

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
SOSYOLOJİ BİLİM DALI

**EĞİTİMLİ ÇALIŞAN KADININ ÇALIŞMA
HAYATINDA ve AİLE HAYATINDAKİ ATAERKİL
ÖRÜNTÜLERİN ÇALIŞMA ALGISINA ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Dilek IŞIK

İstanbul, 2019

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
SOSYOLOJİ BİLİM DALI

**EĞİTİMLİ ÇALIŞAN KADININ ÇALIŞMA
HAYATINDA ve AİLE HAYATINDAKİ ATAERKİL
ÖRÜNTÜLERİN ÇALIŞMA ALGISINA ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Dilek IŞIK

Öğrenci No:

165517021

Danışman:

Prof. Dr. Fatma Belkıs KÜMBETOĞLU

İstanbul, 2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Eğitimli Çalışan Kadının Çalışma Hayatında ve Aile Hayatındaki Ataerkil Örüntülerin Çalışma Algısına Etkisi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım

27.05.2019

Aday: Dilek IŞIK

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

27.05.2019.

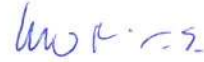
Enstitümüz *Sosyoloji* Anabilim Dalı *Sosyoloji* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 165517021 numaralı **Dilek IŞIK** “Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği”nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği “**Eğitimli Çalışan Kadının Çalışma Hayatında ve Aile Hayatındaki Ataerkil Örüntülerin Çalışma Algısına Etkisi**” konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 14/05/2019 tarih ve 2019/20 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince (10) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü’ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Prof. Dr. Fatma Belkıs KÜMBETOĞLU
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Nihan BOZOK
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BOZOK
(Maltepe Üniversitesi)



TEŞEKKÜR

Bugünlere gelmemde emeği olan anne ve babama minnettarım. Tez yazdığım dönemlerde vakit ayıramadığım ailem sevgisiyle her zaman yanımda oldu. Yüksek lisans öğrenimim boyunca desteğini benden esirgemeyen kız kardeşim Doktor Öğretim Üyesi Yeşim Işık Bağrıaçık'a teşekkür ederim.

Beykent Üniversitesindeki tüm hocalarıma ve tez jürimde bulunarak tezime fikirleriyle katkı sunan Nihan Bozok ve Mehmet Bozok hocalarıma teşekkür ederim. Danışman hocam olmayı kabul ederek bu zor süreçte yanımda olan yazdığım tüm metinleri sayısız kere okuyup gerekli düzeltmeleri yaparak tezimi daha iyi hale getiren, manevi desteği ile kendime inanmamı sağlayan, toplumsal cinsiyet alanında öğrenme ve zihinsel gelişimime sunduğu katkılardan ötürü değerli hocam Prof. Dr. Fatma Belkıs Kümbetoğlu'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Dilek IŞIK

İstanbul, 2019

Adı ve Soyadı : Dilek IŞIK
Danışmanı : Prof. Dr. Fatma Belkıs KÜMBETOĞLU
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2019
Alanı : Sosyoloji
Anahtar Kelimeler : Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Ataerkillik, Çalışma ve Aile Yaşamında Kadın.

ÖZ

EĞİTİMLİ ÇALIŞAN KADININ ÇALIŞMA HAYATINDA ve AİLE HAYATINDAKİ ATAERKİL ÖRÜNTÜLERİN ÇALIŞMA ALGISINA ETKİSİ

Bu çalışmanın amacı İstanbul ilinde lisans ve lisansüstü eğitim almış kamu ve özel sektörde çalışan kadınların anlatılarından hareket ederek eğitilmiş kadının çalışma hayatında, aile hayatında ve sosyal hayatındaki ataerkil değerlerin çalışma algısını nasıl etkilediğini araştırmaktır. Bu araştırma da kadınların hanede, çalışma yaşamında ve evlilikteki ilişkilerine ait deneyimleri üzerinden ataerkil ilişkileri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini nasıl deneyimlediklerini ortaya koymak için niteliksel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Eğitilmiş kadınların daha nitelikli mesleklerde çalışıyor olmaları onları ücretli çalışan kadınlardan farklı kılmaktadır. Ancak ataerkillik ideolojisinin kök saldıği toplumsal yapı içinde sosyalleşen bireylerin hanede, eğitim kurumlarında ve iş yaşamlarında karşılaştıkları eşitsizliklerin birbirine olan etkilerinin erkek tahakkümünü yeniden üretmesi kadınların ortak kaderi olarak şekillenmiştir. Hanede ve eğitim kurumlarında kadınlara öğretilen bilgiler ve beceriler onlara özgür düşünceye dayalı bağımsız hareket etme olanağını vermemektedir. Eğitilmiş kadınlar aldıkları, edindikleri bilgileri geleneksel rolleri bağlamında kullanmaktadırlar. Kadınların yaşama karşı özgüven ve cesaretlerinin güçlenmesinde eğitim etkin bir rol üstlenmemiş onları “doğal” kaderleri olan ev kadını ve annelik rollerine hazırlamıştır. Bu anlamda kadınlar, eğitim seviyeleri yükselmiş ve daha nitelikli mesleklerde çalışıyor olsalar da, gündelik hayat pratiklerinde toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin bir değişim yaratacak güce sahip olamamış gözükmedirler. Bu çalışmada ataerkilliğin yarattığı tahakküm ve sömürü kaynaklarına temel olan sosyal ilişkileri içinde kadınların, yaşamlarında yüz yüze olduğu ayrımcılıklar, eşitsizlikler feminist bir perspektiften incelenmiştir.

Name and Surname : Dilek IŞIK
Supervisor : Prof. Dr. Fatma Belkıs KÜMBETOĞLU
Degree and Date : Master, 2019
Major : Sociology
Key Words : Gender Inequality, Patriarchy, Woman in Business and Family Life.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PATRIARCHAL PATTERNS ON EDUCATED WOMAN’S PERCEPTION OF WORKING LIFE and FAMILY LIFE

The aim of this study is to examine how patriarchal values affect the perception of employment in occupational life, family life and social life of educated women based on the stories of women having undergraduate or graduate degree and working in public or private sector in the province of Istanbul. Qualitative research method has been used to reveal patriarchal relations and gender inequality regarding how their experiences at home, in their marriage and business life.

The fact that educated women work in more qualified occupations differentiate them from women working on wages. However, the effects of the inequalities that socializing individuals face at home, at educational institutes and business life in social structure with the roots of patriarchal ideology generating male domination became a common fate of women. Information and skills taught to women at home and educational institutes do not give them the chance of acting independently based on free thought. Educated women use the information they learnt and acquired within the context of their traditional roles. Education did not take the role of enhancing their self-confidence and courage. On the contrary education prepared them to their “natural” fate of being a housewife and a mother. Although women have higher education level and work in more qualified occupations, it is seen that they do not have the power to change gender roles in daily life practices. This study has addressed the discriminations, inequalities that women face in their daily lives in their social relations being the foundation for dominance and exploitation sources formed by patriarchy from a feminist perspective.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ

ABSTRACT

KISALTMALAR..... vii

GİRİŞ..... 1

BİRİNCİ BÖLÜM LİTERATÜR DEĞERLENDİRME

1.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı.....	5
1.1.1. Türkiye’de Cinsiyete Göre Kadın İşgücü.....	6
1.1.2. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı.....	7
1.1.3. Türkiye’de Sektörlere Göre Kadın İşgücü	8
1.1.4. Meslekleşmede Cinsiyetçi İş Bölümü	10
1.1.5. İşteki Statüsüne Göre Kadın İşgücü	10
1.1.6. Türkiye’de Kırsal Kadın İşgücü	11
1.1.7. Türkiye’de Kentsel Kadın İşgücü	13
1.1.8. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücüne Katılımı	15
1.1.9. Türkiye’de Kayıtlılık ve Kayıtdışılık Durumuna Göre Kadın İşgücü.....	15
1.1.10. Esnek Çalışma ve Kısmi Zamanlı Çalışma	16
1.1.11. Örgün Öğretim ve Cinsiyetçi Eğitim	19
1.2. Kadın İstihdamının Özellikleri.....	19
1.3. Ataerkillik ve Kadın Emeği.....	22
1.4. Türkiye’nin Kadın İstihdamında Hedefi Nedir?	24
1.5. Bu Hedefe Ulaşmakta Ne Gibi Engeller Var?	25
1.5.1. Neo-Liberal Ekonomi Politikaları	25
1.5.2. Evde Bakım Hizmetleri ve Ücretsiz Emek	27
1.5.3. Okul Öncesi Çocukların Bakımı ve Kreş Hizmetleri	29
1.5.4. Kadın İşgücünün Sendikal Yapıya Sahip Olmaması	30
1.6. AB ve OECD Ülkeleri İle Karşılaştırma.....	31

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Nitel Araştırma Stratejisi.....	35
2.2. Saha Araştırmasında Karşılaşılan Engeller ve Destekler	36
2.3. Araştırma Etiği	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARINI DEĞERLENDİRME

3.1. Kadınların Çalışma Hayatı	38
3.1.1. Çalışma Yaşı	38
3.1.2. İşe Girişte Aranılan Nitelikler	40
3.2. Kadınların Çalışma Şartları ve Olanakları	43
3.2.1. Çalışma Saatleri.....	43
3.2.2. Mesai	44
3.2.3. Tanımlı İşler ve Sorumluluklar	46
3.2.4. Eşitsiz İş Dağılımı	48
3.2.5. İşe Bağlılık	50
3.2.6. İşyeri Kreş ve Emzirme Odası Olanakları veya Olanaksızlıkları	51
3.3. Kısmi Zamanlı ve Evden Çalışma.....	54
3.3.1. Belirli Saatlerde Çalışma.....	56
3.4. İşyerinde Kadın Erkek Çalışan İlişkileri ve Yöneticilerle İlişkiler	57
3.4.1. İşyeri İlişkileri	57
3.4.2. Cinsiyete Dayalı İş Ayrımcılığı.....	57
3.4.3. Yönetici ve İş Arkadaşlarıyla İlişkiler	58
3.4.4. İşyerinde Ayrımcılık	61
3.4.5. İşyerinde Erkek Çalışanların Duygusal İlgisiyle Huzursuz Edilme.....	62
3.4.6. Yöneticilerin Eğitim Durumu.....	63
3.4.7. Yöneticilerin Kadınlarla Çalışma veya Çalışmama Arzusu.....	64
3.4.8. Yöneticilerle İlişkiler.....	66
3.4.9. Kadınların Yönetici Olma veya Olmama Arzusu	66
3.5. Çalışma Hayatı ve Ev	67
3.5.1. Evlilik ve İş Bölümü	69

3.5.2. Kendine Vakit Ayırma veya Ayıramama.....	71
3.5.3. Evde Yarım Kalan İşler.....	73
3.5.4. Çocuk Bakımı ve Eşler Arasında İş Bölümü	74
3.5.5. Çocuklarla İş Bölümü.....	76
3.5.6. Erkeklerin Eşlerin Kadınların Çalışmasına İlişkin Düşünceleri.....	76
3.5.7. Teknolojik Aletler ve Ev İşleri.....	78
3.5.8. Evlilik İlişkisi	79
3.5.9. Kadınların Annelik Rolü ve Çalışma Hayatı.....	81
3.5.10. İdeal Kadın, İdeal Anne	84
3.5.11. Çocuk Bakımı ve Çalışma Hayatı	86
3.6. Kadının Evlenmeden Önceki Ailesinden Aldığı Eğitim ve Ataerkil Değerler	88
3.6.1. Kadının Evlenmeden Önceki Ailesinin Çalışmasına İlişkin Düşünceleri.....	88
3.6.2. Kadının Evlenmeden Önceki Ailesinde İş bölümü	89
3.6.3. Kadının Evlenmeden Önceki Ailesiyle İlişkileri.....	91
3.7. Katılımcıların Kendi Evlerinde veya Kamu Kurumlarında Yaşlı Ebeveynlerinin Bakımına İlişkin Düşünceleri	94
3.8. Evli Bir Kadın Olmak	95
3.8.1. Kadınların Toplumun Evli ve Çocuk Sahibi Olmaya Bakışını Değerlendirmeleri... 98	
3.9. Bekar Bir Kadın Olmak.....	99
3.9.1.Yalnız Yaşamamanın Kolaylıkları ve Zorlukları	101
3.10. Boşanmış Bir Kadın Olmak	103
3.11. Eğitimli Bir Kadın OLmak.....	105
3.12. Çalışma ve Toplumsal Katkı	108
3.13. Kadınların Maddi Olanakları	110
3.13.1. Katılımcıların Evlilik Sözleşmesine Bakışı.....	111
3.13.2. Katılımcıların Gözünden İdeal Evlilik Kriterleri	112
3.14. Beklentiler	113
3.14.1. İş ve Özel Yaşamdan Memnuniyet	113
3.14.2. Emeklilik Hakkında Düşünceler	115

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA	117
SONUÇ.....	128

KAYNAKÇA	136
Ek-1 Görüşülenlerin Sosyodemografik Bilgileri	148
Ek-2 Araştırmada Kullanılan Görüşme Rehber Formu.....	149
Ek-3 Araştırmada Niteliksel Verilerin Analizinde Kullanılan Kod ve Kategori Listesi ...	166



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
CEİD	: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
KEİG	: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
TCDB	: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçe
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi



GİRİŞ

Dünyada kadının toplumsal statüsünde yaşanan değişiklikler, 1850 yıllarında güçlenen feminizm, “kadın hakları” alanında verdiği mücadelesiyle 1960 yıllarından sonra ivme kazanarak, kadınları sosyal ve ekonomik alanlarda ezilmişliklerine karşı bilinçlendirmeyi amaçlamıştır (Abadan Unat, 1982:2-3). Türkiye’de kadınlar Cumhuriyet döneminde Mustafa Kemal Atatürk’ün önderliğinde toplumsal konumlarında değişimler yaratacak, eğitim-öğretim, seçme seçilme hakkı, meslek edinme ve çalışma hayatının içinde var olmaya dayalı cinsler arası eşitlik üzerine yapılan reformlarla bazı haklarına kavuşma olanağı bulmuştur.

Feminist hareket, kadın sorunlarını farklı açılardan değerlendirerek “*politik gündemleri kadın bakış odaklı bir yöne çekebilmek için tanımlanan politik stratejiler toplamıdır*” (Sancar, 2017: 253). Feminist teoriyle bire bir ilişkili feminist yöntem mevcutta alışlagelmiş “*bilgi ve yöntem ilişkisine eleştirel yaklaşarak bilgi üreten*” kadın araştırmalarına şimdi ve gelecekte yol göstermektedir. Kadınlara ilişkin çalışmalar kadınların yaşadığı engel ve kısıtlılıklar üzerine temellenerek onların deneyimleri, karşılaştıkları eşitsizliklerin hayatlarına nasıl yön verdiğini ortaya çıkarmayı hedeflemelidir (Kümbetoğlu, 2011: 475). Bu bağlamda araştırma lisans ve lisanüstü eğitim alarak nitelikli mesleklerde bir ücret karşılığında çalışan kadınların hanede ve çalışma yaşamı içindeki deneyimleri anlatılarına dayanarak ataerkilliğin günlük yaşam pratikleri içinde onların yaşamlarında oluşturduğu toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini anlamaya çalışmayı hedeflemektedir. Eğitim ve nitelikli bir mesleğin, kadınların kendilerine ait tanımlar geliştirebilmelerine olanak verip vermediği, ataerkil değerlerin bilincine varılıp bu değerleri sarsacak mücadelenin kadınlar tarafından benimsenip benimsenmediği sorunsalı üzerinedir.

