetçi ortamda zorluklar ile karşılaşmasına sebep olmaktadır. Yaşanan bu zorluklar iş hayatında yorgunluk ve iş yükünü artıracak sorumluluk altına girme konularında sorun yaşatmaktadır. Kadın farkında olmadan kendini iş-aile çatışması içinde bulmaktadır ve iş hayatındaki yaşadığı olumsuzlar ile birlikte ev huzurunda da olumsuzluklar yaşamaktadır. Bunun sonucunda ise ayrılma eğilimlerinde

bulunmalarını göz önüne alırsak alternatif çalışma türlerine olan ihtiyacın nedenini açıklamış oluruz. Toplumumuzda ve daha birçok toplumda genel kabul gören ev işi ve çocuk bakımının kadının görevi olduğu görüşünün ise zamanla değişmesi gerekmektedir. Kadının sırf bu nedenlerle iş hayatından uzaklaşmasını ortadan kaldıracak çözümler bulunmadığı müddetçe aynı problemler yaşanmaya devam edilecektir. Kariyer ile aileyi birleştirmek isteyen ve çocuklarının yetiştirilmesine aktif olarak katılmanın yanında kariyerlerini de geliştirmek isteyen kadınların çalışma hayatında yer alabilmesi, ihtiyaç duydukları esnekliği ve aile desteklerini sağlamakla mümkün olabilecektir (Apgar vd., 2001:126).

2.4.3. Yaşlı Ve Çocuk Bakım Merkezleri

Ekonomik kaygı ve gelecek için beklentilerin yüksek olması kadının da çalışmasını zorunlu hale getirmektedir. Kadınların çalışması her ne kadar çocuk veya evde bakıma muhtaç yaşlılar açısından bazı sorunlar yaratsa da kadınlar genelde çalışmayı yüksek bir oranda tercih etmektedirler.

“Sanayileşmiş tüm ülkelerde işverenler, ya gönüllü olarak ya da devletin aldığı karar sonucu, geniş bir yelpaze oluşturan Sosyal Hizmetlerin sunulmasında belli bir rol oynamaktadır” (Aytaç, 2001:76). İşveren kaynaklı çocuk bakım merkezleri, çalışan ailelerin iş hayatlarının etkilenmemesi için bu önlemleri almaktadır. Sanayileşmiş batı ülkelerinde çift kariyerli aile sayısının artması ile bu gruba yönelik hizmetler de artış göstermiştir. İşverenler, sendikalar ve hükümet çalışanların iş ve aile sorumluluklarını görerek çözüm yolları üretme yoluna gitmektedir. “Bu nedenle bazı işletmeler, çalışma ve ailenin kaynaştırılmasını kolaylaştıran çocuk bakım merkezleri, kaynak ve danışma problemleri, esnek yardımlar ve destek programları gibi hizmetleri çalışan çift gelirli ailelerin yararına sunmuşlardır” (Aytaç, 2001:74).

Yeni yöntem anlayışı kişinin verimli çalışmasına önem verdiği için işverenler için artık, iş kadar iç müşteri diye tabir edilen çalışanın memnuniyeti ön sırada gelmektedir. Bu nedenle çalışan kadın için, en büyük problem sebebi olan çocuk bakımı, artık işverenler tarafından da önemsenmekte iş-aile

hayatını kolaylaştırıcı ve çatışmayı azaltıcı önlem anlamında işyerlerinde çocuk bakım merkezleri, kreş türevi yerler açılmaktadır.

Kadının çalışma hayatında aktif rol alabilmesi adına çocuk bakımının toplumsal bir sorumluluk olarak kabul görülmesi şarttır ve devlet tarafından destekleyici politikaların arttırılması gerekmektedir. Toplumumuzda nitelikli çocuk bakım merkezleri ve kreşlerin az olduğu bilinmektedir. Bunun yanında işyerleri yeterli sayıda kadın istihdam etmediğinden ve belirli istihdamın altında işyerlerine kreş zorunluluğu getirilmediğinden, çok az işyerinde kreş ve çocuk bakım merkezi bulunmaktadır. Mevcut olan yerlerin ise pahalı oluşu aileler için sorun teşkil etmektedir. Aynı durum yaşlılar için de geçerlidir. Evde bakıma muhtaç yaşlının bulunması da iş hayatını etkileyeceğinden, yaşlı bakım evleri vb. yerlerin sayısının artması hem çalışan hem de bakıma muhtaç olan tarafından olumlu bir gelişme olacaktır. Bu vesileyle çalışan iş zamanında da evdeki sorumluluklarını hatırlamayacak ve işine adapte olacaktır. Ülkemizde yaşlı bakımı sorumluluğu olan birçok ailede kadın evdeki bakım sorumluluğu yüzünden iş hayatına anca evdeki yaşlı sorumluluğu bitince başlamaktadır.

2.5. Çalışan Kadına Yönelik İyileştirmeler Hakkında Yasal Düzenlemeler

Çalışan kadının, hayatında daha huzurlu ve verimli olabilmesi için hem iş hayatındaki hem de ev hayatındaki şartların iyileştirilmesine bağlıdır. Hayatın büyük bölümünü bu iki alanda geçirmeye çalışan bireyin hayata daha iyi adapte olabilmesi için çalışma ve ev hayatındaki şartların iyileştirilmesi toplum için daha iyi düşünen ve daha başarılı bir birey olabileceği gerçeğiyle doğru orantılıdır. Bu bağlamda uygulanacak politikalar. Mevzuat ve yapılacak olan yasal düzenlemeler önem kazanmaktadır.

Günümüzde Özellikle küçük çocuğu olan kadınların, mağduriyetinin giderilmesi gelecekte yaşanılabilecek olan genç nüfus sorunun önlenmesi anlamında çok önemli bir adım olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle son

zamanlarda yapılan araştırmalarda kadınlara yönelik doğum izni, çocuk yardımı ve özlük hakkı anlamında iyileştirmelerin olması gerekliliği yönündedir. Bu nedenle yasalarla bazı haklar güvence altına alınmalıdır ki çalışma hayatına tutunmaya çalışan kadının iş gücü piyasasında var olması sağlanmalıdır. İşverenler genelde personelin özel hayatı ile ilgili sorunları görmezden gelirler ve kişinin kendisinin çözümler üretmesini istemekte ve kadının yalnızlaşmasına sebep olmaktadır. Anket çalışması sırasında bir çalışan annenin “Anneliğın memuru, işçisi, özel sektör çalışanı olmaz annelik kavramı bir bütündür” demesi aslında çalışan kadına yönelik politikaların ve uygulamaların tüm kesime hitap etmesi gerekliliğinin anlaşılması açısından güzel bir örnektir. Özellikle özel sektör doğum izni çocuk bakım problemleri nedeni ile çok sayıda kadın istihdam etmek istemeyebilir ya da çalışana yönelik çözüm bulma yoluna gitmemektedir. Bu yüzden “İş yerinde emzirme odası ve çocuk bakım yurdu açılmasını zorunlu kılan düzenlemelerin kapsamı genişletilmelidir.” (KSSGM, 1994:49). Türkiye’deki yasal düzenlemelere bakıldığında çalışan kadına verilen hakları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

2.5.1. Çalışma Şartları Bakımından

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasa’nın 50 inci maddesinde kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar ifadesi yer almaktadır.
- 657 Devlet Memurları Kanunu’nun 101 inci maddesinde günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilememektedir.
- 4857 İş Kanunu’nun 72 inci maddesinde Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında

çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

- 73 üncü maddesinde Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak ÇSGB tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

- 74 üncü maddesinde hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

- 104 üncü maddesinde ise Bu Kanunun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri yedi buçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71 inci maddesi hükmüne ve bu maddenin son fıkrasında anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden, 72 inci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76 inci maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

- 64 üncü (...) (3) maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için iki yüz yirmi Türk lirası idari para cezası verilir ifadesi yer almaktadır. Bu kanunlar ve maddeler uyarınca kadınların çalışma şartları belirlenmiştir.

2.5.2. Sağlanan İzinler Bakımından

Çalışanlara sağlanan izinleri; doğum süresince yeni doğan çocuğu ve anneyi korumaya yönelik bir sağlık ve refah tedbiri olarak genellikle yalnızca anneler için kullanılan "doğum izni", doğum sonrası babaların ailesiyle zaman geçirmesi için verilen "babalık izni", anne ve babaların eşit olarak kullanabilecekleri "ebeveyn izni" olmak üzere üç temel başlık altında incelemek mümkündür. Bunların dışında hastalık ve benzeri durumlarda verilen izinler de mevcuttur. Çalışanlara yönelik belirlenen izin politikaları; kişilerin işgücü piyasasına giriş, işgücü piyasasında kalış ve işgücü piyasasından ayrılma gibi kararlarında doğrudan belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle hamilelik, doğum ve emzirme süreçlerinde sahip olacakları izinler, kadınları işgücü piyasasına katılmaları konusunda teşvik etme veya caydırma konusunda oldukça belirleyicidir.

Ülkemizde doğum öncesi ve sonrasında sağlanan analık izninde ulusal mevzuatta işçi-memur ayrımı bulunmazken, ücretsiz izin ve süt izni konusunda bir ayrım söz konusudur. Buna göre kadın işçi analık izninin bitimini takiben 6 ay ücretsiz izin alabilirken, kadın memur isteği halinde 24 aya kadar ücretsiz izin alabilmektedir. Ayrıca eşi doğum yapan erkek memur, doğum tarihinden itibaren 24 ay ücretsiz izin alabilirken aynı hak eşi doğum yapan erkek işçiye tanınmamaktadır. Bir diğer ayrım ise babalık izni konusundadır. Eşi doğum yapan erkek memur 10 gün ücretli izin alabilirken bu izin işçiye tanınmamıştır. Ayrıca, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilirken, kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilmektedir.

Türkiye’de doğum izinlerine yönelik düzenlemelere 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda yer verilmiştir.

2.5.2.1. Doğum İzinleri ile İlgili Ulusal Mevzuattaki Durum

Doğum izinleri ile ilgili olarak memur ve işçi statüsünde çalışanlar, farklı düzenlemelere tabi bulunmaktadır. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinde doğum ve emzirme izinleri ile ilgili olarak kadın işçilere tanınan haklar şu şekilde belirtilmiştir:

Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni hakkı verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Kadın Doktorundan alınan çalışabilirliği raporuyla doğuma üç hafta kalana kadar çalışılabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.

Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.

Yukarıda belirtilen memur anneye verilen doğum izinleri İş kanununun 74.maddesi gereği kadın işçiye de verilmiştir. Sadece aşağıda belirtilen ücretsiz izin hakkı memurunkinden farklıdır.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 15'inci maddesinde "analık hali", sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlık olarak tarif edilmiştir. Aynı maddede sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürlülük halleri analık hali kabul edileceği hükmüne yer verilmiştir.

Kanun'un 16'ncı maddesinde kadın sigortalıya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük "geçici iş göremezlik ödeneği" verileceği hükmüne yer verilmiştir. Aynı maddede sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, çocuğun yaşaması şartıyla doğumdan sonraki altı ay süresince her ay, doğum tarihinde geçerli olan asgarî ücretin üçte biri tutarında emzirme ödeneği verileceği belirtilmektedir.

5510 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinde "geçici iş göremezlik ödeneği" ödenmesi için gerekli prim gün sayısının karşılanması durumunda kadın sigortalıya maaşının üçte ikisinin ödeneği hükmüne yer verilmiştir.

2.5.2.2. Süt İzni Hakkı

657 Devlet Memurları Kanunu'nun 104. Maddesinde; Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir

buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır denilmektedir.

İş kanununun 74. maddesi uyarınca Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır ifadesi yer almaktadır.

2.5.2.3. Evde Çocuk Bakımı Hizmeti

Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği tarafından ortaklaşa finanse edilen ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmekte olan Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Mart 2015'te uygulanmaya başlanmıştır.

Evde Çocuk Bakımı Projesi ile "Kazan Kazan Stratejisi" doğrultusunda bir yandan küçük çocuk sahibi kadınların çalışma hayatına katılımının veya geri dönüşünün kolaylaştırılması, bir yandan da genellikle kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamının artırılması amaçlanmaktadır. 2017 yılının üçüncü çeyreğinde tamamlanacak olan proje kapsamında; Bursa ilinde 1750, İzmir ilinde 1750 ve Antalya ilinde 1500 olmak üzere ilk başvuran 5000 anneye gerekli şartları yerine getirmeleri halinde 24 aya kadar toplamda 38 milyon Avronun üzerinde mali destek sağlanacaktır.

0-24 ay arasında çocuk sahibi olan annelerden;

İlk kez işe başlayacak, işine geri dönecek veya kayıtsız çalıştırdığı çocuk bakıcısını kayıtlı hale getirecekler 24 aya kadar aylık 300 Avro.

Çocuğuna tek başına bakan, engelli çocuğu olan ve resmi makamlarca onaylanmış (Milli Eğitim Bakanlığı ve/veya İŞKUR onaylı veya Mesleki Yeterlilik Kurumu Belgesi de dâhil) sertifikalı çocuk bakıcısı çalıştıranlara ise 24 aya kadar aylık 390 Avro Mali destek verilecektir. İşten çıkarılma durumunda ise iş bulma süreci boyunca bir ay desteklenecektir.