Ataerkilliğin durağan bir yapısının olmaması ve günlük yaşamın içerisinde farklı pratiklerin içine gömülmesi ona devamlılığını sağlama becerisi vermektedir. Ataerkillik cinsler arasındaki biyolojik farklılıkları kullanarak toplumsal, kültürel ve ideolojik değerler üzerinden tahakküm aracılığı ile baskı mekanizmaları oluşturmaktadır. Kadınların günlük yaşamları içerisinde en önemli baskı mekanizması ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlı bakım alanlarıdır. Kadınların ev kadını olması ya da ücretli bir işte çalışmaları baskının şeklini değiştirmemekte sevgi bağı ile hane halkının ihtiyaçları arasında kurulan ilişki kadınların dinlenmek için oturdukları zamanlarda dahi dikiş, ütü, çamaşır katlamak gibi ev işlerini yaparak boşa zaman harcamadan vakit tasarrufu ile kendilerine alan açmaya çalışmaktadırlar (Tura, 1998: 4).

Araştırmanın 1. bölümünde Türkiye’de kadın istihdamının yapısal özellikleri, ulaşılması hedeflenen politikalar ve bu politikaların önündeki engeller anlatılmıştır. 2. bölüm araştırmanın stratejisi, etiği ve karşılaşılan engellerle birlikte destekleri içermektedir. 3. bölümse araştırma sonucu elde edilen bulguların anlatıldığı bölümdür. İncelenen konu hakkında bilgi oluşturabilmek için görüşme rehber formu hazırlanmıştır. Form 9 başlık altında hazırlanan soruları kapsamaktadır. Bulgular 14 başlık altında toplanmış ancak 4 ana başlık altında değerlendirilmiştir.

Bu çalışmanın ana teması olan ataerkil örüntülerin kadının çalışma algısına olan etkileri derinlemesine görüşme yöntemiyle niteliksel yöntemin kuralları çerçevesinde yürütülmüştür. Bulguların 1. başlığı kadınların çalışma hayatına ilişkin deneyimlerinin işyerindeki ilişkilerin ataerkil değerlerle olan bağlantısının analiz edilmesidir. Ücretli bir işe sahip olmak için aranan nitelikler, kadınların çalışmaya başladıkları yaş, çalışılan sektörle alınan eğitimin ilişkisi incelenmiştir. Çalışma şartları bağlamında mesai saatleri, tanımlanan ve tanımlanmayan iş sorumlulukları, eşitsiz iş dağılımının işe bağlılık ve çalışma verimliliğine olan yansımaları analiz edilmiştir. İşyerinin sunduğu olanaklar sendikanın varlığı, sendikal faaliyetlere katılıma olan ilgi, işyerinde kreş ve emzirme odası, yemekhane gibi temel hizmetlerin var olup olmadığı araştırılmıştır. Çocuk bakım hizmetlerinin kadınları çalışma hayatından alıkoyduğu gerçeği üzerinden kadınların evden çalışma ile kısmi ve part time çalışma hakkındaki anlatıları aktarılan bölümde kanuni izinler, işe ara verme nedenleri ve süreleri de değerlendirilmiştir.

Bu bölümde kadın ve erkek arkadaşlarla olan ilişkiler, birlikte vakit geçirme, iş bölümünün çalışma hayatına olan etkileri, işyerindeki erkeklerin kadınların çalışmasına ilişkin algıları ataerkil değerler açısından analiz edilmiştir. Çalışma yaşamında kadınlar iş yaşamının eril yapısını meslekte ilerlemek istediklerinde fark etmektedirler. Yöneticilerin kadın personelle çalışıp çalışmama isteği bu bölümün önemli başlıklarındandır. Aynı zamanda kadınların yönetici olarak kadın amirlerle çalışmayı nasıl algıladıkları da incelenmiştir. İş yaşamında ve günlük yaşamda kökleşmiş ataerkil değerlerin yarattığı eşitsizlikler kadınların kendilerine olan güvenmelerinin sarsıcı etkilerinin sonucu onların uzun yıllar hizmet ettikleri mesleklerinde yönetici olmama arzularında ortaya çıkmaktadır.

Bulguların 2. başlığı çalışma hayatı ve ev arasında kadınların yaşadıkları baskıyı evlilik ilişkisi içinde yardımlaşma ve çocuk bakımında işbölümü üzerinden inceleyerek kadınların kendilerine vakit ayırma olanağı yaratabilme imkanları olup olmadığı araştırılmıştır. Bu bölümde kadınların yaşamlarının büyük bölümünü dolduran ev işlerinin, yetiştirilmesi

baskısının işyerinde onları nasıl etkilediği de incelenmiştir. Yine erkeklerin eşlerinin bir ücret karşılığında dışarıda çalışmasına ilişkin düşüncelerinin evde iş bölümüne katkı sunup sunmadığı da değerlendirilmiştir.

Bulguların önemli başlıklarından birisi olan kadının kendi ailesi içindeki sosyalleşme süreçlerinin ataerkil değerleri besleme ve yeniden üretme üzerine etkisi 3. bölümde araştırılmıştır. Bu başlığın odağında ailenin kızlarının uzun yıllar sürmesi beklenen ve maliyeti yüksek olan üniversite eğitimi almasına destek olma istek veya isteksizliği ve bunun sonucunda bir meslek edinmesine ilişkin tutumları değerlendirilmiştir. Ataerkil değerlerin kültürün içinde şekillenerek nesilden nesile aktarılması aile içindeki ilişkilerin sosyalleşme süreçlerine olan etkileri bu bölümde anne, baba ve çocuklar arası işbölümü ve yardımlaşma üzerine gerçekleşen anlatılar yardımıyla çözümlenmiştir.

Evde bakım hizmetleri yetişkinleri ve çocukları kapsadığı gibi ailenin yaşlıları da bakım işlerinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. 4. bölüm katılımcıların kendi evinde ya da yaşlılarının kendi evlerinde bakım hizmetlerine ilişkin düşüncelerin aktarıldığı bölümdür. Kamu hizmetleri yaşlıların bakımına ilişkin hizmetlerinin alanını son yıllarda daraltmış olsa da huzurevleri ve yaşlı bakım evleri olarak hizmetler vermeye devam etmektedir. Ancak oldukça az sayıda, pahalı ve yetersiz bu hizmet tercih edilmemektedir. Katılımcılar bu hizmetleri değerlendirirken kendi yaşlılarının bakım hizmetlerini de anlatmışlar ve bakım işlerini kamuya devretmeye yönelik düşüncelerini de bu bölümde ortaya koymuşlardır.

5. bölüm ataerkil ideolojinin toplumsal boyutunu evlilik, çocuk sahibi olma veya olmama, bekar olma ve boşanmış kadın olma konumlarını inceleyen bölümdür. Toplumsal değerler evli ve çocuk sahibi olmayı olumlayan oldukça güçlü baskı araçlarına sahiptir. Evlenip çocuk sahibi olmayan ya da geleneğin uygun gördüğü yaşlarda evlenmemiş bekar bireylerin, boşanmış kadınların ve ailesinin yanından ayrılarak yalnız yaşayan kadınların deneyimleri, düşünceleri bu bölümde analiz edilmiştir. Kadınların meslek sahibi olmasının anlamı ve ücretli bir mesleğe sahip olmanın kazanımlarının yanı sıra, eğitimin hayatlarında nasıl değişiklikler yarattığı da değerlendirilmiştir. Evlilik sözleşmesini kadınların nasıl algıladığı ve ideal evlilik kriterleri bu bölümde aktarılmıştır.

Bulguların son başlığı olan 6. bölümde iş ve özel yaşamdan duyulan memnuniyetin ölçüsü, geleceğe dair beklentiler, planlar aktarılmıştır. Bireylerin hayatlarında çalışılan yıllar kadar emeklilik yılları da önemli yer tutmaktadır. Kadınların emeklilik hakkındaki düşünceleri

ve emeklilik günlerine sakladıkları aktiviteler bu bölümde değerlendirilmiştir. Ayrıca emeklilik yaşına ilişkin kanunlar ve emeklilik maaşına ilişkin anlatılarda bu bölümde analiz edilmiştir.

Dördüncü ve son bölüm elde edilen verilerin literatür taramasıyla tartışıldığı ve sonucun anlatıldığı bölümdür.



BİRİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR DEĞERLENDİRME

1.1. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı

Türkiye genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olmasına rağmen ülkenin ekonomik şartları yeterli ölçüde istihdam yaratamamaktadır. Türkiye iş gücü piyasası ve istihdam yapısının önemli özelliklerinden bir tanesi iş gücü arzı ve talebi arasındaki orantısızlıktan kaynaklanan istihdam yaratma yetersizliğine bağlı yaşanan işsizlik problemleridir.

1970’li yıllarda üretimin örgütlenmesinde yaşanan değişiklikler kadınların sanayi ve hizmetler sektöründe ücretli çalışmaya katılımını sağlamıştır. Ancak fabrika üretimine geçiş süreçlerinde işlerin erkeklere verilmesi kadınların belli iş kolları ve alt konumlarında sıkışıp kalmasına neden olmuştur. Kadınların toplam istihdam payı içindeki artışı kadınların istihdamının her alanda genişlediği anlamına gelmemektedir. Kadınların, iş gücü piyasalarına düşük oranlarda katılımını araştıran çalışmaların sonuçlarına göre; köylerden kentlere göç ile gelen kadınların iş piyasalarının öngördüğü niteliklere sahip olmaması, kadınların yaşları, yaşadıkları köy, şehir istihdam yaratma gücü, evli, bekar olmaları ve çalışacakları işyerinin taciz konusunda güvenli olması gibi faktörlerin kadınların çalışma hayatına katılım kararlarını etkilediği yönündedir (Eyüpoğlu ve diğ., 2000: 4, Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 8).

TÜİK 2017 temel iş gücü rakamları 15-64 yaş grubu çalışabilir nüfusta iş gücüne katılma oranı erkeklerde %78,7 iken kadınlarda %37,9 gibi oldukça düşük bir oranda gerçekleştiğini göstermektedir. İstihdam oranının kadın ve erkek nüfusa dağılımı ise erkeklerde %71,0 iken kadınlarda bu oran %32,7 seyrinde düşük bir orandır. Kadın ve erkek nüfusta işsizlik oranı ise yukarıdaki oranların sağlaması niteliğindedir. Kadınlarda işsizlik oranı %13,7 olarak gerçekleşirken erkeklerde bu oran %9,0 olarak gerçekleşmiştir. Bu veriler ışığında işsizlik erkeklere oranla kadınlar için daha büyük bir sorundur. Bu veri bize aynı zamanda kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalan kadınların oranlarındaki yüksekliği açıklamaktadır. Tarım dışı işsizlik oranı ise erkeklerde %10,0 iken bu oran kadınlarda daha yüksek oranda %17,5 olarak seyretmiştir (<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27687>, Erişim Tarihi, 4 Mart 2018). Tarım alanlarındaki üretimin teknolojik aletlerle yapılması ve kentleşme oranının artması nedeni ile tarımda çalışan kadın sayısı oranı düşmüştür (Dedeoğlu, 2000: 160).

1.1.1. Türkiye’de Cinsiyete Göre Kadın   g c 

Emek kavramı, kapitalist düzende bir ücret karşılığı olan ve gelir yaratan faaliyetleri içerirken kadınların hanede sorumlu oldukları i leri yapmaları ve  ocuk, hasta, ya lı bakımının sa layanları olmaları biyolojik özellikleriyle ba da tırılmaktadır. Kadınlara ve erkeklere payla tırılan i ler ataerkil değerlerle desteklenmektedir. Böylece emeğin, cinsiyete dayalı i  bölümünde erkeklere teknik, rasyonel, üretken i ler öngörülürken, kadınlara kendi biyolojik süreçlerine uygun görevler tanımlaması doğa kültür ayrımı ile  ekillendirilmi tir. Emek kavramının içine gömülen biyolojik peşin hükümler, cinsiyete dayalı i  bölümünün kendisinde hüküm sürerken, kapitalist üretim biçiminin özelliklerini yansıtmaktadır (Mies, 2012: 105).

Toplumsal cinsiyet ideolojisi kadınların ve erkeklerin istihdam biçimlerini etkileyen en önemli etken olmuştur. Toplumsal  n kabuller bir için kadına mı erkeğe mi uygun olduğunu belirlerken, beceri ve teknolojik araç gereç kullanımı gerektiren i lerin ayrımla tırmasında etkili olmuştur.   yerindeki üretimden, karar alma mekanizmalarına ve örgütlenmeye kadar tüm süreçlerdeki ilişkileri toplumsal cinsiyet değerleri sınıflandırmı  ve yapılandırmı tır. Toplumsal cinsiyet ideolojisiyle cinsiyet bağlamında sınıflandırılan i ler piyasaları i e alma ve yerleştirme süreçlerinde yapılandırmaktadır. Nesilden nesile aktarılan değerler aracılığıyla bireylerin yapacağı i ler önceden toplumsal cinsiyet değerleriyle yüklenmiş işlerdir. Bu ayrıştırma kendini açık şekilde hizmetler ve sanayi alanlarında ücretli kadın emeğinin istihdam edilme biçimlerinde göstermektedir. Kadınlar, sanayide el eme ine dayanan hafif sabır isteyen i lere, hizmetler sekt r ndeys  ev i lerinin uzantısı olan kadınların doğaları ile  zde le tirilen sosyal nitelikli, sağlık, eğitim ve bakım i lerinde yönetim kademelerinden dı lanarak istihdam edilmektedirler (Ecevit, 1998: 270- 271).

Sanayi sektöründe kadın istihdamının daha çok hazır-giyim ve gıda gibi emek yoğun alanlarda yo unla maktadır. Bu alanlara göre kadın istihdamının görece fazlalığı toplumsal cinsiyet rolleri ve ideolojisiyle nasıl i  i e geçtiğini göstermektedir. Kadınların  alı ması toplumsal kimlikleriyle örtüşmekte, işyerlerinde yaptıkları i ler yine toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu olarak belirlenmektedir. Kadınların imalat sanayinde çalışma deneyimlerine ilişkin araştırmalar daha çok kadınların enformel ve ev-eksenli işlerde yo unla tıklarını; bu yolla özellikle ihracata dayalı sektörlerin küresel rekabetine o sektörde üretim ilişkilerinin esnekle mesini sağlayarak katkı yaptıklarını göstermektedir ( z atal, 2011: 26, Dedeoğlu, 2015: 24,).

1.1.2. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı

Eğitim toplumların kültürel, ekonomik sahalarda değişmesi ve gelişmesi yönünde öncül faktörlerden birisidir. Eğitim, iş gücü piyasaları için nitelikli iş gücünün temin edilmesiyle birlikte küreselleşmenin yarattığı etki sonucu hızlı değişen teknolojik bilgi akışına ayak uydurma açısından önemlidir. Nitelikli iş gücü toplumlar genelinde üretken, verimli, rekabet edilebilir koşullar yaratırken bireyler genelinde yaşam standardını yükseltir.

Eğitimin nitelikli iş gücü sağlamasının yanı sıra tüm insanları kapsaması yönüyle eşitlikçi bir yapısı vardır. Ancak eğitim sisteminin toplumsal cinsiyet rollerine uygun oluşturduğu ders müfredatı bireylerin geleneksel kadınlık ve erkeklik tanımlarının dışına çıkmasını engelleyerek kültürel değerlerin yeniden üretilmesini sağlamaktadır. Eğitim süreçlerinde kadınların sayılarının artması ve başarılı olmaları kadınları iş yaşamında erkekler kadar görünür kılmamaktadır. Eğitim süreçlerinin toplumsal cinsiyet kalıplarına bağımlı olması eğitim sonrasında kadınların elde ettikleri bilgi ve becerilerini verimli kullanmalarında etkili olmamaktadır. Eğitim sonrası edinilen mesleklerde işyerinin ve toplumun cinsiyetçi rollere ilişkin beklentileri kadınlar tarafından farkında olmadan yerine getirilmektedir (Gök, 1993: 185).