Bu projede kadınların işgücüne katılım oranının artırılması, doğum yapan çalışan kadınların iş hayatına geri dönüşünün ya da ilk kez girişinin kolaylaştırılması, ev hizmetlerinde çalışan kadınların kayıtlı istihdamının

desteklenmesi, çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşma düzeyinin yükseltilmesi, çocukların kaliteli bakım hizmeti almasının sağlanması hedeflenmektedir. Belirlenen ve pilot bölge seçilen 4 ilde gerçekleşecek olan bu proje daha sonrasında da ise şartlar dâhilinde Türkiye genelinde verilmek istenmektedir (<http://www.sgk.gov.tr/evdecocukbakimi.pdf> 19.03.2016).

2.5.2.4. Mazeret İzin Hakları

657 Devlet Memurları Kanunu'nun 104. Maddesinde; kadına memurun kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.

Memurlara ve İşçilere; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilir.

İş Kanununun 74. Maddesi gereğince Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Mazeret izni ek madde 2'de; İşçiye, evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.

2.5.3. Yarı Zamanlı Çalışması Bakımından

Yarım zamanlı çalışma, kadınları annelik izninden sonra ise dönmeye özendirilmede en etkili çözümdür ve kadınların da en çok arzuladığı husustur. Kadınlar bu şekilde yeniden çalışmaya başladıklarında, işlerinin kritik yönleri üzerindeki sorumluluklarını korumaya devam edebilir, işyerinde ve işin kendisinde meydana gelen aralıksız değişimlerle temas içinde olurlar; stres ve yorgunlukları azalır. Yarım zamanlı çalışma, çoğu zaman iş göremezlik dönemi sona erer ermez kadının işine geri dönmesine imkân tanıyarak

ücretli annelik izni ihtiyacını ortadan kaldırabilir ve kuskusuz şirkete bağlılığı büyük ölçüde artırılabilir (Apgar vd., 2001:127).

657 Devlet Memurları Kanunu'nun 104. Maddesinde ve İş Kanununun 74. Maddesinde; Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur/işçi, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir. (3)(4) G) Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz ve bu hak hemen analık izni sonrasında kullanılmalıdır. 4857 İş kanununun 74. Maddesinde ise üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır ibaresi yer almaktadır.

657 Devlet Memurları Kanunu'nun Ek43. Maddesinde; Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin bitiminden, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla izleyen aybaşından geçerli olmak üzere normal

zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç olmak üzere mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi, belli görevlere atanma veya terfi süreleri ve 68 inci maddenin (B) bendi uyarınca aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir. Bu fıkra hükmünden, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden daha önceki bir tarih olmamak kaydıyla, aynı tarihler esas alınarak belirlenecek dönem itibarıyla evlat edinenler de talepleri halinde yararlanır. Bu hakkın amacı dışında kullanıldığının tespit edilmesi halinde yarım zamanlı çalışma sona erdirilir. Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanamayacak memurlar; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir" denilmektedir.

2.5.4. Kademe İlerlemesi Bakımından

Memurlara verilen aylıksız izinlerin, kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi için 36/C maddesine şu ekleme yapılmaktadır. 108 inci maddenin (B) fıkrası uyarınca kullanılan aylıksız izin süreleri, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir." Bu düzenleme sadece kazanılmış hak aylığı içindir.

2.5.5. Maddi Kazanımları Bakımından

2.5.5.1. Emzirme Ödeneği (Süt Parası)

Emzirme ödeneği, doğum yapması halinde sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması halinde sigortalı erkeğe verilir. Emzirme ödeneği hizmet akdine tabi çalışan (4/a'lı) sigortalılar ile kendi adına ve hesabına (4/b'li) çalışan sigortalı yararlanabildiği bir ödeme türü olup, kamu görevlisi olan sigortalılar için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu gereğince kendi kurumlarınca ödenmektedir

(http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/Emeklilik/kadin_sigortalilarin_haklari/emzirme_odenegi 23.02.2016).

2.5.5.2. Finansmanı Sağlanan Sağlık Hizmetleri

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 63 ncü Maddesinde;

23-39 yaşları arasındaki evli olan ve çocuk sahibi olmayan kadınlardan genel sağlık sigorta kapsamında yapılan tıbbî tedavileri sonrasında normal tıbbî yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmemesi durumunda tedavi masrafları devlet imkânları dâhilinde karşılanır.

2.5.5.3. Doğum Yardım Ödeneği

Doğum yardım ödeneğini düzenleyen 207. madde kaldırılmıştır ve Bunun yerine tüm vatandaşlara getirilen hak verilmektedir.

Ek Madde 2' de Türk vatandaşlarına, doğan birinci çocuğu için 300 TL, ikinci çocuğu için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları için 600 TL doğum yardımı yapılır. Bu yardım Türk vatandaşı olan anne veya babaya, her ikisi de Türk vatandaşı ise anneye yapılır. Doğum yardımı, Bakanlıkça belirlenen zorunlu hallerde babaya ödenebilir

(<http://www.csqb.gov.tr/contents/mevzuat/kanunlar/> 22.02.2016).

BÖLÜM 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ, BULGULAR VE YORUMLAR

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışan Kadınlar ev ve iş yükünü sırtında hissetmektedir ve bu süreçte iş hayatında ve ev hayatında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu çalışmada çalışan kadının ev ve iş hayatına sıkışmış hayatını incelerken sunacağımız önerilerle bu yaşıntıdaki sıkıntılarına çözümler bulmaya çalışacağız. Yapacağımız anket çalışmasıyla İstanbul Büyükşehir Belediyesindeki çalışan kadınların ne gibi sıkıntılarla karşılaştığını ve hangi türde sorunlar yaşadığını inceleyeceğiz.

3.1.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

“Çalışan Kadının Ev ve İş Odaklı Sorunları” konulu çalışmanın evrenini İstanbul Büyükşehir Belediyesi oluşturmaktadır. Örneklem olarak Kurumun bünyesinde çalışan kadınlar seçilmiştir. İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bulunan 95 müdürlük içinden tesadüfî örneklem yöntemiyle 150 kişiyle yüz yüze görüşülerek anket uygulanmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmamız tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Önce kaynak taraması yapılmış, daha sonra örneklem olarak belirlediğimiz yerde anket uygulanarak veriler elde edilmiştir. Toplanan veriler eşliğinde İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde çalışan kadının iş ve aile hayatında hangi zorluklarla karşılaştığı ve bunlara nasıl çözümler bulduğu konusunda görüşler açıklanmaya çalışılmıştır.

3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Genel hipotez

Çalışan Kadınlar ev ve iş hayatı temposunda çeşitli sorunlarla karşılaşmakta ve kendi hayatından feragat ederek bu sıkıntılarla boğuşmaktadır. Eşine, çocuklarına ve işine gerektiği önemi kimi zaman verememektedir. Kadın

ekonomik baskılar ve hayat standartlarındaki artışla mücadele etmek için çalışma hayatında daha fazla yer almıştır. Ev ve iş hayatındaki karşılaştığı zorluklarla mücadele ederken çocuk sahibi olma konusunu geri plana atmaktadır.

Alt Hipotezler

- Kadının çalışma hayatına girmesiyle sorumlulukları iş ve ev odaklı artış göstermiştir.
- Toplumdaki kadın algısının değişmesiyle kadın çalışma hayatında kendine daha fazla yer bulmuştur.
- Ekonomik şartlar kadının iki yönlü çalışmaya sevk etmiştir.
- Kadının Eğitim düzeyi arttıkça çalışan kadın sayısı buna paralel olarak artış göstermiştir.
- Çalışan kadın evde çeşitli sorunlarla karşılaşırken ailesiyle sorumluluk paylaşımında bulunarak bu sorunların üstesinden gelmeye çalışmaktadır.
- Çalışan kadın evdeki sorunlarına işe, işteki sorunlarını da eve taşımamak için yoğun çaba sarf etmektedir.
- Çalışan kadının iş ve ev odaklı yaşadığı sorunlar çocuk sahibi olmalarını etkilemektedir. Bu bağlamda kadına yönelik yapılacak sosyal hizmet ile iş, aile ve çocuk planlamasında çalışan kadına yardımcı olunabilir ve seminerlerle kadınların bu çekinceleri dile getirilerek çözüm önerileri bulunabilir.
- Eğitim seviyesi arttıkça kadınların iş gücüne katılımı artmakta olup bunun neticesinde çalışan kadınlarda çocuk sahibi olma oranı azalmaktadır.
- Çalışan kadına yönelik yapılacak sosyal hizmetler kadına iş ve ev odaklı destek sağlayarak kadının iki yönlü hayata tutunmasına yardımcı olacaktır.

- Aile danışma Merkezleri yardımıyla çalışan kadına zamanı nasıl verimli kullanması gerektiği, aile içi sorumluluk paylaşımıyla birlikte kendisine ve ailesine nasıl zaman ayırması gerektiği konusunda destek verilmelidir.
- Yönetici ve işverenler ile kadının toplumsal ve çalışma hayatında kendine has özellikleriyle birlikte bulunması gerekliliği vurgulanmalı ve kadının hakları düşünerek çalışma hayatında kadınca muamele yapılması konularında işbirliğine gidilmelidir.
- Kadın hakları kapsamında Çalışan kadınlara kadınlık ve iş hayatındaki hakları öğretilmeli, haklarının ihlale uğradığını düşünüldüğü durumda ya da çalışan kadının bu anlamdaki talepleriyle sosyal hizmet desteği sağlanmalıdır. Bu bağlamda broşürler basılarak iş yerlerine dağıtılmalı ve seminerler düzenlenmelidir.
- Çekilecek olan filmler ve hazırlanacak görseller ile kadının sosyal ve kültürel hayatının içindeki yeri sağlamlaştırılmalıdır.

3.1.4. Araştırmanın Veri Toplama Teknikleri

Bu araştırmada öncelikle teorik arka plan için literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde gözlem yapılmıştır. Çalışma yapılacak müdürlüklerden müdürlük ve bünyelerinde çalışan kadınlar hakkında bilgi alınmıştır. Anket formu hazırlanıp, örneklem içinde yer alan kişilere anket uygulanmıştır. Toplanan veriler SPSS 22.0 istatistik programından yararlanılarak çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmamızda gözlem, mülakat ve anket tekniği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

3.1.5. Araştırma Yapılan İstanbul Büyükşehir Belediyesi

3.1.5.1. Kurumun Tarihçesi ve Yapısı:

İstanbul, tarih sahnesine çıktığı ilk devirlerden bu yana hep önemli bir şehirdir. Cumhuriyet'in kuruluşuna kadar başkent olma imtiyazını da hemen hemen her devirde üzerinde taşımıştır. Bu nedenle, İstanbul'la ilgili şehircilik hizmetleri, çoğu kez kralları, imparatorları, padişahları ilgilendirmiştir.

Osmanlı döneminde, şehirle ilgili hizmetlerden kadılar sorumluydu. Kadılar, şehirdeki bütün hizmetleri koordine ediyordu. Kadı'ya, bu görevlerinde Subaşı, Böcekbaşı, Çöplük Subaşı, Mimarbaşı gibi yeniçeri ocağına bağlı zabıt ve görevliler yardım etmekteydi. İstanbul'un ilk kadısı, Fetih'ten sonra tayin edilen Hızırbey Çelebi idi. Osmanlı devrinde İstanbul'da 422 kadı görev yaptı. Bir ara, Belediye'nin işlevlerini İhtisap Nezareti üstlendi. Osmanlı devrinde bugünkü belediyelerin işlevini gören kurum Şehremaneti idi. Belediye başkanlarına Şehremini adı veriliyordu.

Bugünkü anlamda bir şehir yönetiminin kurulması, Tanzimat'tan sonra, Kırım harbi sırasında, Osmanlı ile aynı saflarda yer alan müttefiklerin etkisiyle gündeme geldi. 1854'te, Meclis-i Vâlâ tarafından bir nizamname hazırlanarak, Dersaadet'te (Suriçi'nde) ve Bilâd-ı Selâse'de (Galata, Üsküdar ve Eyüp Sultan) Şehremaneti unvanıyla yeni bir memuriyet ihdas edilmesi ve bir Şehir Meclisi kurulması kararlaştırıldı. İstanbul'un, 1855'te göreve gelen ilk Şehremini, Salih Paşa idi. 1877'de çıkarılan Vilâyât ve Dersaadet Belediye Kanunu İstanbul Şehremaneti'ni 20 belediye dairesine ayırmıştır. Şehremaneti'nin organları, Şehremini ve Şehremaneti Meclisi'ydi. Şehremaneti Meclisi, Padişah tarafından atanan 6 üye ve Şehremini ile birlikte 7 kişiden oluşuyordu.

1913'te çıkarılan Dersaadet Teşkilat-ı Belediyesi Hakkında Kanun-ı Muvakkat, şehir yönetimini yeniden düzenledi. Bu düzenleme, diğer belediye dairelerini kaldırıyor, İstanbul'u tek bir belediye dairesi ve dokuz idare şubesi altında toplamıştır. Şehremaneti Meclisi'nin yerine de Encümen-i Emanet kurulmuştur.