2017 TUIK verilerine göre okur- yazar olmayan nüfusta iş gücüne katılma oranı erkeklerde %32,9 iken kadınlarda %16,0’dır. Lise altı eğitimlilerde erkeklerde iş gücüne katılma oranı %69,1 olan oran kadınlarda %28,2 oranına düşmektedir. Lise eğitimi almış nüfusta erkeklerde iş gücüne katılma oranı %71,2 iken bu oran kadınlarda %32,3 oranında kalmaktadır. Meslek veya teknik lise eğitimi almış nüfusta ise erkeklerde iş gücüne katılma oranı %79,9 iken kadınlarda bu oran %42,6’dır. Yüksek- öğrenim almış nüfusta ise iş gücüne katılım oranı birbirine en yakın oran olup bu oranlar erkeklerde %86,2, kadınlarda ise %73,2 olarak gerçekleşmiştir (<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27687>, Erişim Tarihi, 4 Mart 2018).

Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınlarda ve erkeklerde iş gücüne katılma oranı doğrusal olarak artmaktadır. Ancak erkeklerin eğitim durumlarından ötürü iş gücüne katılma oranları kadınlar kadar değişkenlik göstermemektedir. Kadınların vasıfları arttıkça bir mesleğe sahip olma olasılıkları arttığı için Türkiye’de ücretli işlerde çalışan kadınların eğitim düzeyi erkeklerden daha yüksektir. Eğitim düzeyleri içerisinde özellikle yüksek-öğrenim görmüş kadınların iş yaşamına katılma oranlarının daha fazla olması kadınların üst düzeyde eğitim

almalarının sonucudur. Yükseköğrenim almış kadınlardan sonra istihdama katılma oranı meslek ve teknik lise mezunu kadınlarda yüksektir (Toksöz, 2007: 25, Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 4).

1.1.3. Türkiye’de Sektörlere Göre Kadın İşgücü

2017 yılı TÜİK verilerine göre ekonomik faaliyetlere göre kadın ve erkeklerin istihdam edilme oranları şöyledir. Tarımda erkeklerin istihdamı %14,9 iken kadınlardaki oran %26,8’dir. Sanayi sektöründe erkeklerin istihdam oranı % 21,2 iken kadınlarda bu oran 14,7’dir. İnşaat sektöründe erkeklerin oranı %10,6 iken kadınların oranı % 0,9’dır. Hizmetler sektöründe ise erkekler için istihdam oranı % 53,3 iken kadınlarda bu oran 57,6 olarak gerçekleşmiştir (<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27687>, Erişim Tarihi, 4 Mart 2018).

Bu rakamlar kadınların istihdama katılım oranlarının toplumsal cinsiyet rollerine uygunluk gösterme eğilimini açık bir şekilde yansıtmaktadır. Kadınların istihdam oranının en yüksek olduğu grup hizmetler sektörüken en düşük olduğu alan inşaat sektörüdür. Kadınların hizmetler ve tarım sektöründeki daha fazla yoğunlaşması, bu alanların kadının doğasına özgü olduğu kalıp yargısının hala etkin bir şekilde geçerli olduğunu göstermektedir.

Evrensel ve toplumsal ön kabuller bireylerin günlük ve çalışma yaşantısına ilişkin pek çok kuralı belirlemiştir. Bireylerin bu geleneklerin dışına çıkarak kendilerine ait geliştirdikleri kişisel tanımlarla farklı kazanımlar elde etmek dirençle yapacakları mücadeleler gereklidir. Dünyaya gelen pek çok erkeğin hane içi yemek, temizlik ve bakım işlerini yerine getirmesi beklenmezken kadınlar yaşamları boyunca bu işleri en iyi şekilde yapabilmeleri için eğitilmektedirler. Bunun sonucu kadınların ve erkeklerin doğalarına uygun kategorize edilmiş mesleklerin oluşturulmasıdır. Türkiye’de “*kadın işleri ve erkek işleri*” ayrımının özellikle ücretli işlerde yapılması istihdamın sektörlere dağılımını etkilemektedir. Ücretli işlerde çalışan kadınların belirli sektörlere yığılması kadınların diğer sektörlerde işsizlik sorunu yaşamalarına neden olmaktadır (Ecevit, 2010: 8).

Türkiye’de sanayi üretiminde kadınların istihdama katılımı erkeklere oranla oldukça düşüktür. Bunun nedenlerinden bir tanesi Türkiye gibi geç kapitalistleşen ülkelerde mevcut üretim araçlarının yetersizliği, hammadde ve teknolojiye dışa bağımlı olmalarıdır (Yaman, 2016: 13). Sanayi sektöründe kadınların istihdama katılım oranının düşüklüğünün bir nedeni de sektörün ihtiyaçları doğrultusunda kadınların eğitime sahip olmadıkları iddiasıdır (Yaman, 2016: 21). Ataerkil düşünce yapısına göre sanayi sektörü veya teknik beceri gerektiren

sektörlerde erkeklerin çalışması daha uygundur ya da erkeklerin böyle işleri başarması daha mümkündür. İşverenler için “*Kadınlar yapabilir mi?* ” sorusu yerleşik bir düşünce yapısıdır (Şener, 2010: 1).

Sanayi sektöründe değişen teknoloji üretim araçlarını da değiştirmektedir. Ataerkil yapıya uygun nitelikte şekillenen eğitim sisteminde mesleki ve teknik liseler kız ve erkek sanat okulları olarak ayrıştırıldığından kızlar toplumsal baskı nedeni ve iş bulamama kaygısıyla sanayi üretiminde kullanılan teknoloji eğitimi veren eğitim kurumlarına gidememektedirler. Kız sanat okullarına giden kadınlar yine kadın işi olarak nitelendirilen dallarda eğitim alarak sanayi sektöründe kadın el becerileriyle ilintili alanlarda iş bulabilmektedirler. Bunun sonucunda kadınlar tekstil, gıda, konfeksiyon işkollarına yoğunlaşırken erkekler ileri teknoloji ürünlerini kullanan alanlarda istihdam edilmektedirler (Toksöz, 2015: 161).

Tekstil ve konfeksiyon firmalarında bulunan iş kolları birbirine benzer olmasına rağmen yapılan işler kadın işi ve erkek işi olarak sınıflandırılmışlardır. Dikiş makinası kullanma becerisi olan kadınlar erkeklerle birlikte dikişte çalışmasına rağmen dokuma, boyama, ütüleme ve kesim bölümlerinde ağırlıklı olarak erkekler çalışmaktadır. Ev eksenli işlerin uzantısı olan dikiş, nakış, süsleme, boncuk, pul yapıştırma faaliyetleri kadın işi olarak nitelendirilmektedir ve erkekler bu işlerin hakim olduğu iş kollarında çalışmamaktadır. Kadınlar erkeklere kıyasla daha çalışkan ve daha uyumludurlar buna karşın doğuştan yetenekli oldukları bu işleri yaparken yüksek ücretler talep etmemektedirler. Sektörün verimliliği düşük maliyetle yüksek üretim sağlama ile ölçülmektedir (Dedeoğlu, 2012: 14).

Tarımsal üretim faaliyetlerinin en önemli katılımcısı şüphesiz ücretsiz aile işçisi statüsünde çalıştırılan kadınlar olmuştur. Tarımsal üretim faaliyetlerinin emek yoğun işler olmasının çeşitli nedenleri arasında coğrafi engeller ve bazı ürünlerin elle toplanması gerekliliğidir. Tarımsal ürünlere ilişkin faaliyetlerde cinsiyete dayalı iş bölümü hakimdir, elle yapılması gereken toplama, ayıklanma, kurutma işlerinin neredeyse tamamı kadınlar tarafından yapılmaktadır. Fiziksel güç gerektiren kutulama, araçlara yükleme ve araç vasıtasıyla taşımacılık bölümünü ise erkekler tarafından yapılmaktadır (Makal, 2001: 129, Şenesen ve Akduran, 2007: 106, Dedeoğlu, 2016: 21).

1.1.4. Meslekleşmede Cinsiyetçi İş Bölümü

Toplumsal cinsiyet rollerinin yapılandığı meslekleşmede cinsiyet ayrımcılığı hizmetler sektöründe kadın işi ve erkek işi olarak ayrıştırılması yaygın biçimdedir. Ev ürünleri, bebek ürünleri, kozmetik ve giyim sektörlerinde yeterli bilgi donanımına kadınların sahip olduğu kabulü bu alanlarda kadın çalışan istihdam edilmesine neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyete bağlı iş bölümüne rağmen bazı firmalar ürün niteliği ve tüketici ihtiyaçları odaklı hem kadın hem de erkek çalışan istihdam etmektedir.

Mesleklerin toplumsal cinsiyet rollerine uygun yapılanması, ayakkabı mağazalarında kadın ve erkek ayakkabısı satan danışmanların hepsinin erkek satıcı olmasından anlaşılmaktadır. Bu durum kadın cinselliğinin erkek cinselliğinden farklı inşa edildiğini göstermektedir. Müşterilerin cinsiyetleri fark etmeksizin kadın satış danışmanın eğilerek kendilerine ayakkabı giydirmesini uygun bulmaması sektörün toplumsal cinsiyet rollerine uygun adaptasyonunu sağlamaktadır. Aynı zamanda bazı sanayi kollarında çalışan kadınların işyeri kurallarına bağlı kalarak tulum giyinmesi söz konusuysa erkek çalışanlara bu kısıtlamalar getirilmemektedir. Kadın çalışanlara uygun görülen çalışma kıyafeti, kadın bedeninden ve cinselliğinden duyulan rahatsızlığı yansıtmaktadır (Özkaplan ve Serdaroğlu, 2010: 258, Özkaplan ve Öztan, 2016: 122).

Medya sektörü de çalışma temposu ve esnek mesai saatleriyle sektörün kadınlardan ziyade erkeklere daha uygun olduğu kanısıyla kadın emeğinin ayrımcılığa uğradığı çalışma alanlarından. Sektördeki cinsiyet ayrımcılığı kadın çalışanların bazı alanlara sıkışmalarına ve meslekte yükselmelerine engel olmaktadır. Medya endüstrisi gazete ve televizyon alanlarında çalışanlar cinsiyete göre iş bölümü bağlamında değerlendirildiğinde kadın çalışanların, yaşam, eğitim ve sağlık üzerine erkek çalışanların ise dış politika, siyaset, ekonomi gibi alanlarda görünürlüğü söz konusudur. Toplumsal cinsiyet rollerine atfedilen kadınlık ve erkeklik normları çalışma hayatında da sürdürülmektedir (Etike ve Demir, 2017: 132).

1.1.5. İşteki Statüsüne Göre Kadın İşgücü

2017 yılı TÜİK istatistik verilerine göre işteki durumuna göre istihdam edilenler toplam nüfusta ücretli ve yevmiyeli erkek oranı %69,7 iken, kadın oranı %65,2'dir. İşveren oranı erkekler için %5,8 iken kadınlar için %1,4'dür. Kendi hesabına çalışan erkek oranı % 20,5 iken,

kadınlarda oran %9,3'dür. Ücretsiz aile işçisi erkeklerde %4,0 iken kadınlarda %24,1'dir (<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27692>, Erişim Tarihi: 4 Mart 2018).

Bu sonuçlar değerlendirildiğinde kadının iş gücü ve mesleki statüde erkek iş gücünden oldukça farklı bir dağılım yapısına sahip olduğu görülmektedir. Kadın iş gücünde işverenlik ve kendi hesabına çalışma oranları oldukça düşük seviyededir. Ücretli ve yevmiyeli çalışan kadın oranının diğer iş gücü verilerinden yüksek olması teknolojik değişimler ve kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi ile ilgilidir (Kazgan, 1982: 154). Kadınların işveren ve kendi hesabına çalışma oranları tarihsel olarak oldukça düşük bir yapı sergilemektedir. Yine ücretsiz aile işçisi olarak çalışma oranlarında erkeklerden yüksek olması tarihsel bir olgudur. Kadınlar, erkekler tarafından ücretli veya ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılmaktadır (Makal, 2015: 68-68, Kazgan, 1982: 148).

Ataerkil yapının şekillendirdiği toplumsal cinsiyet rolleri kadınların iş kurmak istediği alanları belirleme gücüne sahiptir. Kadın girişimciler, kültürel kodlara bağlı kalarak iş yaşamında alacakları sorumlulukların ev içi sorumluluklarını aksatmayacak şekilde, toplumsal cinsiyet rollerine uygun alanlarda ve daha az sermaye gerektiren sektörlerde iş kurmayı tercih etmektedirler. Bu faktörlere bağlı olarak kadın girişimciler erkeklere göre daha ileri yaşlarda iş kurmaktadır (Yetim, 2002: 81).

Mikrokredi uygulamaları kadın istihdamını artırması beklentisiyle gerçekleştirilmiştir. Ancak kadınlar mikrokredileri temel ihtiyaçlarını karşılamak ya da hane içi gelire katkı sağlamak için kullanmaktadırlar. Mikrokrediler aracılığıyla kadınlardan beklenen kendi becerilerine uygun sektörlerde iş kurarak ülke ekonomisine ve kendi konumlarını toplumsal ve maddi açıdan güçlendirmeleridir. Fakat kendi hesabına çalışan ve işveren kadınların büyük bir oranı sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlı değildir. Mikrokredi uygulamaları kadınları ekonomik açıdan güçlendiren bir yapıya sahip olmaması, kadınların bu uygulamaları tekrar kullanmak istemelerine neden olmaktadır (Toksöz, 2007: 36, Şahankaya, 2016: 320-348).

1.1.6. Türkiye’de Kırsal Kadın İşgücü

1960 ve 1970 yılları boyunca içe dönük ekonomi politikalarını benimseyen Türkiye, 1980’lerde dışa yönelik ekonomi politikalarını uygulamaya başlamıştır. 1980 ve 1990’lı yıllarda periyodik olarak önceki dönemlere ait kurum ve düzenlemeleri kaldırarak yeni birikim sürecinin ihtiyacına dönük düzenlemeler yapmıştır. Bu süreçte tarımsal faaliyetler ile ilgili

devlet tarafından destekli üretim, satış ve ihracat yapan kurumlarda özelleştirilmiş ve devlet destekleri kaldırılmıştır (<http://www3.kalkinma.gov.tr>, Erişim Tarihi, 08 Nisan 2018).

Devletin tarımı destekleme politikalarında daralmaya gitmesi tarımla geçimini sağlayan ailelerin gelirinde azalma yaratmıştır. Toprak mülkiyetinde zaman içinde yaşanan değişimler de yine hane gelirlerini ve tarımsal faaliyetlerin sürekliliğini zora sokmuştur. Bütün bu olumsuz gelişmelerle birlikte kadınların ücretli emek karşılığında edindikleri gelir düşmüş kriz dönemlerinde işlerini kaybetmişlerdir. Alım gücü düşen hanelerin kadınları çeşitli tasarruf yöntemlerini benimsemeleri sonucunda ev içi aktivitelerindeki iş yükleri artmıştır.

Türkiye’de cinsiyetçi iş bölümü kadın ve erkeklerin görev ve sorumluluklarını egemen ataerkil değerler eşliğinde tanımlamaktadır. Toplumsal normlar kadının görevlerini hane içinde sınırlandırmış olsa da tarımsal faaliyetler nesiller boyunca hane içinde kadınlarla birlikte yapıldığından ve yeniden üretim işleriyle benzerlik gösterdiğinden tarımsal faaliyetlerde kadınların çalışması doğal bir süreç olarak görülmüştür (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2016: 13). Tarımsal faaliyetlerde çalışma süreli oldukça uzun saatlere yayıldığı için kadınlarla birlikte çocuklarda çalışmaktadır. Özellikle kız çocukları hane içi işlerin yapılmasında, varsa kardeşlerinin bakımında annelerinin en büyük destekçileridir. Annelerinin çalışmasına olanak sağlayan kız çocukları eğitim hakkından mahrum kalmaktadırlar. Tarımsal faaliyetlerde sağlıksız koşullarda çalışan ve yaşayan kadınlar sosyal güvenlik haklarından yoksundurlar. Sağlıksız yaşam koşulları, küçük yaşta evlilikler ve adölesan gebelikler, çalışma alanında gerçekleşen doğumlar karşısında kadınlar savunmasızdır (Dedeoğlu, 2016: 169, Çınar, 2016: 182).