Cumhuriyet kurulduktan sonra uzun süre belediye hizmetleri valilik tarafından yürütüldü. 3 Nisan 1930'da çıkarılan 1580 sayılı belediyeler yasası ile belediye hizmetleri yeniden düzenlenerek İstanbul, belediyeye bağlı 10 şubeye ayrılmıştır. Şehremaneti ve Şehremini unvanları kaldırılarak halk tarafından seçilen Cemiyet-i Umumiye-i Belediye ve özel idare işlerini yürüten Meclis-i Umumi-i Vilayet de kaldırılarak ikisinin yerine seçimle işbaşına gelen İstanbul Umumi Meclisi kurulmuştur.

İstanbul'da, 1923'ten 1957 yılına kadar vilayet ve belediye hizmetleri valiliğin uhdesinde kaldı. 1 Mart 1957'de belediye ile özel idare tekrar birbirinden ayrıldı. Belediye ve özel idare işleri, halk tarafından seçilen Belediye Meclisi ve Vilayet Meclisi'nin yetki ve denetimine bırakılmıştır.

27 Mayıs 1960 askeri müdahalesinin ertesi günü Belediye ve Vilayet meclisleri feshedilerek 1961 Anayasası'yla belediye başkanlarının seçimle işbaşına gelmesi kuralı getirilmiştir. 17 Kasım 1963'te yerel seçimler yapıldı. İstanbul'da seçimle işbaşına gelen ilk belediye başkanı Haşim İşcan olmuştur.

4 Aralık 1981 günü çıkarılan 2561 sayılı yasa ile büyük şehirlerin yakın çevresindeki yerlerin ana belediyelere bağlanması kararlaştırılmıştır. 8 Mart 1984'te Büyükşehir Belediye Kararnamesi kabul edildi ve aynı yıl, 23 Mart'ta da Büyükşehir Belediyesi Yönetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yayımlanarak İstanbul, Ankara ve İzmir'de Büyükşehir Belediye Başkanlıkları kurulmuştur.

İstanbul'da Seçimle işbaşına gelen Belediye Başkanları'nın yönetimi 12 Eylül 1980'e kadar devam etmiştir. 1980-84 arasında, İstanbul askeri yönetim tarafından atanan başkanlar tarafından yönetilmiştir. Ancak 26 Mart 1984'ten beri İstanbul'un Belediye Başkanları seçimle göreve gelmektedir.

3.1.5.2. Kurumsal Amacı

Misyon:

"Açığa çıkmamış ihtiyaçları karşılayacak hizmetleri, 21. Yüzyılın yerel yönetim anlayışına uygun şekilde sunmak, belediye hizmetlerini kurumsal bir anlayışla mükemmelleştirirken şehrin kültürel kimliğini yaşatmak"

Vizyon:

"Sürdürülebilir ve Yenilikçi çözümlerle hayatı kolaylaştıran, şehircilik ve medeniyet adına küresel değer üreten marka kentin yerel yönetimi."

İlkeler:

Adalet

Kamusal hizmet sunumunda hak ve hukuka uygun, tüm paydaşların hakkını gözeten bir şekilde davranmayı esas kabul etmek.

Güven

İstanbul halkının, çalışanlarının ve diğer paydaşlarının güvenini kazanmayı ve bu güvene layık olmayı esas kabul etmek.

Saydamlık

Kamusal hizmet sunumunda, şeffaf ve hesap verilebilir olmayı esas kabul etmek.

Kalite

Sunduğu hizmetlerin İstanbul'un ve İstanbul halkının ihtiyaçlarını beklentilerini en optimal düzeyde, kaliteli bir şekilde karşılaması esas almak.

Verimlilik

Kaynaklarını etkinlik verimlilik ve tutumluluk prensipleri çerçevesinde kullanmayı esas kabul etmek.

Katılım

Hizmetlerin planlanmasında ve sunulmasında, katılımcı bir anlayışla ilgili tüm taraflar ile iletişim kurarak, paydaşlarıyla ortak bir ekseninde buluşup toplumsal diyalog, katkı ve sahiplenmenin sağlanmasını esas kabul etmek.

Liderlik

Kararlı, özgüven sahibi, cesur, atılımcı, yenilikçi öncü ve önder bir belediye olmayı esas kabul etmektedir.

3.1.5.3. Yetki ve Sorumluluk Alanı

İstanbul Büyükşehir Belediyesince yerine getirilen tüm faaliyet ve hizmetler hukuki alt yapıya dayanmaktadır. Büyükşehir Belediyelerinin görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen pek çok kanun bulunmakta ancak bunlar içinde özellikle 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu önemli bir yer tutmaktadır.

3.1.5.4. Teşkilat Yapısı

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun "Büyükşehir Belediye Teşkilatı" başlıklı 21. maddesine göre "Büyükşehir Belediyesi Teşkilatı; norm kadro esaslarına uygun olarak genel sekreterlik, daire başkanlıkları ve müdürlüklerden oluşur". Büyükşehir belediyelerinin örgüt yapısı ile klasik belediyelerin örgüt yapısı birbirinden farklılık arz etmektedir. Buna göre büyükşehir belediyelerinde, büyükşehir belediye başkanı, genel sekreter, genel sekreter yardımcısı, daire başkanı, müdür, şef ve memurdan oluşan bir organizasyon yapısı vardır.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi de; yukarıdaki teşkilatlanmaya uygun olarak örgüt/teşkilat yapısını oluşturmuştur. Teşkilat yapısında yer alan daire başkanlıkları taktik, müdürlükler ise operasyonel düzeydeki işlemlerin yürütülmesi ile yükümlüdür. Başkan, genel sekreter, genel sekreter yardımcısı, belediye meclisi ve belediye encümeni gibi birimler de tepe yönetimi, diğer bir ifade ile stratejik düzeyde kararların alındığı ve uygulama talimatının verildiği üst kademeyi oluşturmaktadır. Kurumda 1 Genel Sekreter, 7 Genel Sekreter Yardımcısı, 1 İç Denetim Birimi Başkanı, 1 Hukuk Müşaviri, 1 Teftiş Kurulu Başkanı, 24 Daire Başkanı ve 95 Müdür bulunmaktadır. 5393 sayılı Belediye Kanununa göre belediye idaresi belediye meclisi, belediye encümeni ve belediye başkanından oluşmaktadır. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununda da bu yapıya uyumlu bir düzenleme öngörülmektedir.

3.1.5.5. İnsan Kaynakları Yönetimi

İstanbul Büyükşehir Belediyesi insan kaynakları yönetimi, hizmetlerin sunulmasında görev yapacak çalışanların yüksek hizmet bilinci ve çözüm üretme anlayışı ile faaliyetlerini sunmaları ve değer üretmeleri anlayışıyla yürütülmektedir. İnsan kaynaklarında memur, sözleşmeli memur, işçi olmak üzere 3 farklı istihdam türü söz konusudur. 2015 yılı Eylül ayı itibarıyla toplam personelin % 59'unu memur, % 11'ini sözleşmeli personel, % 30'unu işçiler oluşturmaktadır. Cinsiyet Dağılımına Göre İstihdam İstanbul

Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının cinsiyet durumlarına bakıldığında; memur personelin %77'si erkek, %23'ü kadın; sözleşmeli personelin %88'i erkek, %12'si kadın; işçi personelin % 93'ünü erkek, %7'sini kadın teşkil etmektedir.

Tablo 15. İBB Personelinin Cinsiyete Göre Yıllar İçindeki İstihdam Durumu

YIL	Personel Sayısı	Kadın Personel Sayısı	Kadın Personelin Oranı %	Erkek Personel Sayısı	Erkek Personelin Oranı %
2015/Eylül	14378	2520	21.25	11858	78,75
2014	13712	2433	21.57	11279	78,43
2013	13192	2370	21,90	10822	78,10
2012	13035	2184	20,13	10851	79,87
2011	13578	2191	19,24	11387	80,76
2010	13460	2108	18,57	11352	81,43

Kaynak: <http://www.ibb.gov.tr/trTR/BilgiHizmetleri/Yayinlar/FaaliyetRaporlari/Pages/2014FaaliyetRaporu.aspx> 17.03.2016

Tablo 15'te çalışmamızın örneklemini oluşturan İBB'de personelin yıllar içindeki durumu kadın ve erkek personel ayrımı yapılarak sayısal ve oransal olarak verilmiştir. Bu veriler ışığında 2010-2015 yılları arasında personel sayısı 13.000 kişi civarında seyir ederken sadece 2015 yılında 14.000 kişi seviyesini geçmiştir. Kadın personelin sayısı ise fazla değişkenlik göstermemiş ve 5 yıl ortalaması sadece 2300 kişidir. Kadınların erkeklere göre istihdam anlamında az olması dikkat çekmektedir. Genel personelin

sadece %20'si kadınlardan oluşmakta iken %80'i gibi yüksek bir oranı ise erkek personel oluşturmaktadır. Tablo 15'teki verilere ek olarak İstanbul Büyükşehir Belediyesi İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı, İnsan Kaynakları Müdürlüğü yetkililerinden aldığımız 2016 yılı güncel verilerinde ise toplam personel sayısı 14.245'dür. Bu personellerin cinsiyete göre dağılımı ise 11.786 erkek, 2459 kadındır. Belirtilen toplam personel sayısının içinden yönetici olarak çalışan 405 kişi bulunmaktadır ve yöneticilerin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında 359 erkek, 46 kadındır. Türkiye nüfusunun yarısının kadın olduğu ve Tablo 16'daki sunulan İstanbul'daki kadın işgücü verilerini de referans alacak olursak İBB'de kadın istihdamının ve buna bağlı olarak kadın yönetici sayısının düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 16. İstanbul'da Kadın Nüfusunun Yıllar İçindeki İşgücü Durumu

Yıl	15+ Nüfus	İşgücü	İstihdam Edilenler	İşsiz	İşgücüne Katılım Oranı %	İşsizlik Oranı %	İstihdam Oranı %	İş Gücüne Dâhil Olmayan Nüfus
2013	5 033	1 536	1 308	228	30,5	14,8	26,0	3 497
2012	4 952	1 415	1 212	203	28,6	14,4	24,5	3 537
2011	4 911	1 238	1 050	188	25,2	15,2	21,4	3 673
2010	4 486	1 161	959	202	20,4	17,4	19,8	3 685

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059 14.02.2016 Hane halkı İş Gücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar, 2010-2013

3.2. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmaya katılanlara ilişkin, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslek, medeni durum, çalışma süresini belirlemeye yönelik bir takım sorular sorulmuştur. Bu sorulara ilişkin elde edilen bulgulara aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir. Aşağıdaki tabloda araştırma örnekleminde yer alanların yaş durumları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Tablo 17. Yaş Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
18-25	10	6,7	6,7	6,7
26-35	73	48,7	48,7	55,3
36-45	54	36,0	36,0	91,3
46-55	12	8,0	8,0	99,3
56 ve üstü	1	0,7	0,7	100,0
TOPLAM	150	100,0	100,0	

Araştırmamıza katılan çalışan kadınların yaş aralığına baktığımızda % 6,7'si 18-25 yaş, %48,7'i 26-35 yaş, %36'sı 36-45,%8'i 46-55 yaştır. 56 yaş ve üstü kadınların oranı ise 0,7'dir. Ankete katılanların yaş dağılımına baktığımızda büyük bir kısmını genç ve orta yaş olarak nitelendirebileceğimiz yaş grupları oluşturmaktadır.

Tablo 18. Medeni Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Küm. Yüzde
Evli	128	85,3	85,3	85,3
Bekâr	14	9,3	9,3	94,7
Dul	8	5,3	5,3	100,0
TOPLAM	150	100,0	100,0	

Anket çalışmamızı medeni durum açısından değerlendirecek olursak, ankete katılanların %85,3'ünü evli kadınların oluşturduğu, %9,3'ünü bekârların,%5,3'ünü ise dullar oluşturmaktadır. Bu anket çalışmasında evli ve dulların sayısının bekârlara oranla daha çok olması anket verileri neticesinde varmak istediğimiz çalışan kadının ev ve iş odaklı sorunlarının açıklanmasında daha fazla katkı katacağı bir gerçektir.

Tablo 19. Öğrenim Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Küm. Yüzde
İlk Okul	5	3,3	3,3	3,3
Ortaokul	6	4,0	4,0	7,3
Lise Mezunu	23	15,3	15,3	22,7
Yüksekokul	26	17,3	17,3	40,0
Lisans	60	40,0	40,0	80,0
Lisansüstü	30	20,0	20,0	100,0
TOPLAM	150	100,0	100,0	

Araştırmamıza katılan kişilerin öğrenim durumuna göre %40'ı Lisans, %20'si Lisansüstü, % 17,3'ü Yüksekokul mezunu kadınlardan oluşmaktadır. Öğrenim seviyeleri Lise düzeyinde olanların oranı %15,3 iken lise altı eğitim seviyesi ise toplamda %7,3'tür. Bu verilerin ışığında ankete katılanların büyük bir çoğunlunun üniversite mezunu olduğu ve İBB'nin kadın personel politikasının nitelikli çalışanlardan oluşturduğu anlaşılmaktadır. Daha iyi hizmet sunabilmek amacıyla eğitim seviyesi yüksek eleman istihdamının sağlanması, Belediye'nin personel temin politikasının temelini oluşturduğu ve bu doğrultuda, personel istihdamında eğitim durumlarının en az ön lisans ve lisans mezunu olması tercih edildiği gözlemlenmektedir.

Tablo 20. İş Yerindeki Görevi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yönetici	9	6,0	6,0	6,0
Memur	82	54,7	54,7	60,7
İşçi	19	12,7	12,7	73,3
Sözleşmeli Personel	2	1,3	1,3	74,7
Şirket Personeli	34	22,7	22,7	97,3
Diğer	4	2,7	2,7	100,0
TOPLAM	150	100,0	100,0	

Anket çalışmamıza katılım gösteren kadınların %54,7'si memur personelden oluşmaktadır. Kadrolu işçi personel katılımı %12,7 iken kadrosuz çalışan şirket personelinin oranı ise %22,7'dir. Statüleri bakımından işçi yetki ve

hakları bakımından memur olan sözleşmeli personellerin oranı %1.3'tür. Memur olup yöneticilik yapan kadın çalışanın oranı ise %6'dır. İBB'deki kadın İstihdamının memur kadrosunda daha yoğun olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 21. Çalışma Hayatı Süresi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-5	26	17,3	17,3	17,3
6-11	64	42,7	42,7	60,0
12-17	36	24,0	24,0	84,0
18-23	15	10,0	10,0	94,0
24 ve üstü	9	6,0	6,0	100,0
TOPLAM	150	100,0	100,0	

Kadınların çalışma süreleri bakımından değerlendirmesinde %17,3 1-5 yıldan beri İBB'de görev yaparken, %42,7 6-11 yıldan beri görev yapmaktadır. Orta tecrübe sınıfında değerlendirilebileceğimiz kadın personel sayısı ise %24'tür. Tecrübeli ve emekliliğinin yaklaştığını söyleyebileceğimiz personelin oranı ise 18-23 yıldır çalışan %10 iken 23 yıldan daha fazla çalışan personelin oranı %6'dır. Buradaki gözlemlenmesi gereken en önemli husus, İBB tecrübeli personeliyle tecrübesi daha az olan personel potansiyelini harmanlayarak kaliteli hizmet sunma çabasındadır. Tecrübeli çalışanlarla birlikte genç, dinamik ve eğitim seviyesi yüksek çalışanların aynı çatı altında, aynı amaçlar doğrultusunda çalışması, kurumun performansına olumlu katkı sağlamaktadır.

Tablo 22. Evlilikle ve İş Hayatını Birlikte Yürütme Süresi

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Küm. Yüzde
1-5	43	28,7	32,6	32,6
6-11	56	37,3	42,4	75,0
12-17	24	16,0	18,2	93,2
18-23	4	2,7	3,0	96,2
24 ve üstü	5	3,3	3,8	100,0
TOPLAM	132	88,0	100,0	
Cevapsız	18	12,0		

150 kişilik katılımı ile gerçekleştirdiğimiz anket çalışmamızın bu sorusuna 132 kişi cevap verirken 18 kişi cevap vermemiştir. Alınan cevaplar neticesinde %32,6'sı 1-5 yıl arasında ev ve iş hayatını birlikte yürütmeye çalışırken %42,4'ü 6-11 yıldır bu iki sorumluluğu birlikte yürütmektedir. 12-17 yıldır birlikte yürütenlerin oranı ise %18,2'dir. Anket yaptığımız kadınların belli bir kısmı bu zor görevde yeni olsa da büyük bir kısmı uzun süredir iki sorumluluğu birlikte götürmeye çalışmaktadırlar.

Tablo 23. Çocuk Durumu

	Frekans	Yüzde
Evet	107	71,3
Hayır	43	28,7
TOPLAM	150	100,0

Anket çalışmamıza katılanların %71,3 çocuk sahibiyken %28,7 ise çocuk sahibi değildir. Çocuğu olan ve olmayan kadının arasındaki farka değinecek olursak, çocuk sahibi kadının sorumluluk anlamında biraz daha fazla yükü var demektir. Çalışan kadın aynı zamanda iyi bir eş ve ev hanımıyken çocukla beraber anne rolünü de üstlenmiştir ve bölünecek rollerin sayısı artmıştır.

Tablo 24. Çocuk Sayısı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1	48	32,0	44,9	44,9
2	48	32,0	44,9	89,7
3	11	7,3	10,3	100,0
TOPLAM	107	71,3	100,0	
Cevap Vermeyen		43	28,7	
TOPLAM	150	100,0		

Anket çalışmasına katılan çocuğu olan 107 kişinin arasındaki değerlendirmeye göre %44,9'u 1 çocuk sahibiyken 2 çocuk sahibi olan kadınların oranı da %44,9'dur. 3 çocuğa sahip kadın çalışanın oranı ise %10,3'tür.

Tablo 25. Eş ve Çocuğa Ayrılan Vakidin Yeterliliği

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	90	60,0	67,2	67,2
Hayır	44	29,3	32,8	100,0
TOPLAM	134	89,3	100,0	
Cevap Vermeyen	16	10,7		
TOPLAM	150	100,0		

Eş ve çocuğa ayrılan vakidin yetersiz olduğunu düşünüyor musunuz? Sorumuza 134 kişi cevap vermiştir. Bunlardan %67,2'si yeterli vakti kendilerine veremiyorum derken %32,8'i de hayır diyerek yeterli vakti ayırdığını belirtmektedir.

Tablo 26. Eş ve Çocuğa Ayrılan Vaktin Yetersizliğinin Sebebi

Anket çalışmamızdaki bir önceki soruda eşinize ve çocuğunuza yeterli vakit ayırmadığınızı düşünüyor musunuz sorusuna evet diye cevap veren 90 kişinin %43,3'i iş ve ev arasındaki yorgunluktan dolayı yeterli vakti ayıramadığını belirtmektedir. Evdeki sorumlukların getirdiği yoğunlukları sebep olarak gösterenlerin oranı ise %26,7'dir. İş yoğunluğunu ev içine taşıyarak eşine ve çocuğuna yeterli vakti ayırmadığını düşünen çalışan kadın oranı ise %18,9'dur. Bunun yanında anketimize katılanların %7,8'si ise çalışma saatlerinin engel olduğunu söylerken %3,3'ü farklı sebeplerden dolayı bu yeterli vakti sağlayamadığını düşünmektedir. Çalışan kadının ev ve iş odaklı sorunlar yaşadığı çok açık bir şekilde cevaplara yansımıştır. Kadın iki yönlü çalışırken aldığı sorumlulukların üstesinden gelmekte zorlanmakla

beraber anne ve eş olarak aile içinde geçireceği zamanı ev ve işteki rolüne ayırmaktadır.

(Tablo 26. Eş ve Çocuğa Ayrılan Vaktin Yetersizliğinin Sebebi)

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İş Yoğunluğu/Stres	17	11,3	18,9	18,9
Evdeki Sorumluluklar	24	16,0	26,7	45,6
İş ve ev Arasındaki Yorgunluk	39	26,0	43,3	88,9
Çalışma Saatleri	7	4,7	7,8	96,7
Diğer	3	2,0	3,3	100,0
TOPLAM	90	60,0	100,0	
Cevap Vermeyen	60	40,0		
TOPLAM	150	100,0		

Tablo 27. Eşin Sorumluluk Paylaşımı Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
--	---------	-------	---------------	-----------------

Evet	91	60,7	71,1	71,1
Hayır	37	24,7	28,9	100,0
TOPLAM	128	85,3	100,0	100,0
Cevap Vermeyen		22	14,7	
TOPLAM	150	100,0		

Çalışan kadının eşinin evdeki sorumlulukları paylaşmasına yönelik sorduğumuz soruya 128 kişi cevap verirken bunların arasında %71,1 evet sorumluluk paylaşımında bulunuyoruz derken %28,9 hayır cevabı vermiştir. İşteki rolünü tamamlayıp eve gelen kadına evdeki üsteleneceği roller için sorumluluk paylaşımı büyük oranda gerçekleşse de iki sorumluluğun yükünü omuzlarında taşıyan kadının oranı da küçümsenemeyecek seviyededir.

Tablo 28. Ev Hayatında Karşılaşılan Zorlukların Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Çocuk Bakımı	30	20,0	33,0	33,0
Temizlik ve günlük işler	20	13,3	22,0	54,9
Yemek	3	2,0	3,3	58,2
Hepsi	36	24	39,6	97,8
Diğer	2	1,3	2,2	100,0

TOPLAM	91	60,7	100,0	
Cevap Vermeyen	59	39,3		
TOPLAM	150	100,0		

Anket çalışmamızda çalışan kadının evdeki rollerde eşimle sorumluluk paylaşımında bulunuyorum cevabı veren 91 kadın arasındaki duruma bakacak olursak %39,6'u her anlamda eşine yardımcı olurken %33'ü çocuk bakımında %22'si Temizlik ve günlük işlerde yardımcı olmaktadır. Sadece yemek yapımında sorumluluk paylaşanların oranı ise %3,3'tür. Çalışan kadının en büyük motivasyonu işteki yoğunluğu ve yorgunluğundan sonra ev sorumlukların paylaşılmasıdır. Çünkü yapacağı iş yükünün azalması kendisine ve ailesine ayıracağı zamanı arttırmaktadır. Özellikle İstanbul gibi büyükşehirlerde bu sorumluk paylaşımının varlığı daha da önemlidir. Kadının çalışma hayatına girerek evine sağladığı ekonomik katkıyı düşünecek olursak eşinde kadının evdeki sorumluluklarına yardım etmesi çalışan kadının motivasyonunu üst düzeyde tutacaktır.

Tablo 29. Ev Hayatında Zorluklarla Karşılaşma Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	111	74,0	76,0	76,0
Hayır	35	23,3	24,0	100,0
TOPLAM	146	97,3	100,0	
Cevap Vermeyen	4	2,7		

TOPLAM	150	100,0		
---------------	-----	-------	--	--

Çalışan kadının evdeki zorluklarla karşılaşma durumu bakacak olursak anket çalışmamıza katılarak bu sorumuza cevap veren 146 kişinin %76'sı evet demıştır. Hayır, evdeki zorluklarla karşılaşmıyorum diyenlerin oranı ise % 24'tür.

Tablo 30. Ev Hayatında Karşılaşılan Zorlukların Durumu

Ev hayatında zorluklarla karşılaştığını ifadeden 111 kadına bu zorlukların nedenlerini sorduğumuzda ise belki de nedenlerin arasında bulunan en fazla vakti alacak ve yorgunluğa sebep olacak olan temizlik ve günlük işlerinin oranı %63,1'dir. %15,3'ü fiziksel ve psikolojik anlamda zorluklar yaşadığını belirtirken %13,5'i çocuk bakımında zorlandığını belirtmektedir. %5,4'ü farklı nedenler gösterirken dikkat edilmesi gereken nokta ise anketimize katılanların %2,7'sinin kadının iki yönlü rolünde ailevi ilişkilerde sorun yaşadığıdır. Çalışan kadın iki farklı rolün arasında karşılaştığı zorluklar emek ve ilgi istediği için kadın bedenen ve psikolojik anlamda da yorulmaktadır.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Çocuk Bakımı	15	10,0	13,5	13,5
Temizlik ve Günlük İşler	70	46,7	63,1	76,6
Ailevi İlişkiler	3	2,0	2,7	79,3
Fiziksel ve Psikolojik	17	11,3	15,3	94,6
Diğer	6	4,0	5,4	100,0

TOPLAM	111	74,0	100,0	
Cevap Vermeyen	39	26,0		
TOPLAM	150	100,0		

Tablo 31. Ev ve İş Hayatında Karşılaşılan Zorlukların Çocuk Sahibi Olmaya Etkisi

Anket çalışmamıza katılan 138 kişi arasında %55,1 ev ve iş hayatında karşılaşılan zorlukların çocuk sahibi olmaya etkisinin olduğunu belirtirken %44,9'u ise aksi görüş belirtmiştir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	76	50,7	55,1	55,1
Hayır	62	41,3	44,9	100,0
TOPLAM	138	92,0	100,0	
Cevap Vermeyen	12	8,0		
TOPLAM	150	100,0		

Tablo 32. Çocuk Sahibi Olmayı Etkileyen Nedenlerin Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Ekonomik	19	12,7	25,0	25,0
Kariyer Gelişimi	1	0,7	1,3	26,3
Sorumluluk Artışı	40	26,7	52,6	78,9
Sosyal Haklar	5	3,3	6,6	85,5
İş Yoğunluğu	5	3,3	6,6	92,1
Diğer	6	4,0	7,9	100,0
TOPLAM	76	50,7	100,0	
Cevap Vermeyen	74	49,3		
TOPLAM	150	100,0		

Çocuk sahibi olma konusunda ev ve iş hayatında karşılaşılan zorlukların etkisinin olduğunu belirten 76 kişi arasında %52,6 gibi büyük bir çoğunluğu sorumluluklarının artmasının etkisi olduğunu %25'i ise ekonomik nedenlerin etkiliği olduğunu belirtmiştir. %6,6'sı iş yoğunluğunun %6,6 ise kadına verilen sosyal hakların çocuk sahibi olmaya etkisi olduğunu belirtmiştir. Anket çalışmamıza katılan %1,3 gibi küçük bir kısım ise çocuk sahibi olmanın kariyer gelişimine etkisi olacağını düşünmektedir. Bu sonuçlar eşiğinde eskiye nazaran daha planlı yaşanıldığı ve çocuk sahibi olmanın önündeki engelleri kaldırmadan çocuk sahibi olmanın düşünmediği sonucu

ortaya çıkmaktadır. Buna en büyük engel de ekonomik ve artacak olan sorumluluklardır.