Nesiller boyunca kadınlar tarımda düşük ücretlerle ya da çoğunlukla ailenin bir parçası oldukları için ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar (Makal, 2001: 122). Kırdaki ataerkillik mekanizmaları yaşamın her alanında güçlü bir etkiye sahiptir, bireyler arasında hiyerarşi farklı özelliklere sahip ve keskindir. Kadın ve erkeklerin faaliyetleri mekânsal olarak ayrılmış ve kadınların kontrolü erkeklerin gözetimindedir. Tarımsal faaliyet ilişkin ücret pazarlığı, ücretin alınması ve dağıtılması hanedeki yaşlı erkeğin egemenliğindedir. Bazı tarımsal ürünlerin tarladan kaldırılma aşamalarında özellikle kadın sabrına ve titizliğine gereksinim duyulması tarımsal faaliyetlerdeki işgücünün feminizasyona yol açmıştır. Kadın emeğinin piyasaya sürülmesinde ataerkil kontrol ile aile ve akrabalık bağları üzerinden örgütlenme kadınları emeklerini kontrol etmelerini olanaksız hale getirmektedir (Kandiyoti, 1993: 368, Çınar, 2016: 197).

Kırsal alanlarda yaşayan kadınların sürekli bir gelire sahip olmaları ancak hane dışında bir işverene bağlı çalışmalarıyla mümkündür. Kırsal kesimde kadınlar süreli işler olan mevsimlik tarım işlerinde çalışarak düşük ücretler elde etmektedirler. Kadınlar eşitsizlik yapılanmalar sonucu hakları olan mirastan pay alamadıkları gibi ücretli gelirden yoksun olmaları mülk edinimlerini engellemektedir. Ataerkil düzenin miras paylaşım yasası kadınları mülksüz bıraktığı gibi parası olan kadınların arazi alıp kendi adına tesciline izin vermemektedir. Kadınların mülkiyet ilişkilerinde güçlü olmaması onları kendi eğitimleri ve iş güçleri üzerinde erkeklere bağımlı kılmaktadır (Karkıner, 2006: 26-28, Toksöz, 2007: 29).

1.1.7. Türkiye’de Kentsel Kadın İşgücü

1950 ve 1960’lı yıllarda Türkiye’de yaşanan ekonomik değişmelere paralel olarak sanayileşmenin oluşmaya başladığı kentlere kırsal alanlardan iç göç yaşanmıştır. Tarımsal faaliyetlerden elde edilen gelirin düşüklüğü ve mevsimlik oluşu bireyleri sürekli gelir sahibi olma ümidi ile kentlere taşınmaya itmiştir. Yine bu dönemde sosyal güvenlik alanında yaşanan gelişmelere bağlı olarak güvenceli iş elde etme olanağı doğmuştur. Kent yaşamında sağlık ve eğitim hizmetlerinin daha geniş bir alana yayılması, geleceğe dönük beklentiler 1960 sonrası kentlerde yaşamayı bireyler için cazip ve süreklilik arz eden bir hale getirmiştir (Makal, 2001: 124-125).

Türkiye’de kadınların istihdama katılımları eğitim düzeyiyle orantılı bir seyir göstermektedir ancak ülke genelinde kadınların istihdama katılım oranları düşüktür. Kentsel alanda kadınların istihdama katılımı lise üstü eğitimle yükselişe geçip üniversite eğitimi ile tavan yapmış olsa da itme faktörü olarak ekonominin yapısal engelleri ve kültürel normlar hala güçlüdür. Ekonomik engeller; uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, güvencesiz çalışma koşulları, ücretli işlerde kadınların doğurganlık davranışlarının üretim maliyetlerine olan etkileridir. Kültürel engeller ise; bekar ve yaş ortalaması daha küçük olan kadınların iş gücüne katılım oranı evli kadınlardan daha yüksektir. Evli kadınların hane içi sorumluluklar ve çocuk bakımı nedeni ile çalışma hayatından ayrılmak zorunda kalmaktadırlar (Koray, 1992: 101, Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 57-59).

Türkiye’de kadın istihdamını; kırsal kesimde tarımsal faaliyetlerde ücretsiz aile işçiliği, kentsel alanda yaşayan düşük eğitimli sosyal ve ekonomik olanakları kısıtlı kadınların emek yoğun işlerde düşük ücretlere istihdamı ve üniversite, lisanüstü eğitime bağlı bir mesleği olan kadınların istihdamı şeklinde değerlendirmek mümkündür. İstihdam şekilleri ve eğitim

durumlarından bağımsız iş yaşamında kadınlar cinsiyete dayalı iş bölümüne ve toplumsal normlara bağlı ayrımcılığa uğramaktadır. Ancak eğitim seviyelerine ve gelir durumlarına göre yaşadıkları sorunlar ve engeller farklılık göstermektedir (İlkkaracan, 1998: 3).

Kente göç etmiş ailelerde kadınlar günlük yaşamın sürdürülmesine ilişkin nerede ise tüm konularda eşlerinin onayını almak zorundadırlar. Kentte ev eksenli işlerde çalışan kadınların % 84.10'unun eğitim düzeyinin ortaokul ve altında olması kırsal alandaki cinsiyet rollerine ilişkin eşitsizliklerin göstergesidir. Kente göçle geçim sıkıntısı yaşayan ailelerde kadınların düşük eğitilmiş olmaları, ekonomik krizle artan işsizlik ortamında ancak ev eksenli işlere erişmelerine sebep olmaktadır. Hane içinde çocuk bakımı ve diğer sorumlulukları yerine getiren kadın ev içi çalışmasında evin reisi erkeğin gözetimi altındadır. Ev eksenli işlerin yapısal özellikleri, düşük ücret karşılığında kısa sürede bitirilmesi gereken el işlerinde emeğin yoğun olup tamamlanmasının uzun saatler sürmesidir. Kadınlar sosyal güvenceden, asgari ücretten, sendikal haklardan ve elde edilecek gelirin pazarlığından yoksun piyasa şartlarına mahkum bırakılmaktadırlar (Atasü- Topcuoğlu, 2010: 90-91, Toksöz, 2014: 46).

Toplumsal cinsiyet rollerine uygun düşünce yapısı iş gücü piyasasında hakim kanı olup kadınların eğitim seviyelerine göre hizmetler sektöründe konumlanmasına neden olmuştur. Kentsel alanlarda düşük ücretler karşılığında, tekstil, gıda, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerde, ticaret, otel ve lokantalarda eğitim düzeyleri düşük olan kadınlar çalışmaktadır. Bu ayrılmışmayı izleyen sektörler ise eğitim düzeyi daha ileri olan kadınların istihdam edildiği görece daha iyi kazanç sağlayan bankacılık ve sigortacılık olan hizmet dallarıdır. Ancak bu alanlarda istihdam edilen üniversite mezunu kadınlar eğitimde kaldıkları uzun yıllara rağmen düşük ücretler karşılığında çalışmaktadırlar (Kazgan, 1982: 145, Toksöz, 2007: 35, Ecevit, 2010: 8, Kümbetoğlu ve diğ., 2012: 13).

Profesyonel mesleklerde kadın istihdam oranının artmasına rağmen bazı mesleklerin alt dallarında kadınlar cinsiyet dolayımı ayrımlara maruz kalmaktadır. Kadın mühendisler çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rollerine uygun bir ayrışma yaşamaktadırlar. Kadınların doğalarına uygun becerileri olduğuna inanılan dallarda kadın mühendislerle iş verilmektedir. Kadın mühendisler gıda, çevre, kimya, tekstil gibi feminize edilmiş alanlarda çalışma oranları yüksekken elektronik, inşaat, makine gibi dallarda temsilleri sınırlıdır. Sağlık ve tıp alanında da kadınlar cinsiyetçi ayrımlara uğramaktadır. Uzmanlık sınavında başarılı olan kadın hekimler maddi geliri ve saygınlığı yüksek olan cerrahi dallarında uzman erkek hekimlerin ayrımcı ve caydırıcı davranışlarından ötürü bu alanlara yönelmemektedirler. Bu alanda çalışmayı başaran

kadın hekimler ise kabul görmek için erkek meslektaşlarından daha fazla performans göstermek zorunda kaldıkları gibi doğum öncesi ve sonrası yasal izinlerini kullanamamak gibi engellerle karşılaşmaktadırlar (Özar ve diğ., 2000: 16, Toksöz, 2007: 44).

1.1.8. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücüne Katılımı

Türkiye’de kentsel alanda kadınların yaşa bağlı istihdama katılımı oranı yıllarla minimal artış göstermektedir. Tüm yıllarda kadınların iş gücüne katılımının yüksek olduğu yaş grupları 25-34 ve 35-44 yaş aralığında olduğu gözlemlenmektedir. Bu oranlar Türkiye’nin kadın iş gücünün “genç yaş” olduğuna işaret etmektedir. Türkiye’de kadınlar görece olarak erken yaşlarda evlilik yaşamına dahil olmaları sebebi ile 35-44 yaş kategorisi artık çocuklarını okul yaşına getirmiş annelerin istihdama katılması olarak değerlendirilebilir. Her yaş grubundan kırdaki kadınlar kentteki kadınlara oranla iş gücüne daha fazla katılmaktadır. Kırsal alanda yaşayan kadınların kentsel alanda yaşayan kadınlara göre istihdama katılım oranlarının yüksek olması; çocuk bakım hizmetlerinde kentte yaşayan kadınlar kadar dışarıya bağımlı olmadıklarına ve aile temelli ekonomik aktivitelere uzun yıllar katılım sağlamalarına bağlanabilir (Toksöz, 2004: 32, Yüceol, 2017: 53).

Erkeklerin ise aynı yaş gruplarında istihdama katılım oranları kentsel ve kırsal alanlarda kadınlara nispeten oldukça yüksek olması cinsiyetçi iş bölümü esasına göre aileyi geçindirenin erkek kadınların ise hane içinde ücretsiz emeğin temsilcisi olduğunu göstermektedir.

1.1.9. Türkiye’de Kayıtlılık ve Kayıtdışılık Durumuna Göre Kadın İşgücü

Kadın emeğinin yasal ve enformel esnekleşmede istihdamını etkileyen çeşitli etmenler vardır. Bu etmenlerin başında artan nüfusa ülke ekonomilerinin yeterli istihdam alanı açamaması sonucunda özellikle gelişmekte olan ülkelerin iş gücünü ucuzlatan ve reel ücretleri düşüren politikalar izlemesi gelmektedir. Küreselleşme ile sermaye hareketliliği artarak maliyet ve kazanç açısından karlı mekanlara taşınmaktadır. AB içerisinde kurucu ülkeler arasında iş gücü serbestçe hareket etmesine rağmen diğer ülke vatandaşları için sınırları aşan iş gücü hareketliliği kısıtlıdır. Diğer yandan enformasyon ve ulaşım hizmetlerinin gelişip, ucuzlamasıyla üretim küçük parçalara ayrılarak en düşük maliyetle üretilecek ülkelere transfer edilmektedir. İş gücü ve sermaye hareketliliği arasındaki eşitsizlik ülkeler arası ücret farklılığını artırarak devam ettirmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler sermayenin hareketliliğinden faydalanmak için emek ve üretim süreçleri üzerinde kontrolleri azaltarak

düzenli ve bağımlı çalışma biçimlerini aşındırmaktadırlar (Atasü Topcuoğlu, 2010: 69-70, Bauman, 2017: 17-18).

İşverenlerin, kayıt dışı işçi çalıştırma yoluna giderek devlete karşı yasal sorumlulukların doğuracağı maliyetleri karşılamaktan kaçınıp kâr marjını artırmayı hedeflemesi özellikle kadın çalışanların sosyal güvence olanaklarının ve emekliliği hak edecek taleplerinin ellerinden alınmasına neden olmaktadır. Yasalar ile korunmayan çalışanların işten çıkarılmasında zorluklarla karşılaşmayan işverenler günü birlik işçi çalıştırmaktadırlar. İşten çıkarılan işçilerin yerine de çalıştırılan gününbirlik çalışan göçmen kadın işçiler diğer işçilere göre ikincil statüde istihdam edilseler de içeride kayıtdışı çalışan işçiler için tehdit unsuru olmaktadır. Kadınlar belirli görev tanımlarıyla işe alınmış olunmasına rağmen zamanla ev işlerinin uzantısı olan temizlik, çay yapma ve servis etmek gibi birden fazla işte çalıştırılmaktadırlar. Kayıtdışı çalışan kadınlar işyerinde görev tanımlarıyla birlikte alınan ücret miktarında da cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Özsoylu, 1996: 113, Kümbetoğlu ve diğ., 2012: 49-50).

Kayıtdışı çalışmak kadınların yaşamını direkt ve dolaylı yollardan etkilemektedir. Kayıtdışı çalışan kadınların çalışma koşulları ve olanakları yasalar aracılığı ile düzenlenmemektedir. İşverenin keyfi ve belirsiz uygulamalarına bağlı bırakılmaktadır. İstihdam edilme şekilleri cinsiyetçi ayrımcılığa göre düzenlenen çalışanlardan uysal, sabırlı ve seri çalışmaları beklenmektedir. Ekonomik kriz dönemleri ile işten çıkarılan kayıtdışı çalışanlar sosyal güvenceleri olmadığı için sosyal yardımlardan faydalanamamaktadırlar. Kayıtdışı çalışanlar örgütlü temsil hakkına sahip olamadıkları için ödenmeyen ücretlere, insana yakışmayan çalışma koşulları ve eşitsizlikler için mücadele gücüne sahip değillerdir (Kümbetoğlu ve diğ., 2015, s, 296).

1.1.10. Esnek Çalışma ve Kısmi Zamanlı Çalışma

İş gücünün eksik olan alanlarından faydalanmaya olanak sağlamak için iş gücü piyasalarında esnek çalışma saatlerine gereksinim duyulmuştur. Cinsiyetçi iş bölümü işverenlerin emek piyasalarındaki değişimleri yönetmek için kadın çalışanları istihdam etmektedir. Ekonomik durgunluk ve işsizlik gibi olumsuz durumlara karşın halihazırda çalışmak isteyen kadınlar iş gücü piyasalarında var olmaya devam etmek istemektedirler. Kadınların çalışma istekleri; evlenmek-boşanmak, çocukların küçük yaşlarda eğitime başlaması, çalışan kadına destek imajı gibi sebeplerle bağdaştırılmaktadır. Ancak yapılan araştırma sonuçları kadınları iş piyasalarına bağlayan nedenleri; kayıt dışı çalışma, kısa süreli

olan ev eksenli işler, iş başında eğitim ve kısmi zamanlı çalışma gibi kısa süreli işlerdeki artış oranlarıdır (Lagrave, 2005: 443).

Avrupa’da iş güvencesi olmayan kısmi zamanlı işlerin varlığı kadın çalışanların sayısını arttırdığı görülmektedir. Kısmi zamanlı işler tam gün işlere nazaran daha az gelir sağlamaktadır. Bazı sektörler, emeklilik ve sosyal yardım olanakları sunmakta iken çoğu sunamamaktadır ve çalışanlar işle ilgili eğitim programlarına dahil edilmemektedirler. Kısmi zamanlı çalıştırılan işçiler ilk önce işine son verilen çalışanlardır. Kısmi zamanlı işler erkeklerin emeklilik yaşlarında yaptığı işler iken kadınların erken yaşlarda başladığı işlerdir. Kadınlar kısmi zamanlı işler istememekte ancak kendilerine özgü nedenlerden ötürü zorunlu tercih etmektedirler. Kısmi zamanlı işler cinsiyetçi iş bölümüne dayalı özünde kadınlara daha fazla istihdam alanı açmak bahanesiyle icat edilen kariyer geleceği olmayan iş yeri ayrımcılığını güçlendiren işlerdir (Lagrave, 2005: 444).

Ataerkil toplumsal yapılar içinde kadınların birincil görevi annelik ve eşlik rollerini iyi oynamaktır. Kadının ücretli emeğe katılımı ailenin ihtiyaçları gerektirirse söz konusu olmaktadır. Ataerkil ilişkiler içerisinde biçimlenen evrensel cinsiyetçi iş bölümü kadınları çocuk, yaşlı bakımı ve günlük hane işlerinden sorumlu tutmaktadır. Kültürel normların kadınların yaşamlarında yarattığı sınırlılıklar sermaye piyasalarının ihtiyaç duyduğu esnek işler için kadın emeğini ideal kılmaktadır. Sermayenin maliyetleri düşürmek için işleri parçalara ayırarak piyasalara sunduğu ürünler, ev içinde kadınlık rollerine ilişkin becerilerle yeniden şekillendirilmektedir. Sermaye için dönüşen kadın becerileri kadın emeğini değersiz ve görünmez kılmaktadır (Yaman Öztürk ve Dedeoğlu, 2010: 16).

Sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerinde yasalarla yapılan değişikliklerle kadınlar sağlık sigortası kapsamından çıkartılmışlardır. Erkekler gibi sosyal güvenlik açısından aileye bağımlılığı kaldırılmıştır. Katkı payının artırılmasını hedefleyen politikalar sosyal güvenlik hizmetlerini kamusal hizmet alanı olmaktan çıkarmaktadır. Sosyal güvenlik hizmetlerinden faydalanmak ücretli çalışma esası üzerine kurulmuştur. Sermaye piyasasının dinamiklerine göre şekillenen yasalar ve sosyal güvenlik sistemi kadınları çalışma hayatında esnek üretim ve ataerkil normlar çerçevesinde dahil etmektedir. Hane içinde çocuk ve yaşlı bakımını üstlenen kadınların yeni yasanın sunduğu esnek çalışma olanakları ile kısmi süreli ücretli çalışanların % 60’ını oluşturması hedeflerin gerçekleştiğini göstermektedir (Yaman Öztürk, 2010: 69-70).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı yaşlı ve engeli bireylere dönük bakım hizmetlerinde kurumsal ağları genişletmek ve kökleştirmek yerine bakım hizmetlerini ailelerle paylaşmak üzere düzenlemeler yapmıştır. Klasik ataerkilliğin en belirgin özelliği, saygınlığın kalıplara ve yaşa dayalı olmasıdır. Türkiye toplumu ataerkilliğinin dile gelen bu özelliğini içselleştirdiğinin bir göstergesi olarak eğitim ve gelir düzeyi fark etmeksizin bireylerin çoğu yaşlı yakınlarını imkanları dahilinde evlerinde bakmak taraftarıdır. Var olan bu algıyı değerlendiren ilgili kamu kuruluşları yaşlı ve engelli bireylerin aile yanında bakımını sağlayacak maddeleri Ulusal Eylem Planı Programlarına dahil ederek bakım hizmetlerinin sorumluluğunu kadınlara devretmektedir. Yine bakıma muhtaç derecede engelli olduğunu ilgili kurumlara belgeleyen kimselere aile yanında bakılmak şartıyla kanunun öngördüğü miktarda ekonomik yardımlar yapılmaktadır (Soyseçkin Ceylan, 2016: 200-201).

Küçülme trendine giden kamu bakım hizmetlerini yerine getiren görevlilerin de statülerinde değişikliğe gidilmiştir. Önceden devlet memuru esasıyla çalışan kamu artık yürütmekte olduğu hizmet alanlarında şirket elemanı çalıştırmaktadır. Kamu kurumlarında bakım ve temizlik hizmetlerinde iş bölümü cinsiyetçi değerler üzerinden düzenlenmiştir. Enformel bakım hizmetleri, toplumsal cinsiyetçi iş bölümüne göre düzenlenerek toplumsal cinsiyet eşitsizliğini güçlendirmektedir. Yine kamu kurumlarının bakım maliyetlerini düşürmek için kültürel normlar aracılığı ile bakım hizmetlerini gerçekleştirmesi toplumsal açıdan olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bireylerin bakım hizmetlerini hak olarak algılamaması nedeniyle politik taleplerde bulanamamaktadırlar (Atasü Topçuoğlu, 2016: 249).

İşveren örgütleri küresel pazar içerisinde artan rekabet koşulları karşısında çalışanlara ilişkin iş güvencesi ve sosyal korumaları gerekçe göstererek 4857 sayılı yeni iş yasasında değişikliklerin yapılmasına ön ayak olmuşlardır. Yeni yasa, piyasa koşullarının oluşturduğu sorunlar karşısında çalışanların nasıl korunacağına ilişkin hükümlere değil piyasanın ihtiyaçlarının karşılanması üzere tasarlanmıştır (Çelik, 2003: 56).

Bakım ve temizlik hizmetlerinde çalışmak isteyen kadınlar eğitim durumlarının düşük ve sosyal çevresinin kısıtlı olması sebebiyle aracı firmalar veya geleneksel yöntemlerle iş bulmaktadırlar. Piyasadaki ihtiyaçlar doğrultusunda hizmet veren aracı firmalar bakım ve temizlik işlerinde çalışmak isteyenlere iş bulma dışında sorumluluğu olmayan firmalardır. İşçiler düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, maaşın ödenmesi ve işveren ilişkileri konularında korunaksızdırlar. Sosyal ağlarını kullanarak bakım hizmetlerinde çalışan kadınların kazancı bahşiş gibi ödemelerle daha avantajlı gibi gözükse de ev ve bakım hizmetleri enformel

ekonominin vazgeçilmez bir parçasıdır. Aracı firmalar piyasa temelli taleplerle toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirerek sınıfsal farkların artmasına neden olmaktadır. Bakım ve hizmet işleri yapan kadınların emeğinin yasal korunaktan yoksunluğu onu sömürüye açık hale getirmektedir (Rittersberger Tılıç ve Kalaycıoğlu, 2017: 325).

1.1.11. Örgün Öğretim ve Cinsiyetçi Eğitim

Eğitim süreçleri toplumsal koşulları etkilediği gibi toplumsal koşullardan da etkilenmekte ve toplumdaki güç, hiyerarşi ve eşitliksiz yapılarını doğallaştırmaktadır. Türkiye’de eğitim siyasi otoritenin düşünce yapısına göre sürekli değişim göstermektedir. Cumhuriyetin ilk yılları ile 1950 sonrası okul müfredatlarında kadın ve erkeklerin eğitsel ve toplumsal beceriler kazanma alanlarında birbirinden farklı modeller uygulanmıştır. Cumhuriyet döneminde okul müfredatlarında toplum ve aile içerisinde anne baba figürleri birbiriyle yardım ve davranış gösteren örnekler eşliğinde eşit statülerde anlatılmaktadır. 1950 sonrası ise geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun anne baba figürleri aracılığıyla kadın yeniden üretim işleri ile özel alana erkek ise “*baba evin direğidir*” kavramıyla kamusal alana aidiyet gösteren örnekler ile temsil edilmiştir (Helvacıoğlu-Gümüsoğlu, 1994: 5-6).

Kız ve erkek çocuklarının ilköğretim kademelerinde sosyalleşme süreçleri toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üreterek, devamlılığını sağlamaktadır. Kız ve erkek çocuklar eğitimle bilişsel yetenekler kazanmakla beraber toplumsal ilişkilere uygun davranış modellerini kazanmaktadırlar. Kız ve erkek öğrencilerin sınıf içi davranışları öğretmenin cinsiyetine ve otorite yapısına göre değişmektedir. Öğretmenler kız ve erkek öğrencilerin sınıf düzenine karşı gelen davranışları karşısında kız öğrencilere daha sert davranmakta iken erkek öğrencilere daha yumuşak davranmaktadırlar. Beden eğitimi derslerinde kız öğrencilere düşük sesle şarkı söylemeleri ve uygun oturma biçimleri öğretmenleri tarafından kınayıcı tavırlarla öğretilmektedir. Kız ve erkek öğrenciler oturma düzeninde kendi cinsiyetine göre yerleştirilmektedirler. Bu oturma düzeni sonucu, ileri yaştaki öğrencilerin bulunduğu sınıflarda kız ve erkek öğrencilerin birbiri ile olan etkileşimi daha alt sınıftaki kız ve erkek öğrencilere göre sınırlı olarak gerçekleşmektedir (Göğüş Tan, Şahin ve Özdemir, 2015: 321-322).

Türk toplum yapısı ataerkil değerlere olan bağlılığı ve ekonomik yapısının yetersizliğiyle kız çocuklarının eğitime katılmasının önünde engeller oluşturmaktadır. Kız çocukları erkek çocuklarıyla eğitime katılma hususunda eşit haklara sahip olup ancak eşit fırsatlara sahip değildir. Eğitim süreçlerinin bireylere sorgulayıcı nitelikler kazandırması

beklenmektedir ancak Türkiye’deki eğitim sistemi kız ve erkek çocuklarının toplumsal cinsiyet rollerini sarsacak düzeyde beceriler kazandırmadığı gibi bu eşitsizliği derinleştirmektedir. Kız çocuklarının eğitim ile edindikleri kazanımların onların zihinsel ve davranışsal tutumlarını özgürleştirerek erkek hegemonyasına olan bağımlılığına gösterdikleri dirençlerini ne kadar etkilediği belirsizdir (Kazgan, 1982: 151, Koray, 1992: 120).

1.2. Kadın İstihdamının Özellikleri

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ataerkil değerlerin hâkim olduğu toplumlarda daha belirgin sınırlarla çizilmiştir. Kadınların ve erkeklerin ev içi ve ev dışı aktiviteleri kültürel değerlere bağımlı tanımlanmaktadır. Tarımsal faaliyetler yeniden üretim faaliyetlerinin bir parçası olarak değerlendirildiğinden ev kadınlığı önkabulunu aşındırmamaktadır. Kentsel alanda kadının istihdama katılım düzeyinin düşük olması cinsiyetçi iş bölümünü kökleştirmektedir. Bu düşünceden kopuk olmayan işverenler kadın personel istihdam etmelerine rağmen kadının toplumdaki yerinin evi olduğu inancıyla onların ücretli bir işte çalışmasını geçici bir süreç olarak değerlendirmektedirler (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2016: 13).

Kadınların ev dışında ücretli bir işte çalışmalarının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden kaynaklanması evrensel bir olgudur. Aileler tarafından kadınların ev dışında ücretli bir işte çalıştırılması birincil bir olgu değildir. Kadınların yüksek gelir getiren nitelikli mesleklerde çalışmasına imkan veren ancak uzun yıllar süren eğitim süreçleri aileler tarafından desteklenmemektedir. Kadınların büyük bir oranı lise eğitiminden sonra ailelerine maddi destek olmak ya da ailelerine yük olmamak için düşük ücretli ve düşük nitelikli işlerde çalışmaktadır. Cinsiyetçi iş bölümüne göre düzenlenen düşük vasıf gerektiren bu işlerde kadınların çalışma yaş aralığı 17-25 grubundadır. Bu yaş gruplarındaki kadınlar çalışma hayatını benimsemiş olsalar dahi evlendikten ve özellikle çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatını terk etmektedirler (İlkkaracan, 1998: 2, Dedeoğlu, 2012: 13, Toksöz, 2014: 34).

Türkiye’de iş piyasasına giren kadınların iş gücü ve istihdam alanlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaşandığı alanlardan biri de kadınların yaşlılık dönemlerinde kendilerine ait sosyal güvenlik teminatlarının olmayışıdır. Kentsel alanda ve kırsal alanda cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle sınırlı sektörlerde çalışmak zorunda kalan kadınların çoğunun aileleri ve işverenleri tarafından sosyal güvenlik primleri ödenmemektedir. İşverenler tarafından ekonomik yapıdaki daralma ve işsiz insan sayısının fazlalığıyla tehdit edilen kadınlar, aynı zamanda iş gücüne katıldıkları sektördeki genel yapılanmanın kayıt dışı olmasını

içselleştirdiklerinden sosyal güvenlik talep etmemektedirler. Ataerkil toplumsal normlara göre erkeğin gelir elde etmesini ve sosyal güvenlik hizmetlerinde erkeğe bağımlılığı benimseyen kadınların emeklilik düşüncelerinin güçlü olmaması, onların çalışma hayatına genç yaşta dahil olup yine genç yaşlarda terk etmelerine neden olmaktadır (Ecevit, 2010: 8, Kümbetoğlu ve diğ., 2012: 86-87, Standing, 2017: 62).

Kadınların eğitilmiş olmaları iş gücü piyasalarında olmalarına olumlu etki yapması bu gruptaki kadınların toplumsal cinsiyet eşitlikliklerine maruz kalmadığı anlamına gelmemektedir. Formel ve tam zamanlı işlerde çalışan eğitilmiş kadınların medeni durumu, belli sektörlere sıkışma sonucu yaşanan ücret eşitsizliği ve bakım hizmetleri sorumluluğu istihdamda kalma sürelerini etkilemektedir. Cinsiyetçi ayrımcılığa bağlı ücret eşitsizliği sadece düşük vasıf gerektiren mesleklerde değil yüksek vasıf gerektiren mesleklerde de vardır. Cinsiyetçi iş bölümüne göre ayrımlanan çalışma alanlarında kadınlar erkeklerle aynı eğitim süreçlerinden geçmelerine rağmen erkeklerden daha düşük ücretler almaktadırlar. Uzman meslekler dışında çalışan kadınların çalışma sürelerinin yasal sınırların üzerinde olması, yolda geçirilen vakit ve hane içi işlere ayrılan zamana karşılık elde edilen gelirin düşüklüğü kadınları çalışma hayatından alıkoymaktadır (Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 40, Toksöz ve Memiş, 2018: 128-129, İlkaracan, 2014: 85).

Eğitim sürecinin dinamik yapısı ve medeni durumlarının etkisiyle kadınlar çalışma yaşamına ilişkin hedeflerinde daha idealist düşünmektedirler. Ancak eğitim sonrası yıllarda çalışmaya başlayan kadınlar ev yaşamı ve iş yaşamı arasındaki rollerinde yaşadıkları çatışma sonucu toplumsal kadınlık kıstaslarına yenik düşerek yüksek hedeflerinden vazgeçmektedirler. Çalışma hayatında yukarıya çıkıldıkça işler daha değerli ve ücretler daha yüksek olmaya başlamaktadır. Hiyerarşik açıdan üst düzey olan yönetici pozisyonlarına kadınlardan ziyade erkekler tercih edilmektedir. Aynı zamanda kadınların yoğun olarak çalıştıkları işlerde bile yönetici olarak erkekler tercih edilmektedir. Kadınların yönetici kadrolarına ulaşmada karşılaştıkları engeller “cam tavan” olarak adlandırılmaktadır. Türkiye toplam istihdamı içinde 2007 yılından itibaren orta düzey ve üst düzey kadın yönetici sayısı oransal olarak düşüş göstermektedir. Profesyonel mesleklerde kadınlar sayısal olarak erkeklerden daha fazla olmasına rağmen yönetici olma aşamalarında erkek çalışanların oldukça gerisinde kalmaktadır (Kabasakal, 1998: 309, Toksöz, 2007: 47, Fine 2010: 82, Toksöz ve Memiş, 2018: 128, Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 32).