Tablo 33. Çalışma Hayatında Bulunma Nedenlerinin Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Ekonomik	103	68,7	68,7	68,7
Sosyal	17	11,3	11,3	80,0
Kariyer	12	8,0	8,0	88,0
Gelecek Kaygısı	15	10,0	10,0	98,0
Ailevi Sebeplerden	2	1,3	1,3	99,3
Diğer	1	0,7	0,7	100,0
TOPLAM	150	100,0	100,0	

Anket çalışmasında bulunduğumuz İBB'deki çalışan kadınların %68,7'si çalışma hayatında bulunmasının sebebini ekonomik nedenlere bağlamıştır. Sosyal anlamda katkı sağlayacağını düşünenlerin oranı %11,3, gelecek kaygısından dolayı çalışanların oranı %10'dur. Kariyer odaklı çalışanların oranı ise %8'dir. İBB'de kariyer odaklı çalışan kadınların oranının son derece düşük olması çalışma hayatına başlayan kadınların ileriye dönük kariyer planları yerine kısa vadedeki planlar için çalışma hayatında bulunduklarını göstermektedir. Aslında Türkiye'nin kadına genel bakış açısının da bu belirtilen nedenlerde etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Kadın her ne kadar evdeki sorumlulukları üstlenmiş olsa da günümüz şartlarının etkisiyle

ekonomik açıdan ailesine katkı sağlaması beklenmektedir. Çalışan kadın için birbirine bağlı olan gelecek kaygısı ve ekonomik nedenler kadının kariyer planlamasının önüne geçmiştir. Bu bağlamda kariyer planı yapmayan kadınlar için kurumun bir araştırma yaparak bunun sebebinin personel kaynaklı mı yoksa kurum politikası neticesinde mi olduğu çözümlemesi gerekmektedir. Kurum için her zaman hedefi olan personelle çalışmak daha verimli olacağı da gözden kaçırılmaması gereken önemli bir husustur. Ailevi nedenlerden dolayı çalışma hayatın yer alan kadınların oranı ise %1,3'tür.

Tablo 34. İş Hayatında Karşılaşılan Zorlukların Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yönetici İle İlgili	10	6,7	9,4	9,4
Ayrımcılık	41	27,3	38,7	48,1
Çalışma Arkadaşları ile İlgili	5	3,3	4,7	52,8
Çalışma Ortamı ile İlgili	14	9,3	13,2	66,0
Çalışma Şartları ile İlgili	28	18,7	26,4	92,5
Diğer	8	5,3	7,5	100,0
TOPLAM	106	70,7	100,0	
Cevap Vermeyen	44	29,3		
TOPLAM	150	100,0		

Anket çalışmamıza katılan 150 kadına sorduğumuz, çalışma hayatında karşılaştığınız zorluklar nelerdir? Sorusuna 44 kişi cevap vermek istemezken bu sorumuza cevap veren 106 kişinin %38,7'si ayrımcılığın olduğunu belirtmiştir. %26,4'ü çalışma şartlarından dolayı zorluk yaşadığını, %13,2'si ise çalışma ortamı,%4,7 ise çalışma arkadaşları kaynaklı zorluk yaşadığını belirtmiştir. Yönetici ile ilgili yaşanan zorlukların oranı ise %9,4'tür. Burada çalışan kadınların ayrımcılığı belirtmesi kadınların hala ikinci sınıf eleman olarak görüldüğü gerçeğinin bir yansımasıdır. Kadın çalışma ortamında baskı altında tutulduğu gibi ilk tercih her zaman erkekler olmuştur. Çünkü erkek personel her işi yapar ve her ortamda çalışabilir. Türkiye'deki çalışan kadına yönelik tutumun da etkisi bir kez daha görmekteyiz.

Tablo 35. Çalışma Hayatının Psikolojik Ve Sosyal Bir Güç Verme Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	135	90,0	90,0	90,0
Hayır	15	10,0	10,0	100,0
TOPLAM	150	100,0	100,0	

Kadınların %90'ı çalışma hayatının psikolojik ve sosyal bir güç verdiğini savunurken %10'luk kısmı da her hangi bir katkısı olmadığı görüşündedir.

Tablo 36. Çocuk Bakımı Anlamında Alınan Yardım Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Küm. Yüzde
Evet	84	56,0	78,5	78,5
Hayır	23	15,3	21,5	100,0

TOPLAM	107	71,3	100,0	
Cevapsız	43	28,7		
TOPLAM	150	100,0		

Anketimizde çocuk bakımı konusunda yardım alıyor musunuz? Sorusuna cevap veren 107 Çalışan kadının arasında %78,5'i evet alıyorum derken %21,5'i ise yardım almadığını belirtmiştir.

Tablo 37. Çocuk Bakımında Kimden Yardım Alındığı Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Küm. Yüzde
Anne/Baba	50	33,3	59,5	59,5
Bakıcı	17	11,3	20,2	79,8
Komşu	1	0,7	1,2	81,0
Akraba	4	2,7	4,8	85,7
Diğer	12	8,0	14,3	100,0
TOPLAM	84	56,0	100,0	
Cevapsız	66	44		
TOPLAM	150	100,0		

Anket çalışmamızın daha önceki sorusunda 84 kişi çocuk bakımı anlamında yardım aldığını belirtmiştir. Bu kadınların %59,5 kendisinin ya da eşinin annesinin veya babasının yardım ettiğini belirtirken %20,2'si bakıcı hizmeti, %14,3'ü farklı kişilerden, %4,8'i akrabalarından %0,7'si ise komşulardan

çocuk bakımı anlamında yardımı aldığını belirtmiştir. Verilere bakacak olursak kadın çalışma hayatına tutunma anlamında her türlü seçeneği değerlendirmektedir. Bu seçenekler kimi zaman paralı kimi zaman da parasız alınan yardımlarla olmaktadır. Kadın çocuk bakımı anlamındaki sorunlarını çözemez ise işteki huzuru olmayacaktır ve performansı da bu ölçüde düşecektir. İş-Aile çatışmasının başladığı yerde huzursuzluğunda başlaması ve bu huzursuzluğunda verimliliği etkileyeceği bir gerçektir.

Tablo 38. Kazanılan Gelirin Ev Gelirindeki Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
%10	12	8,0	8,4	8,4
%25	27	18,0	18,9	27,3
%50	84	56,0	58,7	86,0
%75	11	7,3	7,7	93,7
Diğer	9	6,0	6,3	100,0
TOPLAM	143	95,3	100,0	
Cevap Vermeyen	7	4,7		
TOPLAM	150	100,0		

Kazanılan gelirin ev gelirindeki durumu sorusuna cevap veren 143 kişinin %58,7'si evine eşi kadar gelir getirdiğini, %18,9'u %25 oranında gelir getirdiğini belirtirken %75 gibi yüksek bir oranda aile bütçesine katkı yapanların oranı ise %7,7'dir. %8,4 ile aile bütçesine %10'luk katkı sağlayan çalışan kadın bulunmaktadır.

Tablo 39. Aile İçindeki Kararlara Katılım Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	143	95,3	95,3	95,3
Hayır	7	4,7	4,7	100,0
TOPLAM	150	100,0	100,0	

Aile içinde verilen kararlara katılımında %95,3 kararlara katıldığını belirtirken %4,7'si ise kararlara katılım sağlamadığını belirtmektedir. Aile içinde kararlara katılımın yüksek olması kadın çalışma hayatında olması ve büyükşehirdeki hayat şartlarının etkisiyle aile içindeki paylaşımların artış göstermesidir. Sorumluluk paylaşımı, kadının ev gelirine katkı sağlaması kararlara katılımının da oranını artırmıştır.

Tablo 40. Ev Ve İş Hayatında Yaşanan Sorunlardan Sonra Uzman Yardımı Alma Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	9	6,0	6,0	6,0
Hayır	140	93,3	94,0	100,0
TOPLAM	149	99,3	100,0	
CEVAP VERMEYEN	1	0,7		
TOPLAM	150	100,0		

Anket çalışmamızdaki Ev Ve İş Hayatında Yaşanan Sorunlardan Sonra Uzman Yardımı Alma konusundaki soruya cevap veren 149 kişinin kadınların %6'sı bir uzmandan yardım aldığını belirtirken %94'ü herhangi bir uzman yardımı almadığını belirtmiştir.

Tablo 41. Devletin Sunduğu Çalışan Annelere Yönelik Politikalarından Haberdar Olma Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	117	78,0	81,3	81,3
Hayır	27	18,0	18,8	100,0
TOPLAM	144	96,0	100,0	
CEVAP VERMEYEN	6	4,0		
TOPLAM	150	100,0		

Anket çalışmamıza katılarak devletin çalışan annelere yönelik politikaları hakkında bilginiz var mı? Sorusuna cevap veren 144 kişi arasında %81,3 evet cevabını verirken %18,8'i ise hayır cevabı vererek devlet politikalarından haberdar olmadıklarını belirtmiştir

Tablo 42. Haberdar Olunan Devlet Politikaları Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Çocuk Yardımı	4	2,7	3,3	3,3

Doğum İzni	55	36,7	45,5	48,8
Esnek Çalışma Saati	1	0,7	0,8	49,6
Kreş Hakkı	2	1,3	1,7	51,2
Erken Emeklilik	2	1,3	1,7	52,9
Hepsi	57	38,0	47,1	100,0
TOPLAM	121	80,7	100,0	
Cevap Vermeyen	29	19,3		
TOPLAM	150	100,0		

Anket çalışmasına katılan 121 kadın, çalışan anneye yönelik devlet politikalarından hangilerinden haberdarsınız sorusuna %45,5'i doğum izinlerinden %1,7'si kreş hakkından, %1,7'si erken emeklilikten, %0,8'i ise esnek çalışma saatlerinden haberdar olduğunu belirtirken hepsinden haberdar olanların oranı %47,1'dir. Kadınların kendi hakları hakkında genel olarak bilgili olduğunu ve takip ettiğini veriler ışığında söylenebileriz.

Tablo 43. Devlet Politikalarının Yeterlilik Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	18	12,0	12,7	12,7
Hayır	124	82,7	87,3	100,0
TOPLAM	142	94,7	100,0	
Cevap Vermeyen	8	5,3		

TOPLAM	150	100,0		
---------------	-----	-------	--	--

Çalışan anneye yönelik uygulanan devlet politikasının yeterliliği hakkındaki soruya cevap veren 142 kişinin %12,7'si politikaları yeterli bulurken %87,3'ü yetersiz olduğunu belirtmiştir. Kadınların bu kadar yüksek oranda uygulanan politikaların yetersiz olduğunu belirtmesi kadının çalışma hayatında daha fazla bulunmak istemesindendir. Kadınların iş hayatındaki engellerin kaldırılması ve gelişmiş ülkelerdeki gibi çalışma hayatında yer almalarına imkân sağlanması üstünde durulması gereken bir konudur. Kadın dört duvar arasında annelik görevinin yerine getirmek yerine belli esneklikler sağlanması halinde çalışma hayatında var olmak istemektedir. Çalışan anne işi evde evi işte düşünerek rol çatışması içine girmez ise çalışma hayatında daha kalıcı ve başarılı olacağı bir gerçektir.

Tablo 44. Geliştirilmesi İstenen Devlet Politikaları Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Çocuk Yardımı	7	4,7	5,6	5,6
Doğum İzni	26	17,3	21,0	26,6
Esnek Çalışma Saati	28	18,7	22,6	49,2
Erken Emeklilik	38	25,3	30,6	79,8
Hepsi	25	16,7	20,2	100,0
TOPLAM	124	82,7	100,0	
Cevap Vermeyen	26	17,3		
TOPLAM	150	100,0		

Çalışan anneye yönelik geliştirilmesi istenilen devlet politikaları hakkında 124 kişi tarafından fikir beyan edilmiştir. Bu düşünceler neticesinde %30,6'sı erken emekliliğin, %22,6 esnek çalışma saatinin, %21'i doğum izni hakkının, %5,6 çocuk yardımının geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. %20,2'si ise genel olarak devlet politikasının geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Veriler ışığında İBB'de çalışan kadınların erken emeklilik hakkındaki gelişmeleri takip etmesi ve bu konu hakkındaki devlet politikalarının geliştirilmesini beklemesi kadınların ev ve iş hayatı arasında zorlandığını ve iki yönlü rolden kurtularak hem evine ekonomik katkı yapıp hem de tek yönlü çalışmak istediğini göstermektedir. Böylece çocuklarına daha fazla ilgi gösterebilecek ve gelişimlerinde onlara daha fazla katkı sağlayabilecektir.