1.3. Ataerkillik ve Kadın Emeği

Cinsiyetçi iş bölümünün kadın yaşamı üzerindeki belirgin etkisi ücretli ve ücretsiz emeğinin sömürülmesidir. Ataerkillik ekonomik, politik şartlara bağlı değişim göstererek ve toplumsal farklılıklar içerisinde hiyerarşik bölünmeler yaratarak varlığını korumaktadır. Cinsler arasında yaratılan farklılaştırma ise kadınların bağımsız hareket etmelerini engellemektedir. Geçmişte kadınların üniversite eğitimi alınmasına karşı oluşturulan güçlü direncin nedenlerinden biri kadınların akademik çalışmaların üstesinden gelebilecek zihinsel kapasiteye sahip olmayışıdır. Diğer neden ise kadınların yaşayacağı zihin karmaşası ile iyi eş ve iyi anne olamaya ilişkin görevlerin olumsuz etkileneceğidir. Kadınlar yaptıkları akademik çalışmalarla bu iddiaları çürütmeyi başarsalar da cinsiyet farklılıklarına ilişkin kültürel değerlere olan inanç sarsılmamıştır (Connell, 2019: 59).

Erkeklik ve kadınlığa ilişkin düşüncelerin çoğu patriyarkal eylemler ve kültürel yapıların desteği ile oluşan süreçlerde şekillenirken bireylerin kadınlık ve erkeklik kişiliğini nasıl benimseyeceklerini de etkilemektedir. Toplumsal düzen kadınların ve erkeklerin farklı yaşam tecrübeleri ile iki ayrı kültür ile sosyalleşmesini sağlamaktadır. Kızların ve erkeklerin çocukluk dönemlerinde oyunları ve oyuncakları cinsiyetçi olmakla beraber ergenlik dönemlerinde de toplumsal cinsiyet rollerine uygun davranışlar sergilenmesi beklenmektedir. Kızların bebeklerle oynaması erkeklerin ise silahlarla saldırgan oyunlar oynaması gelecekte benimsenecek kadınlık ve erkeklik rollerine hazırlık süreçleridir. Çocukluk dönemlerinden itibaren kızlar annelerine ev işlerinde erkekler ise babalarına erkekçe işlerde yardım eden semboller ve görsellerle cinsiyet aidiyetleri aile, medya ve eğitim kurumları tarafından şekillendirilmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü odağında kadınlar eş ve anneliğe erkekler ise yönetmek ve iktidar olma rol modellerine uygun imajlarla yönlendirilmektedir (Walby, 2016: 146-147, Millett, 2018: 57).

Kız çocuklarının ve erkek çocuklarının geleneksel aile yapısı içerisinde konumları birbirinden farklıdır. Her ne kadar çocukluk dönemlerinde kız ve erkek çocuklar babaları ile duygusal açıdan yakın olsalar da yetişkinlik evrelerinde ilişki biçimleri değişikliğe uğramaktadır. Baba ve erkek çocuk arasındaki ilişkide duygusal mesafe oluşurken kız çocuğu ile ailedeki diğer erkekler arasındaki ilişki “*adap ve hizmet*” şeklinde oluşmaktadır. Böyle bir ilişki modeli içerisinde kız çocukları yetişkin yaşlarda erkeklere karşı benimseyecekleri kadınlık rollerini edinmektedirler. Babanın ve erkek kardeşin otoritesi altında büyüyen kızlar vakitlerinin çoğunu kadınlarla geçirdiği için babalarının erkek dünyasına uzaktırlar. Gelecekte

erkeklere karşı nasıl uygun davranışlar edineceklerini erkek kardeşten öğrenirler (Kıray, 1999: 115, White, 1999: 104).

Ataerkillik, bireylerin geçmişten gelen köklü, içselleştirilmiş erkekliğe ve kadınlığa ait rol kalıplarını sorgulamadan yaşam biçimi haline getirerek, gelecek kuşaklara aktardığı ön kabullerin toplumsal yapı olarak karşımıza çıkmasıdır. Ataerkilliğin hâkim olduğu toplumsal yapılarda toplumsal cinsiyet rejimlerinin temel ögesi kadınları ‘baskı’ altına alarak erkeklere ve aileye bağımlı kılmaktadır. Kadınların ücretsiz emeği, anne ve eş olma cinsiyet rolleri üzerinden doğallaştırılarak bir ezme kimliği oluşturulmaktadır. Kadınların çocuk bakımı, ev işleri, el becerilerine dayalı emeği bedenlerinden ayrı değerlendirilerek ücretli iş niteliği dışına itilip değersizleştirilmektedir. Ataerkillik sistematik olarak ev içinde kadınların yarattığı emeğe dayalı her türlü üretimi görmezden gelerek ev eksenli ücret karşılığında yapılan işleri de ucuz emek olarak piyasa sunmaktadır (Atasü-Topcuoğlu, 2010: 73, Atasü-Topcuoğlu, 2010: 109).

Kadınların üretime ve yaşamın yeniden üretilmesine ilişkin emekleri “*doğuştan ve doğal*” kavramları ile insan olma bilincinin dışında gerçekleşen doğal faaliyetler olarak anılmaktadır. Kadınların fizyolojik özellikleri doğa ile ilişkilendirilerek çocuk doğurma, yetiştirme ve hane içi yeniden üretim faaliyetleri çalışma olarak değerlendirilmemektedir. Çalışma, ancak erkeklerin piyasaya çıkarak para kazanmalarıyla değerli ve görünür olmaktadır. Kadınların ve erkeklerin bedensel uzuvları da kapitalist üretim süreçleri için parçalara ayrılarak “kafa ve eller” emek araçları olur iken “rahim ve göğüsler” doğaya ait parçalar olarak kalmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü de ‘insan emeği ile doğanın etkinliği’ olarak kavramlaşarak kadınların toplumsal konumları ikincilleştirilip erkek egemenliği meşrulaştırılmaktadır (Mies, 2011: 104, 105).

Cinsiyete dayalı iş bölümü ile kadınlar ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımına ayırdıkları fazla zaman nedenleriyle kayıtdışı istihdam ya da kısa süreli çalışma biçimlerine razı gelmektedirler. Ataerkil çekirdek ailedeki cinsiyetçi iş bölümü kadınların yaşam boyu sürecek ve ilerleme fırsatlarını elde edebileceği tam günlük işlerde çalışmaktan alıkoymaktadır. Kadınlar asli görevleri olan bakım işlerinin üstesinden gelebilmek için kısa süreli veya yarım zamanlı eğreti işlerde çalışmayı tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Ev geçindirmek zorunda kalan kadınlar eğreti, rutin tekrara dayanan stresli, sosyal güvenceden yoksun ve ikinci gelir konumuna bağlı düşük gelirli işlerle karşı karşıya kalmaktadır. Hükümetler yasal değişiklikler ve para yardımları aracılığıyla kadınları tam zamanlı işlerde çalışmak yerine yarım zamanlı işlere çalışmaya zorlamaktadır (Bennholt-Thomsen, 2014: 190-191, Standing, 2017: 111).

1.4. Türkiye'nin Kadın İstihdamında Hedefi Nedir?

Türkiye’de tüm dünya ülkeleri gibi kalkınma süreçlerinde kadın istihdamını artırmak için cinsiyet eşitliği politikaları uygulamaktadır. Ancak bu politikalar kadının konumunu aile odaklı belirlemesi nedeniyle cinsiyetçi rollerde dönüştürücü etki yaratamamaktadır. İş kanununda çalışma hayatına ilişkin eşitlik ilkeleri yer alsa da işe alımlarda ve ayrımcılık nedeni ile feshedilen iş akitlerinde eşitlik konusu yasal yaptırıma bağlanmamış, işyerinde cinsel taciz, çocuk bakımına ilişkin hizmetler, ebeveyn izinleri kadınların hayatını direkt etkilemekten uzak soyut düzenlemelerdir. Aileyi daha güçlü kılma ve refah devletin kamusal hizmetlerini devretme politikaları bakım hizmetlerini nakit destekleri ile kadınların omuzlarında bırakarak eşitsizliği kökleştirmektedir (Bakırcı, 2007: 37-39, Dedeoğlu, 2007: 53, Buğra, 2015: 18, Ünlütürk Ulutaş, 2015: 746).

İkinci Dünya savaşı yıllarından sonra sanayide yaşanan gelişmelere paralel kadın işçi sayısında yaşanan artışa bağlı Çalışma Bakanlığı 1946 yılında ilk defa Çalışma Bakanlığı İlk yılı ve İlk Hedefleri başlıklı yayınında ücretli kadın iş gücünü artırmanın ve kadınları anneliğe teşvik etmek için kentlerde kreş sayılarını artırmayı hedeflemiştir (Makal, 2015: 57). Türkiye tarihinde kalkınma planlarının tümünde kadınlara ilişkin bölümler çalışan kadınları kapsayan hedeflerden sınırlı olarak bahsetmiştir. Sekizinci kalkınma Planına kadar olan süreçte kadınların emeklilik, istihdamda sayısal artış sağlanması, çalışma yaşamı ile ilgili hamilelik doğum izinleri, kreş ve çocuk yuvası açılması ile aile birliğinin güçlü bir yapıya kavuşturulması konularına değinilmiştir. Ancak Sekizinci Kalkınma Planında ve sonrası planlarda kadınların karar alma ve kalkınma süreçlerindeki yetersiz sayısı gündeme getirilmiştir (Çitçi, 2011: 423-424, Makal, 2015: 57).

İŞKUR özellikle 2000’li yıllardan itibaren çeşitli sektörlerde uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak kadın istihdamının artırılmasına yönelik strateji geliştirme, kadınlar için insana yakışır iş imkanları sağlanarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik aktif istihdam tedbirleri ve çeşitli alanlarda iş projeleri başlıkları ile meslek eğitimleri vermektedir. Özel grupların ve genç kadınların iş bulmalarına yardımcı olacak yeteneklerin kazandırılması için özgeçmiş hazırlama, bireylerin kendine güven ve inanç duygularının geliştirilmesine yönelik eğitimler vererek işsizliği azaltmaya katkı sunan çalışmalar yapmaktadır (Ecevit, 2010: 20).

Uygulama dönemi 2007–2013 olan Dokuzuncu Kalkınma Planında; eğitim seviyesinin yükseltilmesi, etkin işgücü politikalarıyla istihdam oranlarının artırılması, emek piyasasına dahil olma olanakların yaratma ve teşvik edilmesi aracılığıyla iş gücüne katılma oranının yüzde 2,1 oranında artırılması hedeflenmekte, bu artışın belirleyici unsurunun kadınlar olacağına vurgu yapılmaktadır. Plan dönemi boyunca hedef ve beklentilerde kadınların işgücüne katılma oranının 2013 yılına kadar yüzde 29,6 olması amaçlanmıştır (<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/ulusal-eylem-planlari/toplumsal-cinsiyet-esitligi-ulusal-eylem-planlari>, Erişim Tarihi, 25 Mart 2018: 14). 2014-2018 dönemini kapsayan 10. Kalkınma Planında ise kadın iş gücüne katılım oranında 2012 yılındaki % 29,5’lik düzeyden 2018 yılında %34,9 oranına yükseltmeyi hedeflemektedir (Çağlar ve Acar, 2013: 7). Ancak, Türkiye 2018 yılı için hedeflenen %34,9 oranına ulaşacak olsa bile planın sonunda gelişmiş ülkelerin günümüz oranlarına ulaşamamaktadır. Türkiye kadınların iş gücü piyasalarına katılımını daha etkin bir düzeye ulaşmasını sağlayamadıkça 2023 hedeflerine ulaşması mümkün değildir (Çağlar ve Acar, 2013: 9).

Makro politika araçlarından biri olan bütçenin sunduğu hizmetlerin toplumun tüm kesiminin yaşamı üzerine olumlu etkileri vardır. Toplumdaki tüm kadınların ve erkeklerin kamusal kaynakları kullanma ihtiyaçları farklıdır. TCDB ile hane içi cinsiyetçi rollerin eşitsiz dağılımıyla kadınların iş gücüne katılmasının önündeki engellerin kaldırılmasında; bakım hizmetlerinde sosyal hizmetlerin artırılması, kadınları iş gücüne dahil edecek eğitim programları, sağlık ve refah alanlarında kamu altyapı hizmetlerinin artırılması, kamu hizmetlerinden faydalanmak için yeterli geliri sahibi olmayan düşük ve orta gelir sahibi ailelerde kadın ve kız çocuklarının ihtiyaçlarının giderilmesiyle ülke ekonomisine toplamda sağlanacak katkıyı ortaya çıkaran etkili bir araçtır. TCDB, kadın ve erkek eşitliğini özel alanda ve kamusal alanda gerçekleştirerek kadınların kamunun sunduğu hizmetlere ulaşip kullanmasını sağlamada önemli bir role sahiptir (Akduran, 2010: 85, TBMM Kadın Erkek Komisyon Eşitliği, 2014: 167-168).

1.5. Bu Hedefe Ulaşmakta Ne Gibi Engeller Var?

1.5.1. Neo-Liberal Ekonomi Politikaları

Kadınların istihdama katılım oranları ve istihdamdaki konumları ülkenin iş gücüne duyduğu ihtiyaç ile kültürel değerleriyle bağlantılıdır. Toplumsal yapı ve devlet içindeki ataerkil yapılar kadınların istihdama katılımını sınırlayarak kadınları güçsüz ve yoksul

bırakmaktadır. Türkiye sanayileşemeye dönük kalkınma politikalarında 1980 öncesi içe dönük 1980 sonrası ise dışa dönük stratejiler belirlemiştir. 2000’li yıllarda dışa dönük ekonomi politikalarını benimseyen ülkelerde ücretli kadın emeğine talep artmasına rağmen Türkiye’de imalat sanayinde bu artış düşük oranda kalmıştır. Bu yıllarda benimsenen yapısal uyum politikaları ile kadınlar sanayide cinsiyetçi iş bölümüne dayalı işlerde düşük ücretler karşılığında ve kayıtdışı çalışmak zorunda kalmıştır (Toksöz, 2012, s. 78).

Küreselleşmeyle emek piyasalarından istihdamın niteliği değişmiştir. İşverenlerin maliyetleri düşürme rekabeti standart istihdamın yerini eğreti istihdama bırakmasına neden olmuştur. Eğreti istihdam çalışanı güvenceden, istikrardan ve eşit çalışma koşullarından mahrum bırakan kırılgan bir yapıdadır. İşçi ve işveren ilişkileri, yasalarla sınırlı korunan geçici çalışma, kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma gibi atipik işlerin artmasıyla olumsuz etkilenmiştir. İş gücü piyasasının esnekleşmesini merkeze alan firmalar taşeronlaşarak ev eksenli ve fason işlerin artmasıyla kayıtdışı ekonomiyi beslemiştir. Eğreti istihdam özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığı sektörlerde kadınları belirsiz sürelerde uzun saatlere karşılık çalışmasına rağmen yoksul bırakmaktadır. Eğreti istihdamın kayıtdışı yapısı çalışanları iş kazalarına karşı korunaksız bırakarak psikolojik ve beden sağlıklarına zarar verdiği gibi bireyleri gelecek karşısında ümitsiz bırakmaktadır (Ejder, 2004: 7, Özar ve Ercan, 2004: 198, Akdemir, 2007: 56).

Özel sektör gibi kamu kurumları da 1980’li yıllardan itibaren özel işletme yönetim ilkeleri doğrultusunda örgütlü yapılanmayı sistematik bir şekilde uygulamaktadır. Devlet kadrosu ile güvence altına alınan meslekler özellikler son yıllarda toplumsal itibarını ve sürekli iş olma statüsünü kaybetmiştir. Kamunun çalışanlarında özel işletme ilkeleri doğrultusunda performans ve verimlilik arayışı erkek çalışanlara göre kadın çalışanların aile ve çocuk sorumlulukları nedenleri ile devamsız iş günleri ve daha verimsiz oldukları ön kabulü onları maliyeti yüksek çalışanlar kategorisine sokmaktadır. Neoliberalizmin çalışma yaşamına ilişkin ilkeleri “*cinsiyet körü*” ilkeler olup kadın iş gücü şeklini değiştirerek maskülenleştirmekte ya da kadınları ve zayıf grupları kısa süreli işlerde, enformel sektörde istihdam etmektedir. Neoliberalizm, devletin refah hizmetlerinde ve personel sayısında daralmaya gitmesine olanak sağlarken aynı zamanda toplumsal problemlerde de kamunun daha fazla müdahale etmesine izin vermektedir. Geleneklere ve aileye ilişkin kurumları güçlendirerek kadınları ücretli işlerde konumlandırmak yerine aile odaklı işlerde konumlandırmaktadır (Çitçi, 2011: 418-419, Keig, 2015: 05).

Mikro kredi programlarıyla, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri sonucu yoksullaşan kadınlara ulaşılarak onlara istihdam alanları yaratarak gelir elde etmeleri hedeflenmiştir. Böylece kadınların ekonomik ve sosyal açılardan güçlenerek öz güvenlerinin artacağı öngörülmüştür. Ancak yapılan araştırmanın sonucunda mikro krediye başvurunun erkeğin iradesinde olduğu, alınan kredinin ailenin borçlarına tahsis edildiği, kredi kullanarak yapılan işlerin ise ev eksenli üretim işlerinden oluştuğu görülmüştür. Kredinin kullanımından kadınlar uzun vadede gelir getiren düzenli işler edinmemekle beraber faizle alınan kredinin geri ödemelerinde zorluklar yaşamaktadırlar. Mikro kredi uygulamaları, kadınları ekonomik ve sosyal açılardan özgürleştirme sağlayamamaktadır. Kadınların yaşamlarında köklü değişiklikler yaşamayı arzulamalarıysa bireysel açıdan özgüven sahibi olamadıklarını yansıtmaktadır (Balkız ve Öztürk, 2013: 19-20).

1.5.2. Evde Bakım Hizmetleri ve Ücretsiz Emek

Kadınların iş gücüne katılamamasının bağlantıları toplumsal ilişkilerin şekillenmesinde saklıdır. Toplumsal ideoloji kadınları ve erkekleri çocukluklarından itibaren gelecekteki yaşamlarına birbirinden farklı toplumsal cinsiyet rolleri empoze ederek yetiştirmektedir. Çocukluğun ilk yıllarında ailede başlayan rol tanımları eğitim kurumlarında ve dini eğitimle pekiştirilmektedir. Sosyalleşme süreçleriyle sistematik olarak kadınlar annelik ve eşlik rolüne hazırlanmalarının sonucu olan “*kadın psikolojisini*” benimseyeceklerdir (Tekeli, 2003: 35).

Cinsiyete dayalı iş bölümünün eşitsiz bir yapı sergilemesinin temel nedenlerinden bir tanesi kadınların ve erkeklerin toplumda eşit bireyler olarak değerlendirilmemesidir. Kadınlarla özdeşleşen ücrete tabi olmayan ve değersiz sayılan hane ve bakım işleri kadınların aile fertlerinde duydukları sevgiyle ilişkilendirilmektedir. Duygusal bağlar odağında yapılaşmış ev işlerine harcanan emek piyasalaşmış emek türlerinden farklı değerlendirilmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin içine gömülen annelik ve eşlik rolleri kadınların bakıma muhtaç olan bireylerin ihtiyaçlarını karşılamalarına neden olduğu gibi kendi bakımlarını sağlayabilecek olan yetişkin ve sağlıklı kişilerinde bakımlarını da üstlenmeleriyle sonuçlanır. Bakım işlerine dayalı emek toplumsal değerler odağında sevgi bağı ile özdeşleştiği gibi “*ahlaki*” özelliklerle de bağdaştırılmaktadır. Doğanın bir parçası olan kadının saflığı ve ahlakı temsil etmesi onu temizliğin hem öznesi hem de nesnesi yapmıştır (Davidoff, 2002: 155, Özkaplan, 2009: 16-17, Gardiner, 2000: 98; Akt. Yaman Öztürk, 2010: 49-50, Topcuoğlu- Atasü, 2010: 109).

Kadınların kültür, medya, eğitim ve gelenekler gibi çeşitli sosyalleşme süreçleriyle benimsedikleri kadınlık ideolojisi, onlara yeniden üretim ve çocuk bakımı işlerini sevgiyle yaptırmaktadır. Kapitalizmin genel çıkarlarını besleyen bu durum “kadın işsizliğini” görünmez hale getirmektedir. Savaşlarda ve ucuz emek ihtiyacı yaşanan dönemlerde, kadınlar ücretli emeğin bir parçası olmaya teşvik edilmektedir. Ekonomik krizlerde ve daralmalarda önce kadın çalışanların işine son verilerek aile içi görevlerine geri gönderilmektedirler. Kadınlar için ailenin bir parçası olmak ve evin geçiminden erkek eşin yükümlü olması içselleştirilmiş bir değer olduğundan işsiz kalmak sorunlu bir alan değildir. Aynı zamanda toplum ve politik organlar içinde kadın işsizliği doğal bir süreçtir. Kadınların yerine getirdikleri bakım hizmetleri geleneksel değerler aracılığıyla topluma ve aileye faydalı işler olarak sembolleştirilmektedir (Molyneux, 2016: 150-151).

İş gücü piyasalarındaki eşitsiz konumları kadınları ekonomik dalgalanmalar karşısında savunmasız bırakmaktadır. Emek piyasalarında kadınların çoğu ev işlerinin uzantısı sayılan işlerde enformel ve geçici istihdam şeklinde dağınık ve örgütsüz olarak çalışmaktadırlar. Ekonomik daralma süreçlerinde kadınların ilk işsiz kalan kesim ya da yarım zamanlı işlerde çalışanlar olmalarının en önemli nedenleri; kadın çalışanların elde ettiği kazancın aileye katkı niteliğinde değerlendirilmesi ve hane geçimiyle erkeği özdeşleştiren ataerkil inançlardır. Bakım işleri iş sayılamayacak kadar değersiz olmakla beraber bu işleri yapan kadınlar da “işsiz” sayılmaktadır. Daralma dönemlerinde kadınların aileyi geçindiren tek kişi olma zorunluluğu, onları kötü çalışma şartlarına bağlı düşük ücretlerle çalışmaya zorlamaktadır (Enloe, 2006: 102, Yaman Öztürk, 2010: 122-123).

Toplumsal cinsiyet rollerine dayalı iş paylaşımıyla ücretsiz ev işlerinin kadınlar tarafından yerine getirilmesi kadınları ekonomik ve sosyal açılardan güvensiz kıldığı gibi kalıcı yoksulluğa sürüklemektedir. Daralmaya dönük ekonomik politikalar ve krizler karşısında kadınlar ücretli ve ücretsiz işlerde emeklerini artırarak erkeklere göre fazla çalışarak aile ekonomisine katkı sunmaktadırlar. İş gücü istatistiklerinde faal olarak gözükmeyen kadınların çoğu erkeklerin aksine iş yapacak şartlarda olmasına rağmen işsizdirler. Kentlerde yaşayan kadınların üçte ikisi hane içi işler nedeniyle çalışma hayatının dışında kalmaktadırlar. Kadınlar işsiz ya da bir iş sahibi olsun geçinebilmek için yeniden üretim işlerini çeşitli şekillerde yerine getirmektedirler. Tüm kadınların yoksulluk karşısında hane içi üretim süreçlerinde “yaşam maliyetlerini” asgari düzeye indirmek için gıda, yiyecek alışverişinden, ısınma, aydınlatma ve ulaşım harcamalarında tasarruf yaparak aileyi ayakta tutmaya çalışmaktadırlar. Hane içindeki ev ve bakım işlerine kadınların ayırdığı vakit 3 saat 31 dakika iken erkekler bu işlere 46 dakika

ayırmaktadır (Ecevit, 2003: 86, Toksöz, 2007: 20-21, Güneş, 2011: 242, Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 13).

1.5.3. Okul Öncesi Çocukların Bakımı ve Kreş Hizmetleri

Çocuk bakım hizmetleri ile ilgili düzenlemeler mevzuatta sınırlı olmakla birlikte bakım politikaları kadınlarla ilişkilendirilerek düzenlenmektedir. İşverenlerin kreş, emzirme odası açma yükümlülüğü, çalışan kadın sayısı ile sınırlı tutulması işverenlerin bu düzenlemeleri ihlal etmelerine neden olmaktadır. Çocuk bakım ve eğitim hizmetlerine ilişkin düzenlemeler, çocuk haklarını gözetmeyen aile kurumunu daha güçlü kılmayı hedefleyen politikalardır. Bu hizmetlerin kurumsal yapıya kavuşmaması eğitimde fırsat eşitliğini yok etmektedir. Yine ülkenin tarihine bakıldığında çocuk bakım hizmetleri annenin çalışması halinde faydalanacağı hizmetlerden olup, çocukların annenin çalışmasıyla karşılaşacağı zararlardan korunması çerçevesinde düzenlenmiştir (Kalfa, 2010: 216, Soyseçkin Ceylan, 2016: 198).

Kadınların istihdama dahil olma ya da olmama kararlarının en güçlü belirleyeni geleneksel cinsiyet rollerinden kaynaklanan bakım hizmetleri ve ev içi diğer faaliyetleri öncelikle kendisinin yapmak zorunda olduğu düşüncesidir. Kadınlar ev ile ilgili faaliyetlerle çalışma hayatını birlikte yürütebileceklerine inandıkları zaman çalışma arzusu duymaktadırlar. Ataerkil değerlerin güçlü olduğu ailelerdeyse kadınların ücretli bir işte çalışmak için aşması gereken engeller arasında evliyse eşin, bekarsa babanın onayını alma gereksinimidir. Kentlerde kadınların yüksek oranlarda işsiz olmasının nedenleri arasında kamu tarafından sağlanan bakım hizmetlerinin eksikliğidir. Ailede çocuk bakımını sağlayacak sosyal ağların yokluğuyla, elde edilecek gelirin çocuk bakımını karşılayacak güçte olmaması kadınları çalışma hayatının dışına itmektedir (Ecevit, 2000: 157, Eyüpoğlu vd., 2000: 71).

Liberal politikalar sonucu küçülmeye giden kamu kurumları, sosyal bakım hizmetlerinde kesintiler yaparak bakım hizmetlerini kadınlara devretme politikalarını uygulamaya sokmuştur. Dünyada ve Türkiye’de devletin aileyi güçlü tutmak için yeniden üretim işlerinde ve çocuk bakımında cinsiyetçi rolleri işlevselleştirerek kadını ev yaşamı içerisinde konumlandırmaktadır. Ataerkil değerler aracılığıyla çocuk bakımında tek sorumlunun kadınlar olduğu kuşaktan kuşağa aktarılmaktadır. Bu aktarımın en güçlü dayanağı kadınların içgüdüsel ve biyolojik yapılarının çocuk bakımına olan uygunluğunun ön kabulüdür. Çocuk bakımının sevgi unsuruyla bütünleştirilmesi ve maddi değer biçilmeyecek kadar kutsal olduğu moral değerlerle desteklenerek kadın emeğinin maddi değeri saklanmaktadır. Böylece

liberal ekonomik politikalar ataerkil normları kullanarak bakım hizmetlerini kurumsallaştırmak yerine özel alana hapsedmektedir (Ecevit, 2015: 217).

Türkiye’de bakım hizmetlerinin kamu tarafından etkin şekilde yerine getirilmemesi yeterli kadın istihdamının olmayışına bağlanmaktadır. Oysa piyasa temelli politikalar ve kanunlar değerlendirildiğinde kadın istihdamını artırmaya yönelik faaliyetlerin sınırlılığı, bakım hizmetlerini kadınların üzerinde bırakmaktadır. Yasalar ve düzenleyici politikalar çocuk bakım hizmetlerinde babalarla ilgili düzenlemelere gitmemektedir. Çalışan kadınların ücretli doğum izinleri doğumdan önce ve sonra 8 hafta, ücretsiz doğum izinleriyse kamu sektöründe 2 yıl özel sektörde 6 ay olarak düzenlenmiştir. Ancak KSGM’nin 2005 yılında Meclise; çalışan anne-baba tarafından ebeveyn izinlerinin 6 ay ücretsiz ve eşit olarak farklı zaman periyotlarında 1 yıla tamamlanarak kullanmasını sunan yasa tasarısı genel kurula gelmeden işverenlerden gelen olumsuz tepkiye bağlı gündemden çıkarılmıştır. TİSK ise bu konuda sunduğu raporda, Avrupa ve Türkiye arasındaki sosyal yaşam farklılığına değinerek Türkiye de yaşayan erkeklerin çocuk bakım izinlerini amacına uygun kullanmayacağına ilişkin cinsiyetçi bir tutum sergilemiştir (Dedeoğlu, 2004: 5, Dedeoğlu, 2011: 114).

1.5.4. Kadın İşgücünün Sendikal Yapıya Sahip Olmaması

Makinanın icadı ve fabrikaların kurulması ile işçi-işveren ilişkileri ve çalışma koşullarında yaşanan değişim sendikaların kurulmasında etkili olmuştur. Üretim faaliyetlerinin makineleşmesi işçi ve işverenler arasında anlaşmazlıklar yaşanmasına neden olmuştur. Yeni düzende, sermayenin gücü karşısında insan emeği niteliksiz emeğe dönüşerek değersizleşmiştir. Üretim süreçlerinde yaşanan değişimler işçilerin işverenlere karşı haklarını tek başına koruma güçlerini zayıflatmıştır. Tarihsel süreçte erkek çalışanlar arasında faaliyet kollarına göre şekillenen birliklerin varlığı sendikaların ortaya çıkmasının ilk temel taşları olmuştur (Kozak, 1992: 64).

Sanayi devrimi sonrası fazla sayıda kadın ve çocuğun düşük ücretler karşılığında fabrikalarda çalışması ücretlerin düşük seyretmesine neden olmuştur. Sendikalar kadınları ve çocukları ücretleri düşüren rakipler olarak niteleyip çalışma hayatından ve sendika üyeliğinden uzaklaştırmaya çalışmışlardır. Aynı zamanda kadınların çalışmasıyla aile düzeni bozulan erkekler kadınları çalışma hayatında tutmak yerine evdeki hizmetlerin sürekliliğini sağlamak için mücadele etmişlerdir. Bu bağlamda ailenin geçimini sağlamak için aile ücreti talep eden erkekler cinsiyete dayalı iş bölümünün de meşruluğunu sağlamışlardır. Ataerkil toplumsal ve

kapitalist yapı aile ücretleri ile kadınların emek gücünden kaynaklanan sorunları geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ile çözmüştür (Kümbetoğlu, 1999: 64, Hartman, 2016: 182-183).

Kadınların bir sendikaya üye olması ancak sendikal çalışmamalara katılmaması sadece Türkiye'ye mahsus değildir, evrensel bir olgudur. Ancak batı ülkelerinde kadın erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler nedeniyle bu ülkeler kadınları sendikal faaliyetlere kazandırmak için çeşitli politikalar uygulamaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde tüm çalışanlar üzerinden haklar temsil edilmektedir. Türkiye'de sendikalar çalışma yaşamında kadınların yüz yüze olduğu; doğum ve annelik izni, kreş olanakları, cam tavan engeli, işten çıkarılma, taciz, cinsiyetçi işbölümü sorunlarını gündemlerine almamaktadır (Koray, 1992: 111).