Tablo 45. Verilen Haklar Hakkındaki Taleplerin İlgili Kuruma İletilmesi Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	8	5,3	5,4	5,4
Kısmen	18	12,0	12,2	17,6
Hayır	122	81,3	82,4	100,0
TOPLAM	148	98,7	100,0	
Cevap Vermeyen	2	1,3		
TOPLAM	150	100,0		

Çalışan kadınlara yönelik verilen haklar ile ilgili taleplerin kuruma iletilmesi konusunda 148 kişi soruya cevap verirken bu katılımcılar arasında %82,4'ü talepte bulunmadığını,%12,2'si kısmen talepte bulunduğunu %5,3'ü ise herhangi bir talepte bulunmadıklarını bildirmişlerdir. Çıkan sonuçlar neticesinde çalışan kadının haklarını talep etme konusunda ısrarcı olmadığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda kurumun tüm çalışan kadınlara yönelik kendi hakları hakkında bilgilendirme ve bilinçlendirme eğitimini arttırmalıdır ve hakkı olan şeyleri talep etmesinin yanında hakları hakkında bilgi almasının gerekliliğini vurgulamalıdır. Kişiler sınırlarını çizdikçe yaşayacak alanları kısıtlamazlar aksine yaşayacak alanını bilerek ona göre hareket ederler.

Tablo 46. Yapılan Anket Çalışmasının Farkındalık Oluşturma Durumu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	52	34,7	34,7	34,7
Kısmen	73	48,7	48,7	83,3
Hayır	25	16,7	16,7	100,0
TOPLAM	150	100,0	100,0	

Anket çalışmamızın çalışan kadının sosyal konumu, hakları ve kadına yönelik sosyal politikalar açısından farkındalık oluşturduğunu düşünüyor musunuz? Sorusuna %34,7'si farkındalık oluşturdu belirtirken, %48,7 kısmen oluşturduğunu, % 16,7'si ise oluşturmadığı cevabını vermeyi uygun görmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişten günümüze tüm toplumlar çevresel şartlarında etkisiyle kadın ve erkeğe farklı roller yüklemiş ve kadınlardan çocuklarına, eşlerine ve ailenin yaşlılarına bakmaları ve onlara her türlü desteği vermelerini beklemiştir. Sürekli ilgi gerektiren bu işler kadının işi olarak nitelendirilerek kadının tüm enerjisini buraya verilmesi istenmiş, böylelikle ev dışında istihdama katılımları zorlaşmıştır ya da buna zaman bulamamışlardır. Erkeklerle atfedilen rol ise ekonomik nedenlerden doğmaktadır; “evin ekmeğini kazanan kişi” rolü verilen erkeklerin tam zamanlı işlerde çalışarak evin ekonomik ihtiyaçlarının yanında hane halkının genel ihtiyaçlarını da karşılaması beklenmiştir. Ancak savaşların başlamasıyla birlikte kadınların rolleri değişime uğramış ve özellikle sanayileşmenin başlamasıyla ve 2. Dünya Savaşı sonrasında hız kazanmış ve artık kadınlar tarım dışı sektörlerde de varlıklarını hissettirmişlerdir. Bu değişimin başlamasıyla birlikte kadınların iş gücüne katılmalarının gerekliliği daha çok anlaşılmıştır. Her ne kadar kadınların işgücüne katılma oranları ve katılma nedenleri ülkelerin sosyal, ekonomik ve kültürel düzeylerine bağlı olarak farklılık göstermekteyse de genellikle tüm ülkelerde kadın işgücünün istihdamı giderek arttığı bir gerçektir.

Ülkemizde kadınların istihdama katılmaları dünya genelinde olduğu gibi sancılı bir süreçten geçmiştir. Kadına atfedilen görevlerinin dışında kadının iş hayatında yer almasına karşı çıkmıştır. Toplumsal ve ekonomik kalkınmaya katılımları, ataerkil toplum yapısının da etkisiyle erkeklere nazaran daha geri planda kalmıştır. Bu noktada tarihi süreç dikkate alındığında kadınların istihdam düzeylerinin düşüklüğünün topluma özgü nedenleri arasında; toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü, kente yönelen göç hareketi, tarımsal yapıdaki çözülme, geleneksel aile yapısının zayıflaması, aile ve çalışma hayatının dengelenmesinde yaşanan sıkıntılar ve kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü önemli unsurlar olarak sayılabilir. Ancak değişen toplum yapısı ve gelişen şartların etkisiyle ülkemizde kadınlar daha fazla iş hayatında yer almaya başlamıştır. Günümüzde kadınların, aile bütçelerine katkıda bulunmak, ekonomik özgürlüklerini kazanmak, kariyer yapmak, yeni

bir çevre edinmek, eşinin yanında kendini daha iyi bir konumda hissetmek, eğitim aldığı bir alanda meslek sahibi olmak gibi pek çok nedenle iş hayatında aktif rol aldıklarını görüyoruz. Ekonomik nedenler kadının çalışma hayatında var olması gerekliliğini kadına hatırlatarak kendisi adına vereceği kararları da etkilemiştir. Bu bağlamda aile içindeki görevlerine bide iş hayatı sorumlulukları eklenince her iki sorumluluk alanında zorluklarla karşılaşmaya başlamıştır. Bu zorluklar aile-iş çatışmasına neden olduğu gibi çocuk bakımı, ev işleri vb. sorumluluklarda da zorlanmasına neden olmaktadır. Bu zorluklara eş yardımı, hane halkı sorumluluk paylaşımı, çocuk ve yaşlı bakımı yardımı olarak göğüs germeye çalışsa da bu planlama bile kadının yıpranmasına neden olmaktadır.

Kadınların hem annelik ve eş sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaları hem de yoğun çalışma temposu altında olmaları bir takım olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Yaptığımız araştırmada, İBB’de çalışan kadınların ev ve iş odaklı yaşadığı sorunlar ele alınmaya çalışılmıştır. Çalışmanın temel amacı iki yönlü çalışma hayatında bulunan kadının ne tür sorunlarla karşılaştığıdır. Bunun yanında hangi nedenlerden dolayı çalışma hayatında yer aldığı da açıklanmaya çalışılmıştır.

Genel anlamda, İBB’de çalışan kadınların, çalışma hayatında var olan sorunların farkında oldukları ve yaşanan sorunları kendilerinin de yaşadıkları bilmektedirler. Önemli bir sorun olarak vurgulanan çalışma hayatında kadın olmak ve kadın olarak karşılaştıkları sorunların hukuki, sosyal ve politik yönlerinin bir arada incelenmesi gerekmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda, kadınlar genel anlamda ekonomik nedenlerden dolayı çalışma hayatında bulunmaktadır. Diğer etkenler ise gelecek kaygısı ve sosyal hayatta var olma çabasıdır. İBB’de çalışan kadının çok az bir kısmı kariyer planları çerçevesinde çalışma hayatında bulunduğunu belirtmiştir. Kadınların genelinin ekonomik nedenlerden ve gelecek kaygısı duyarak iş hayatında bulunmaları oldukça düşündürücüdür. Kadınlar çalışma özgürlüğü ve kariyer odaklı çalışma hayatında bulunması gerekirken ekonomik nedenlerden dolayı bunu gerçekleştirememektedir.

Bu yoğun tempolu iki farklı görevi üslenen kadınlar evde temizlik ve günlük işlerde zorluk yaşadığını belirtirken işte ise cinsiyet ayrımcılığından ve çalışma şartlarının iyi olmadığını belirtmiştir. Bu yaşanan zorlukların özellikle de ev eksenli yaşananların çocuk sahibi olma konusunda kadınlara engel olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte iş ve ev arasındaki yaşanan yorgunluk aile içi paylaşımlarda da etkili olmaktadır. Çalışmamızda yer alan kadınlar eş ve çocuklarına yeterli vakti ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Kadının bu zorlu mücadelesinde hane halkının da katkısı çok önemlidir, aile bir bütündür ve ailedeki sorumluluk paylaşımı aileyi güçlü tutacak yegane unsurdur. Çalışmamızda eşlerin genelde çocuk bakımı ve genel temizlik anlamında birbirlerine destek oldukları görülmekte olup eşler arası sorumluluk paylaşımı çalışan kadınların zorluklarla mücadelesine katkı sağlamaktadır.

Anne ve babanın çalıştığı ailelerde en çok yaşanan sıkıntı ise çocuk bakımını kimin yapacağıdır. Çalışmamıza katılan kadınların büyük bir kısmı eşinin ya da kendi annesinden-babasından yardım almaktadır. Kadının tam konsantre olarak işe gelmesi için evden çıkarken gözü arkada kalmaması gerekir. Bu yüzden aile dışındaki sorumluluk paylaşımı da önem kazanmaktadır. Aile çevresinden çocuk bakımı yardımı alamayan kadınlar ise ekonomik kaygıların da etkisiyle hatta bazen çocuğun kreşlere adapte olamayacağı yaşta olmasına rağmen bu yolu seçmek zorunda kalmaktadır. Bunun yanında eve çocuk bakıcısı alarak, çocuk bakımı sorununu çözmeye çalışan kişilerinde olduğunu bilmekteyiz.

İBB bünyesinde çalışan kadınların genelde aile bütçesine eşî kadar katkı sağladığı görülmektedir. Hem bu yönüyle hem de çalışma hayatındaki sosyal ortamın etkisiyle sosyal ve psikolojik anlamda kendini güçlü hisseder ve aile içindeki kararlara katılımda eşî kadar etkindir.

Çalışmamızda yer alan 150 kadının verdiği bilgiler ışığında kadınların kendilerini ilgilendiren devlet politikalarını takip ettiği görülmektedir. Takip ettiği konuların başında ise doğum izni gelmektedir. Kadın doğum iznini kullanarak çocuğunun yanında daha fazla zaman geçirerek gelişimine katkı sağlamak istemektedir. Bunun yanında devlet tarafından yürütülen

politikanın yetersiz olduğu görüşü ağır basmaktadır, özellikle de kadınların geliştirilmesini beklediği politikalar arasında erken emeklilik düzenlemesi gelmektedir. Kadınların genelinin ekonomik nedenlerden dolayı çalıştığı düşünülürse erken emeklilikle birlikte ailesine sağladığı ekonomik desteği devam ettirecek, çocuklarına ve evine daha fazla vakit ayırırken çalışma alanını ev odaklı hale getirerek aile-iş çatışmasını yaşamayacaktır.

Bununla birlikte somut öneriler olarak şu hususlara dikkat çekebiliriz:

1. Gelişmiş ülkelerin yaşamış olduğu nüfus artışındaki azalma, ülkelerin ileriki yıllarda yaşacakları en önemli tehlikelerden birisidir. Nüfusun geri gitmesi özellikle de genç nüfustaki azalma gelecek nesillerin yok olmasına neden olacaktır. Bu yüzden gelecek nesillerin yok olmaması için yönetim ve sendikaların, personelinden gelecek olan talepleri yetkili kurumlara ileterek çözüm ortağı olmalıdır.
2. Ekonomik nedenlerin kişilerin çocuk sahibi olmalarının önüne geçmemelidir. Uygulanacak politikalar gelecek nesillerin devamlılığı ve kaliteli bir neslin yetişmesi için çok önemlidir. Bu bağlamda doğan her çocuğun gelişmiş ülkelerdeki oranlarda çocuk parası alması gerekmektedir. Belki de bu kadının yıpranacak kadar çalışmasına engel olabilir ya da kadın belli bir süre rahat bir şekilde ücretsiz izin almasına vesile olabilir.
3. Kadının çalışma hayatına girmesiyle ekonomik bağımsızlığı artmış ayrıca üstlendiği rollerin çeşitliliği ile de rol çatışması ve rol uyumsuzlukları ortaya çıkmıştır. Çalışan kadınların verimli olabilmesi için, yaptığı işten zevk alması, memnun olması gerekir.
4. Çalışan kadının iş ve ev odaklı yaşadığı sorunlar çocuk sahibi olmalarını etkilemektedir. Bu bağlamda kadına yönelik yapılacak sosyal hizmet ile iş, aile ve çocuk planlamasında çalışan kadına yardımcı olunabilir ve seminerlerle kadınların bu çekinceleri dile getirilerek çözüm önerileri bulunabilir.
5. Aile danışma Merkezleri yardımıyla çalışan kadına zamanı nasıl verimli kullanması gerektiği, aile içi sorumluluk paylaşımıyla birlikte kendisine ve ailesine nasıl zaman ayırması gerektiği konusunda destek verilmelidir.

6. Çocuk bakımı yardımlarının devlet tarafından teşviki, sosyal yardımların kadınların çalışmaması gibi bir şarta bağlı olmaksızın sunulması da kadınların işgücüne katılımı önündeki engelleri kaldırmada politika araçları olarak kullanılabilir.
7. Toplum kadına süper kadın rolü yüklemektedir. Ancak kadın bu rolün üstesinden gelirken çoğu zaman yıpranmaktadır. Sivil toplum kuruluşları tarafından düzenlenecek etkinliklerle aile içi sorumluluk paylaşımı hakkında aile üyeleri bilinçlendirilmelidir.
8. İşyerlerinde ayrımcılığa karşı yasalar konulmalı ve uygulanmalıdır.
9. Esnek çalışma biçimlerinin Türkiye'deki çalışan tüm kadınlara yönelik olmalıdır. Anneliğin İşçisi, memuru, özel sektör çalışanı olmayacağı gibi verilecek haklarda da bu ayrım olmaması gerekir. Gelecek nesil Türkiye'yi ilgilendiriyorsa bu ayrımın kaldırılması gerekmektedir.
10. İş hayatından kopmamak isteyen kadınlara yönelik uzaktan çalışma yöntemleri geliştirilmelidir. Kadın evine ekonomik katkıyı sağlarken aynı zamanda da çalışma hayatında bulunmuş olacaktır.
11. Nüfus oranının korunması ve genç nüfusun çoğalması için kadınları doğuma teşvik edecek uygulamaların biran önce hayata geçmesi gerekmektedir. Her ne kadar son yıllarda kadına verilen hakların arttığı bir gerçekse de toplumdaki tüm kadınları kapsamadığı da o kadar gerçektir. Doğum izni, erken emeklilik, yarı zamanlı çalışma vb. verilen hakların toplumun tüm kesimini kapsamaması gerekmektedir.
12. Özellikle İstanbul gibi büyük şehirlerde kadınların evine yakın yerlerde çalışması sağlanmalıdır. Bu kadının daha az yıpranmasına ve çocuklarına daha fazla vakit ayırmasına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda çalışan kadınlardan gelen bu talepler yetkililer tarafından olumlu karşılanmalıdır.
13. Çalışan anneye verilen süt izni hakkının büyükşehirlerdeki trafik ve evin işe uzak olması gibi nedenlerden dolayı saatlik yerine günlük olarak kullandırılması gerekmektedir.
14. Aile danışma merkezleri aracılığıyla ev ve iş odaklı sorun yaşayan kadınlara psikolojik destek programları düzenlenmelidir. Yaşanan sorunlar tartışılmalı ve çözüm yolları bulunmalıdır.

15. Sosyal hizmet uzmanları çalışan kadınlara yönelik yapacağı sosyal hizmet uygulamalarıyla onların kişisel ve çevresel güçlerini ve kaynaklarını bulup değerlendirerek onların yaşam stresörlerini hafifletmek ve çevre ile aralarına girerek daha iyi kaynakların oluşturulmasını sağlayıp onların ihtiyaçlarının gidererek çalışan kadın ve çevresi arasındaki uyumu sağlamalıdır.
16. Kadın istihdamı konusunda yerel yönetimler, kamu ve STK'ların gerçekleştirmiş olduğu ve halen devam eden bir çok proje bulunmaktadır. Bu projelerin hepsinin hedefi kadın emeğinin değerini yükselterek kadının iş yaşamında bulunmasını ve tutunmasını sağlamaktır. STK'ların bu bağlamda yapacağı faaliyetler, kadının kendisini tanımasına ve geliştirmesine katkı sağlayacaktır.
17. STK'ların misyon ve vizyonlarının bilincinde olmaları ve bu doğrultuda kadının iş ve ev yaşamında karşılaşacağı sorunlar için projeler geliştirmeleri gerekmektedir.
18. STK'ların etkinliğini belirleyen hususlardan birisi olan politika oluşturma sürecine katkı sağlayacak bilimsel çalışmalar hazırlanmalı ve yapılan çalışmalardan yararlanılarak çözüm önerileri getirilmelidir.

Bu önerilerimizden bir kısmının bile merkezi ve yerel yönetimler ile gönüllü kuruluşlarda yankı bulması durumunda bu çalışma amacını gerçekleştirmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- ABAY, Ali Rıza; (2004), "Kent yoksulluğu ve sivil dayanışma", Yayınlanmamış Ders Notları, Sakarya.
- ACAR, Aslı Beyhan ve Gönen Dünder; (2008), "İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 37, Sayı: 2, s.111-120.
- ALTUNIŞIK, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım; (2007), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Kitabevi, Adapazarı.
- APGAR, M., F. Bartolome, P. Christensen, J. Degrott, P. Le Evans, S.D. Friedman, S.M. Kimmel, H. Levinson ve F.N. Schwartz; (2001), *Harvard Business Review, İş ve Yaşam Dengesi*, Çev., İbrahim Bingöl, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, İstanbul.
- ASAGEM (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü); (2010), *Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması*, Ankara.
- ASHMAN, Kirst Karen ve Grafton H. HULL; (1999), *Understanding Generalist Practice*, Nelson Hall Publishers, Chicago.
- ATALAY, Beşir, M. Kontas, S. Beyazıt ve K. Madenoğlu; (1992), *Türk Aile Yapısı Araştırması*, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Ankara.
- AUSTER Carol J.; (1996), *The Sociology of Work, Concepts and Cases*, Pine Forpe Press.
- AYDIN, Mustafa; (1997), *Kurumlar Sosyolojisi*, Vadi Yayınları, Konya.
- AYTAÇ Serpil; (2001), *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- AYTAÇ Serpil, M. Sevüktekin, Ö. Işığışok, N. Bayram, S. Yıldız ve Y. Eryiğit; (2002), *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İş gücünün Konumu: Bursa Örneği*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara.

- BAŞARAN, Fatma; (1984), "Ailede Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutum Değişimleri" Yayına Hazırlayan: Türköz Erdem, *Türkiye’de Ailenin Değişimi*, Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını, s.145-161
- BİLGİLİ, N. ve Akın, A.; (1998), "Uluslar arası kararlarda kadın konusu", *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 3(4), s.11-15
- Bulut, Işıl; (1993), *Ruh Hastalıklarının Aile İşlevlerine Etkisi*, T.C Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmet Müsteşarlığı, Ankara.
- CONNEL, Raewny W. (1993), *Gender and Power*, Polity Press, Great Britain.
- ÇAHA, Ö., H. Çaha ve E. Sare Aydın; (2014), *Değişen Türkiye’de Kadın Türkiye’de Kadının Sosyo-Kültürel, Ekonomik ve Siyasal Durumu*, Kadem Yayınları, İstanbul.
- ÇAKIR, Serpil; (1991), "Siyasal Yaşama Katılım Mücadelesinde Türk Kadını", Editör. Necla Arat, *Kadınlar ve Siyasal Yaşam: Eşit hak - Eşit katılım*, Cem Yayınevi, s.131-142.
- ÇAVUŞ, Fatma Özge; (2013), Yaşlılara Yönelik Evde Bakım Hizmetlerinin Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇİTÇİ, Oya; (1982), *Kadın Sorunu ve Kamu Kesiminde Kadın*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- ÇOLAK, Ömer Faruk ve Cem Kılıç; (2001), *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.
- DAHISTRÖM, Edmund; (1975), *Analysis of the Debate on Sex Roles”, The Changing Roles of Men and Women*, Beacon Press, USA.
- DANIŞ, Mehmet Zafer; (2006), "Davranış Bilimlerinde Ekolojik Sistem Yaklaşımı", *Aile ve Toplum*, Cilt:8, Sayı:3.
- DAYIOĞLU, M., KIRDAR, M. G.; (2010), "Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler Çalışma Raporu" *T.C. Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı*.

- DEDEOĞLU, Saniye; (2000), "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği", *Toplum ve Bilim*, Cilt: 86, Güz, s. 139-170.
- DEMİRÖZ, Filiz; (2003), "Ailede Krizler Ve Sosyal Hizmet", *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, Sayı: 14(1).
- DODURGALI, Abdurrahman (2010), *Ailede Din Eğitimi*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- DODURGALI, Abdurrahman; (2010), "Çocukta Sorumluluk Bilincinin Önemi ve Ailede Kazandırılması", *Çocuk ve Ergen Eğitiminde Anne Baba Tutumları*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- DOĞAN, Selen ve Murat TÜRK; (1997), "Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkileri" *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 1997/2, s.109-128.
- DÖKMEN, Zehra Y. (2004), *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- DURSUN, Salih ve Emel İŞTAR; (2014), "Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 3, s.127-137.
- DUYAN, Veli; (2010), *Sosyal Hizmet: Temelleri, Yaklaşımları, Müdahale Yöntemleri*, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını, Ankara.
- DUXBURY, Linda, E. Cristopher, ve A. Higgins; (1994), "Work Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Received Control", *Journal of Family Issues*, Vol.15/3, p.449-466.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı); (1994), *Kadın, VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, DPT Yayınları: 2358, Ankara.
- EKEN Huriğöl; (2005), *Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EKİN, Nusret; (1984), "Dünya'da ve Türkiye'de Çalışan Kadınların Sorunları", *İktisat Fakóltesi Mecmuası*: Ord. Prof. Şükrü Baban'a Armağan, C: 40, Sayı: 1-4, s. 81-90.

- EKONOMİ, Münir; "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği" *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*, Çeşme-Altinyunus, 27-31 Ekim 1993, s.60.
- ERBİL, N. Ve PASİNLİOĞLU, T. (2004); "Kadınların Ailede Karar Vermeye Etkisi", *Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, s.1-11.
- ERARSLAN, İlkay; (2009), *Türkiye’de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi.
- ERSÖZ, Aysel; (1999), *Cinsiyet Rollerine ilişkin Beklenti, Tutum ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)*, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- EYÜBOĞLU, Dilek; (1999), *Kadın İş Gücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- GİTTERMAN, A. ve GERMİAN, C.B; (2008) *The Life Model of Social Work Practice: Advances in Theory and Practice*, Columbia University, New York.
- GÜLENDAM, Ramazan; (2006), *Türk Romanlarında Kadın Kimliği*, Salkımsöğüt Yayınları, Konya.
- GÜNGÖR, Fethi; (2016), *Aile Kurumu ve Hukuku*, İstanbul Üniversitesi AUZEF. Yayını, İstanbul.
- GÖK, Akgül Fulya; (2013), *Evli Kadın Ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rollerile İlgili Algılarının Aile İşlevlerine Yansıması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı.
- HABLEMİTOĞLU, Şengül; (1998), "İş ve Aile Sisteminin Dengelenmesinde Kadınların Part-Time Çalışma Olanakları", *Verimlilik Dergisi*, 27(4) s.127-144
- HOTAR, Nükhet; (2011), "Ekonomik Toplumsal Kalkınma ve Kadın istihdamı", *Türk – iş Dergisi*, Sayı: 392, Mart, s.84-86.
- İŞİĞİÇOK, Özlem; (2005), *XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- İLBARS, Zafer; (1991), "Ankara Gecekondü Ailelerine Genel Bir Bakış", Derleyen: Beylü Dikeçligil, Ahmet Çığdem, *Aile Yazıları 2*, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları

- İMAMOĞLU, E.Olcay; (1991), "Aile İçinde Kadın Erkek Rollerini" *Türk Aile Ansiklopedisi*, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Cilt: 3, s.832-835
- İMAMOĞLU, E. Olcay; (1994), "A Model, of Gender Relations in the Turkish Family", *Bogaziçi Journal*, Vol: 8, No: 1-2, p. 165-176.
- KABAKLI, Latife Çimen; (2003), *Türk Ailesinde Karar Mekanizmaları ve Kadının Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- KALAYCIOĞLU, Ersin; (1983), *Karşılaştırmalı Siyasal Katılma; Siyasal Eylemin Kökenleri Üzerine Bir İnceleme*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- KAYA, Sait; (2008), "Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar 1", *İzmir Ticaret Odası AR&GE Bülteni*, İzmir, s.28-35.
- KELLY, R.; (2001). Work Family Role Strain. *Family Relations*, 34, 367-373.
- KILIÇ, Dilek ve Selcen Öztürk; (2014), "Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama" *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 47, Sayı: 1, s.107-130
- KOCACIK, Faruk, Gökkaya Veda B.; (2005), "Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C: 6, Sayı: 1, s.195-219.
- KONGAR, Emre; (1976), *İmparatorluktan Günümüze Türkiye’nin Toplumsal Yapısı*, Cem Yayınevi, İstanbul.
- KORAY, M., S. Demirbilek ve T. Demirbilek; (1999), *Gıda İş Kolunda Çalışan Kadınları Koşulları ve Geleceği*, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KÖNEZOĞLU, Bilge; (2006), *Aile ve Ailenin Korunması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KÖSE, Saffet; (2014), *Genetiğiyle Oynanmış Kavramlar ve Aile Medeniyetinin Sonu*, 2. Baskı, Mehîr Vakfı Yayınları, Konya.

- KUT, Sema ve Nesrin Koşar; (1988), Aile ve Çevre Sorunlarının Gencin Kişiliğine Etkisi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayınları, Ankara.
- LEADER, Darian; (1989), *Kadınlar Neden Yazdıkları Her Mektubu Göndermezler*, Çev., Nedim Çatlı, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- LOPATA, Helena Z.; (1987), *Women's Family Roles in Life Course Perspective*, Sage Publication, USA.
- LORİTZ, Karl George; "Alman İş Hukukunda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar", Çev: Tankut CENTEL, *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*, Çeşme-Altinyunus, 27-31 Ekim 1993, s.11.
- MAKAL, Ahmet; (2010), "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Dönemi'nde Kadın Emeği", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 25, s.13-41.
- MARKHAM, Fulya Saner; (2010), "Kadın İstihdamı: Politikalar Etkili Mi, Değil Mi?", *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Bülteni*, Sayı: 53, Mart – Nisan-Mayıs, s.4-9.
- MERİÇ, Nevin; (2004), *Fetva Sorunlarında Değişen Kadın Yaşamı*, Elest Yayınları, İstanbul.
- MORGAN, David H.J.; (1980), *Social Theory and the Family*, Routledge and Keagan Paul Ltd., USA.
- Moya, M. Expósito, F. ve Ruiz, J.; (2000). Close Relationships, Gender, and Career Salience. *Sex Roles* 42,9-10,825-846
- MURAT, Güven; (1993), *İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi; Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖNDER, Nurcan; (2013), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", *Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül, s.35-61.
- ÖNEL, Nursun; (2006), *İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZENSEL, Ertan; (2004), "Türk Toplumunda Çocuğun Yetiştirilmesinde Annenin Rolü: Konya İli Örneği", *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11 (6), Nisan, s.77-96.

- PALAZ, Serap; (2003), "Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neoklasik Yaklaşım Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), s. 87-109.
- SAYIN, Önal; (1994), *Sosyolojiye Giriş*, Üniversite Kitapları, İzmir.
- SEKAM (Sosyal, Ekonomik ve Kültürel Araştırmalar Merkezi); (2011), *Türkiye’de Aile (Ailenin Yapısal Özellikleri, İşlevleri ve Değişimi)* SEKAM Yayınları No: 1, İstanbul.
- SEKAM (Sosyal, Ekonomik ve Kültürel Araştırmalar Merkezi); (2012), *Savrulan Dünyada Aile Sempozyumu (Sorunlar, İmkânlar, Çözümler)* SEKAM Yayınları No: 3, İstanbul.
- SÜZEK, Sarper; (2012), *İş Hukuku*, 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- ŞAFAK, Şükran; (1989), "Ailede Rol Fonksiyon ve Sorumluluk Dağılımı", *Türk Ailesinin Sosyal ve Ekonomik Durumu Sempozyumu*, Hacettepe Üniversitesi Ev Ekonomisi Yüksek Okulu Yayınları, s.34-42.
- TARHAN, Nevzat; (2008), *Evlilik Psikolojisi*, 5. Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statütüsü Genel Müdürlüğü (KSGM); (1998), *Cumhuriyet’in 75. Yılında Türkiye’de Kadının Durumu*, Ankara.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statütüsü Genel Müdürlüğü (KSGM); (2001), *Türkiye’de Kadın*, 2001, Ankara.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ATGM); (2015), *Aile Yazıları*, 7, Ankara.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ATGM); (2011), *Türkiye’de Aile Yapısı Araştırması*, Ankara.
- TEATER, Barbra; (2015), *Sosyal Hizmet Kuram ve Yöntemleri: Uygulama İçin Bir Giriş*, Çev., Seda A. ÖZDEN ,Nika Yayınevi,Ankara.
- TOKSÖZ, Gülay; (2007), *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları, Ankara.
- TOKSÖZ, Gülay; (2007a), "İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arasındaki Dengesizlikler" *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 15, s.57-79.

- TİMUR, Serim; (1972), *Türkiye’de Aile Yapısı*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu); (2002), *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları No: 5256, Ankara.
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu); (1999), *Kadın İşgücü Araştırması* Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara.
- TUNCAY, A. Can; (1994), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- YAVUZER, Haluk; (2005), *Ana-Baba ve Çocuk*, 16. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- YILMAZ, Abdullah, Y. Bozkurt ve F. İzci; (2008), "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma", *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), s.89-114.
- VAROĞLU, Demet; (2001), *Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Roller, Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayınları, Ankara.
- YOLCUOĞLU, İsmet Galip; (2010), "Çocukların İhmal-İstismara Uğramasında Aile ve Çocuklara Yönelik Risk Faktörleri ve Sosyal Hizmet Müdahalesi", *Toplum ve Sosyal Hizmet*, Nisan, Cilt: 21, Sayı: 1.
- YÖRÜ, Halime Atıl; (2009), "Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü", *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 23 (2), s. 351-365.
- YÖRÜKOĞLU, Atalay; (1992), *Değişen Toplumda Aile ve Çocuk, Özgür Yayınları*, İstanbul
- YÖRÜKOĞLU, Atalay; (2000), *Değişen Toplumda Aile ve Çocuk, Özgür Yayınları*, İstanbul.
- YÜGSF (Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi); (2004), Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma `1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildirileri, I. Cilt, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- ZAHİM, Sabahattin; (1997), *Çalışma Ekonomisi*, 10.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.

- <http://students.brown.edu/Turkish/old/Gelenler/Kadin%20Haklari.pdf>
16.09.2014
- <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>
04.02.2016
- THE Millennium Development Goals Report; (2012)
<http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2012/English2012.pdf>, 05.02.2016
- <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do#> 07.02.2016
- http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 11.02.2016
- <http://www.cocukhaklariizleme.org/wpcontent/uploads/turkiyenin-aile-yapisi-arastirmasi-2011.pdf> 14.02.2016
- http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059 14.02.2016
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16057> 15.02.2016
- HAUSMANN, R.,Tyson, L. D. ve Zahidi, S.; (2012), "Küresel cinsiyet uçurumu raporu 2012"
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf,
01.03.2016
- ZİHİNOĞLU, Özge; (2013), "Kadının & Güçlendirmesi ve İstihdam",
http://www.gpotcenter.org/dosyalar/KE-8_2013_Zihnioglu.pdf,
06.03.2016
- İBB Faaliyet Raporları <http://www.ibb.gov.tr/tr-TR/BilgiHizmetleri/Yayinlar/FaaliyetRaporlari/Pages/2014FaaliyetRaporu.aspx> 17.03.2016
- Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi <http://www.sgk.gov.tr/evdecocukbakimi.pdf>
19.03.2016.

EKLER

EK 1. ANKET FORMU

Çalışan Kadının Ev Ve İş Odaklı Sorunları

Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü Yüksek Lisans öğrencisiyim. Hazırlamakta olduğum tez çalışmada "Çalışan Kadının Ev Ve İş Odaklı Sorunları -İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği-" işlenecektir. Dolduracağınız bu form araştırmanın bir parçası olup herhangi bir kimlik bilgisi içermemektedir. Elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecektir. İçtenlikle vereceğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

Muhammed Celal ABAY

ANKET FORMU

Kaç yaşındasınız? 1-() 18-25 2-() 26-35 3-() 36-45

4-() 46-55 5-() 56 ve üstü

Medeni durumunuz? 1-() Evli 2-() Bekar 3-() Dul

Öğrenim durumunuz nedir?

1-() İlkokul Mezunu 2-() Ortaokul Mezunu 3-() Lise Mezunu

4-() Yüksekokul Mezunu 5-() Üniversite Mezunu 6-() Lisansüstü Mezunu

İş yerinizdeki göreviniz nedir?

1-() Yönetici 2-() Memur 3-() İşçi 4-() Sözleşmeli
Personel 5-() Şirket Personeli 6-() Diğer

Kaç yıldır çalışma hayatının içersindesiniz?

1-() 1-5 2-() 6-11 3-() 12-17 4-() 18-23 5-() 24 ve üstü

Kaç yıldır evlilik ve iş hayatını birlikte yürütüyorsunuz?

1-() 1-5 2-() 6-11 3-() 12-17 4-() 18-23 5-() 24 ve üstü

1- Çocuğunuz var mı?

1-() Evet 2-() Hayır

2- Cevabınız evet ise; Kaç tane?

1-() 1 2-() 2 3-() 3 4-() 4 ve üstü

3- Eşinize veya çocuğunuza yeterli vakit ayıramadığınızı düşünüyor musunuz?

1-() Evet 2-() Hayır

4- Cevabınız evet ise; Hangi sebeplerden dolayı bu vakti ayıramıyorsunuz?

1-() İş Yoğunluğu/Stres 2-() Evdeki Sorumluluklar 3-() İş ve Ev arasındaki Yorgunluk 4-() Çalışma Saatleri 5-() Diğer

5- Eşiniz evdeki sorumluluklarınızda size yardımcı oluyor mu?

1-() Evet 2-() Hayır

6- Cevabınız evet ise; hangi sorumluluklarınıza yardımcı oluyor?

1-() Çocuk Bakımı 2-() Temizlik Ve Günlük İşler 3-() Yemek
4-() Hepsi 5-() Diğer.....

7- Ev hayatında zorluklarla karşılaşılıyor musunuz?

1-() Evet 2-() Hayır

8- Cevabınız evet ise; Hangi konularda zorluklar yaşıyorsunuz

1-() Çocuk Bakımı 2-() Temizlik Ve Günlük İşler 3-() Ailevi İlişkiler 4-() Fiziksel ve Psikolojik 5-() Diğer

9- İşinizdeki ve evinizdeki sorumluluklarınız çocuk sahibi olma

konusunda sizi etkiliyor mu? 1-() Evet 2-() Hayır

10- Cevabınız evet ise; Hangi nedenden dolayı bu kaygıyı taşıyorsunuz?

1-() Ekonomik 2-() Kariyer Gelişimi 3-() Sorumluluk Artışı
4-() Sosyal Haklar 5-() İş Yoğunluğu 6-() Diğer

11- Hangi nedenle çalışıyorsunuz?

- 1-() Ekonomik 2-() Sosyal 3-() Kariyer
4-() Gelecek Kaygısı 5-() Ailevi Sebeplerden 6-() Diğer

12- İş hayatınızda kadın olduğunuz için hangi zorluklar ile karşılaşılıyorsunuz?

- 1-() Yönetici İle ilgili 2-() Ayrımcılık 3-() Çalışma Arkadaşları ile ilgili
4-() Çalışma Ortamı ile İlgili 5-() Çalışma Şartları ile ilgili
6-() Diğer

13- Çalışma hayatında bulunmak size psikolojik ve sosyal bir güç verdiğine inanıyor musunuz?

- 1-() Evet 2-() Hayır

14- Siz isteyken çocuklarınızın bakımıyla ilgilenen kişiler var mı?

- 1-() Evet 2-() Hayır

15- Cevabınız evet ise; kim ilgileniyor?

- 1-() Anne/Baba 2-() Bakıcı 3-() Komşu 4-() Akraba
5-() Diğer

16- Aylık geliriniz hane gelirinin yaklaşık yüzde kaçını oluşturmaktadır?

- 1-() %10 2-() %25 3-() %50 4-() %75
5-() Diğer

17- Aile içinde verilen kararlarda etkin olduğunuzu düşünüyor musunuz?

- 1-() Evet 2-() Hayır

18- İş ve ev hayatınızda yaşadığınız sıkıntılara yönelik uzman yardımı aldınız mı?

- 1-() Evet 2-() Hayır

19- Devletin çalışan annelere yönelik politikaları hakkında bilginiz var mı?

1-() Evet 2-() Hayır

20- Cevabınız evet ise; hangilerinden haberdarsınız?

1-() Çocuk Yardımı 2-() Doğum İzni 3-() Esnek Çalışma Saati
4-() Kreş Hakkı 5-() Erken Emeklilik 6-() Emzirme Odaları
7-() Diğer

21- Bu uygulamaları yeterli buluyor musunuz?

1-() Evet 2-() Hayır

22- Cevabınız hayır ise; bu uygulamalardan hangilerinin geliştirilmesini istersiniz?

1-() Çocuk Yardımı 2-() Doğum İzni 3-() Esnek Çalışma Saati
4-() Kreş Hakkı 5-() Erken Emeklilik 6-() Emzirme Odaları
7-() Diğer

23- Çalışan kadınlara yönelik verilen haklar ile ilgili taleplerinizi ilgili bir kuruma bildirdiniz mi?

1-() Evet 2-() Kısmen 3-() Hayır

24- Doldurmuş olduğunuz bu anketin sizde Çalışan Kadının Sosyal Konumu, Hakları ve Kadına Yönelik Sosyal Politikalar açısından farkındalık yarattığını düşünüyor musunuz?

1-() Evet 2-() Kısmen 3-() Hayır

Anketimize katıldığınız için çok teşekkür ederim. Eklemek istediğiniz bir husus varsa, okunaklı şekilde kısaca yazabilirsiniz:

ÖZGEÇMİŞ

1982 yılında İstanbul’da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini İstanbul’da tamamladı. 2005 yılında İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümünden mezun oldu. 2006 yılına kadar özel bir şirkette ürün stok yönetimi alanında çalıştıktan sonra askerlik görevini tamamladı. 2007 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde Kütüphaneci kadrosunda göreve başladı ve 2016 yılına kadar Arşiv Müdürlüğü’nde çalıştıktan sonra Kütüphane ve Müzeler Müdürlüğü’nde başladığı Müdür Yardımcılığı görevini sürdürmektedir. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde, Sosyal Hizmet Tezli Yüksek Lisans Programı’nda hazırlamış olduğu bu tezle bilim uzmanı olmuştur.