Toplumsal cinsiyet değerleri bağlamında eril örgüt yapısına sahip sendikalar içerisinde kadınlar düşük üye sayısı ile yönetim kademelerinde yetersiz temsil düzeyine sahiptir. Sendikalar zaman zaman yönetim kadrolarında kadın üye olmasını desteklemelerine rağmen kadınların yaptıkları çalışmalarla güçlenmesi halinde onların özel hayatlarını gündeme getirerek kadınları pasifleştirilmektedirler. Sendikal faaliyetlerde aktif rol alan kadınlardan kültürel kodlara bağlı iffetli yaşam sürmeleri beklenmektedir. Eril bir yapı içinde var olmaya çalışan kadınlar sendikalardaki yetersiz kadın üye sayısından rahatsızlık duymaktadırlar. Erkek yöneticilerin kadınların katılımını artırmaya yönelik politikalar benimsemeleriyle kadın üye ve yönetici sayısının artacağını düşünmektedirler (Toksöz, 2004: 247-248).

Türkiye'nin büyük işçi sendikaları ve konfederasyonları kadın işçilerin örgütlenmesi ve kadınların sorunlarına ilişkin klişe söylemlerle çalışan kadınları geleneksel cinsiyet rolleri içinde tanımlamaktadırlar. Kadınları çalışma hayatının vazgeçilmez unsuru görmeyen eril yapı sendikalarda kadınları estetik unsuru ve özel günlerde hatırlanan üyeler olarak sembolleştirmektedirler. Sendikalar, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların tanımını kadınlar üzerinden yapmamaktadır. Kadınların iş ilişkileri ve sosyal hakları aile yapısını merkeze alan politikalarla bağdaştırılmaktadır. Ancak sendikal görev ve faaliyetlerde eşitlikçi ve demokratik yapının oluşmasıyla kadın çalışanların sendikalara katılımı olumlu yönde etkilenecektir (Toksöz ve Eraydın, 1998: 303, Urhan, 2014: 148, Yirmibeşoğlu, 2017: 351).

1.6. AB ve OECD Ülkeleri İle Karşılaştırma

Aralık 2015 yılında yayınlanan Avrupa Stratejik Katılım Belgesi 2016-2019 dönemi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejik hedefleri içerisinde kadınların iş gücü piyasalarına

katılımlarının eşit şekilde sağlanması ve ekonomik bağımsızlıklarının artırılması için AB 2020 yılında hedeflediği istihdam oranı %75'dir (Toksöz, Memiş, 2018: 65). Türkiye'nin Ulusal İstihdam Stratejisi'nde 2023 yılında, kadınların işgücüne katılım oranının %41'e yükseltilmesi hedeflenmektedir (KSGM, 2018: 79).

2017 yılında her 10 kadından sadece 3'ü istihdam edildi. Kadınların istihdama katılım oranı yüzde 28,9'da kalırken, erkeklerin istihdama katılım oranı yüzde 65,1 oldu. 2018 yılının Kasım ayında kadınların istihdama katılım oranı yüzde 29,1 olmuştur. Bu oran ile Türkiye, AB ve OECD ortalamalarının çok altındadır. AB üye ülke ortalamalarında kadın istihdam oranı yüzde 45,9, OECD üye ülkelerinde ise yüzde 44,4'tür. Cinsiyete göre işgücüne katılma oranında ise çok az bir artış oldu; 2017 yılında bir önceki seneye göre 1,1 puan artarak yüzde 33,6'ya yükseldi. Aynı dönem aralığında erkeklerin işgücüne katılma oranı ise 0,5 puan artarak 72,5 oldu. 2018 yılı Kasım ayında ise erkeklerin işgücüne katılma oranının kadınların işgücüne katılma oranının iki katından fazla olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranı 34,1 iken erkeklerin işgücüne katılma oranı 72,4'tür (Disk/Genel İş Sendikası, 2019: 2).

OECD, ve AB ülkeleri ile Türkiye'nin istihdam oranını gösteren rapora göre; Türkiye ilk çeyrekte %52,4 olan istihdam oranı ikinci çeyrekte % 51,8'e indi. Türkiye'de aktif nüfus içinde kadınların %32,7'sini, erkeklerinse %70,8'ni istihdam ediliyor. OECD'nin bilgilerine göre, ikinci çeyrek itibarıyla aktif nüfus için istihdam edilen kişi sayısı yaklaşık 27 milyon 800 bin kişidir. İstihdam oranın en fazla olduğu ülke OECD'de istihdam oranı en yüksek ülkeler sırasıyla, %84,2 oranıyla İzlanda. Bu ülkeyi, %79,7 ile İsviçre, 77,6 ile Yeni Zelanda, %77,4 ile İsveç ve %76,9 ile Hollanda izliyor. OECD genelinde istihdam oranı ortalama %68,3 iken, G7 ülkelerinde %71,2, AB'de %68,5, Euro bölgesinde ise yüzde 67,2 oranındadır (<https://tr.euronews.com/2018/10/17/>, Erişim Tarihi, 17 Nisan 2019).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Eğitimli Çalışan Kadının Çalışma Hayatında ve Aile Hayatındaki Ataerkil Örüntülerin Çalışma Algısını Nasıl Etkiliyor konusunu kapsayan araştırmada niteliksel yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın niteliksel yöntem ile yapılmasının amacı bireylerin günlük yaşam deneyimlerinin ataerkil değerlerin yörüngesinde şekillenme düzeylerini ve bireylerin bu değerlerden etkilene süreçlerini anlamayı mümkün kılmasıdır. Bu yöntemle çalışan kadınların içinde var oldukları ataerkil örüntüleri nasıl algıladıklarının yanı sıra, çalışmaya verdikleri değer, yaşamlarında ümitli veya ümitsiz olmaları, duygularına, tepkilerinin tümüne tanık olmak mümkün olabilmıştır. Hazırlanan yarı yapılandırılmış rehber form kapsadığı açık uçlu sorularla katılımcıların yaşam deneyimleri üzerine düşünüp kendi dünyalarına nasıl anlamlar yüklediklerini ifade edebilmelerine olanak sağlamıştır.

Araştırmada derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak veriler ses kaydıyla oluşturulmuştur. Yarı yapılandırılmış Görüşme Rehber Formu hazırlanırken soruların araştırılan grubun diline uygun ve onlar tarafından anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir. Aynı zamanda görüşmecilerin araştırma konusu hakkında verecekleri cevaplar üzerinde yönlendirici sorular oluşturmaktan kaçınılmıştır. Soruların Türkçe kelimelerden seçilmesine dikkat edilerek ima içerikli ifadelerden uzak durulmuştur. Görüşme Rehber Formu üzerinde yaklaşık 6 taslak çalışma yapıldıktan sonra kullanılmıştır. Görüşme Rehber Formunda bulunan soruların yeterliliği 2 pilot çalışmayla değerlendirilmiş yeni eklemeler yapıldıktan sonra araştırmaya başlanmıştır (Bkz. Ek 2 Görüşme Rehber Formu). Araştırmada kapsamında görüşme yapılan katılımcıların demografik bilgileri Ek 1 de sunulmuştur.

Araştırmanın en önemli veri kaynağı olan araştırma katılımcıları lisans ve üzeri eğitim sahibi kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışan 25 ve 48 yaş arasındaki kadınlar olarak belirlenmiştir. Araştırma İstanbul ilinde bulunan kuruluşlarda çalışan katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. İstanbul ilinin nüfus ve mesleki çeşitliliği ile sahip olduğu heterojen ve kozmopolit yapısı düşünülerek kriterler oluşturulmuştur. Yüksek eğitimli olmak, farklı meslek gruplarından olmak, çalışma yılları ve medeni durum bu kriterleri oluşturmuştur. ¹Görüşme

¹ Katılımcıların ortalama aylık kazancı 2.000.- TL ile 8.000.- TL arasında değişmektedir. Çoğunun ortalama aylık geliri 3.000.- veya 5.000.- TL'dir. 27 Mayıs 2019 tarihinde ABD Doları satışı 6.0569 TL, EURO ise 6.7183TL'dir (<https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tr/tcmb+tr/main+menu/istatistikler/doviz+kurlari/gosterge+niteligindeki+merkez+bankasi+kurlarii>, Erişim Tarihi, 16 Haziran 2019).

yapılan katılımcılara arkadaşlarının aracılığıyla ulaşılmış daha sonra kartopu örneklem tekniği ile araştırmaya devam edilmiştir. Araştırma kapsamında 2 pilot görüşmeyle soruların işlevselliği sınılandıktan sonra asıl görüşmelere başlanmıştır. Araştırmanın örneklem sayısı 18’dir. Bu sayıya sorulara benzer cevapların verilmesiyle ulaşılan saturasyon noktası göz önüne alınarak karar verilmiştir.

Özel sektör yarattığı iş alanları ve her kurumun çalışma alanının kendine özgü yapısal özelliklerinin çeşitliliği sonucu katılımcıların deneyimlerinin birbirinden farklı ve özgün olması nedeniyle tercih edilmiştir. Özel sektörde kurumsal niteliklere sahip yerel ve uluslararası boyutlarda hizmetler veren şirketler olduğu gibi, kendi işini kurmuş girişimcilere ait küçük ve orta ölçekli şirketlerin varlığı da söz konusudur. Özel sektörde faaliyet gösteren tüm işyerlerinin kanunla belirlenmiş işçi, işveren ilişkisi ve çalışma kurallarına uygun istihdam olanağı yaratmadığı bilinmektedir. Kamu kurumlarında son yıllarda personel temininde taşeronlaşma yoluna gidilmiş olsa da hala ülkede iş güvencesi sunması ve çalışma koşullarının insani olması özelliklerini görece koruyan yapısını sürdürmektedir. Tüm bu faktörler göz önüne alınarak araştırma katılımcılarının kamu ve özel sektörden eşit sayılarda olmasına dikkat edilmiştir.

Ataerkil düzen içinde bireylerin cinsiyetleri gibi medeni durumları da tanımlanan sorumlulukları etkilemektedir. Evli fakat çocuk sahibi olmayan kadınlarla çocuğu olan evli kadınların aile ve iş yaşantılarında karşılaştıkları engeller birbirinden oldukça farklı özellikler göstermektedir. Toplumsal normlar evliliklerin boşanma ile sonuçlanmasına olumsuz değerler yüklemektedir bu nedenle boşanmış kadınların yaşantıları kültürel ve ekonomik zorluklarla çevrelenmiştir. Araştırmanın katılımcılarının her birinin ayrı ayrı kendi evrenini temsil etmesi nedeniyle evli, bekar, boşanmış, eşini kaybetmiş çocuğu olan ve olmayan kadınlar olmasına özen gösterilmiştir. *“Niteliksel araştırma yönteminin zengin örneklerle ulaşarak bireylerin algı ve deneyimlerini en iyi derlendiği bir grubu ”* oluşturması beklenmektedir (Kümbetoğlu, 2017:98).

Eğitimin bireylerin düşünme biçimlerine olan olumlu etkilerinin yanı sıra kazandırdığı becerilerin çeşitliliği her gün artmaktadır. Küresel kapitalist kültürün çalışanlardan beklediği verimli zaman kullanımıyla birlikte talep edilen maksimum katkının sınırları bireylerin istihdamlarını etkilemektedir. Türkiye’nin sınırlı iş kaynakları düşünüldüğünde, bireylerin ücretli bir işe sahip olmaları ancak eğitimle olanaklı olabilmektedir. Bu nedenle katılımcıların özellikle lisans ve lisansüstü eğitim sahibi olmaları tercih edilmiştir. Eğitimin bireylere düşünsel anlamda sunduğu yetkinlik göz önüne alındığında, katılımcıların eğitim sahibi

olmalarının ataerkil değerlerle olan ilişkilerinde onları ne kadar özgürleştirdiği ya da özgürlüklerini ne kadar kısıtladığı araştırmanın önemli konusudur.

Pilot araştırma, 30 Eylül 2018 tarihinde 2 katılımcı ile farklı saatlerde onların uygun gördüğü mekanlarda yapılmıştır. Görüşmelerin her ikisi de birbirine yakın olan 1.20 ve 1.25 dakika uzunluğunda sürmüştür. Araştırmanın asıl katılımcıları ile olan saha çalışması ise 30 Eylül 2018 tarihinde başlamış 10 Ocak 2019 tarihinde (3 ay 10 günde) tamamlanmıştır. Her görüşme ses kayıt cihazı aracılığıyla kayda alınmıştır ve her katılımcıya Görüşme Rehber Formunun ilk sayfasında bulunan İzin ve Açıklama bölümü okunup izin alındıktan sonra görüşmeler yapılmıştır. Saha araştırmasında yapılan tüm görüşmeler 1 saat üzerinde gerçekleşmiştir. En uzun birkaç görüşme 1 saat 49 dakika sürmüştür.

2.1. Nitel Araştırma Stratejisi

Nitel verilerin analizinde çeşitli veri analiz programları olmasına rağmen bu araştırmanın analizinde bilgisayar programları kullanılmamış analiz işlemleri elle yapılmıştır. Nitel verilerin analizi 3 aşamadan geçerek bulgu değerlendirilmesi yapılmıştır. İlk aşama ses kayıt cihazı ile yapılan görüşmelerin her birinin ayrı ayrı çözümlenmesiyle olmuştur. World dosyasına alınan görüşmelerde bir eksiklik veya hatalı yazım olup olmadığının kontrolü 2 defa yapılmıştır. Bu işlemler yapılırken aynı zamanda bulguların değerlendirilmesinde kullanılacak olan kategori ve kodlarla ilgili çalışma eş zamanlı yapılmıştır. Kategoriler 22 başlık altında görüşme rehber formu içeriğine uygun bir şekilde ayrıştırılarak kodlanmıştır. Kategorilerin ve kodların oluşturulması 6 taslak çalışma sonrasında netlik kazandıktan sonra kullanılmıştır, (Bkz. Ek, III Araştırmada Niteliksel Verilerin Analizinde Kullanılan Kod ve Kategori Listesi).

Verilerin analizinde 2. aşamada her kategori için açılan word dosyasına ilgili kodlar yazıldıktan sonra her kodun karşısına veri setinden katılımcıların anlatıları olduğu gibi herhangi bir değişiklik yapılmadan çekilmiştir. Bu aşamada katılımcıların anlatılarında benzer, farklı ve dikkat çekici olan her kod belirlenen renklerle vurgulu hale getirilmiştir.

Analizin 3. aşamasında ise bulguların değerlendirilmesi yapılmıştır. Bulgular değerlendirilirken kategorilerin hazırlanmış olduğu sıralamaya uygun olmasına dikkat edilmiş, ancak birbiri ile bağlantılı olan kodlar birlikte değerlendirilmiştir. Bulgu değerlendirilmesinde özellikle kadınların çalışma hayatında verimliliklerini ve çalışma algılarını etkileyen anlatılar, kodlar bağlamında açılmaya çalışılmıştır. Her kategori başlığı tezin amacı için anlamlı bir tema taşımaktadır ancak bulgular değerlendirilirken katılımcıların çalışma hayatı, aile hayatı ve

kadının evlenmeden önceki hayatındaki anlatılar büyük başlıkların temalarını oluşturmaktadır. Son başlık olan beklentilerde ise katılımcılar geleceğe dair hayalleri, ümitleri ve planlarını paylaşmıştır.

Araştırma boyunca görüşme yapılan her katılımcı için gözlem notları alınmıştır. Bazı gözlem notları ses kayıt cihazıyla bazıları ise kalemle değiştirilmeden anlatıldığı gibi not edilmiştir. Gözlem notlarından bazıları bulguların değerlendirilmesinde ilgili başlıkların altında kullanılmıştır, (Bkz, Gözlem Notu 1).

2.2. Saha Araştırmasında Karşılaşılan Engeller ve Destekler

Derinlemesine görüşme yaptığım her kadına çok şey borçluyum her kadın düşünmeden bitirme tezime katkı sağlamaktan mutluluk ve memnuniyet duyacağını söyleyerek bana kendileri için uygun olan zamanları belirterek geri dönüşler yapmışlardır. Araştırma katılımcıları görüşmeyi memnuniyetle kabul etmiş olsalar da çalışan kadınlar olmaları nedeniyle evleri ve işleri arasında yaşadıkları tempoda “zaman yokluğu” görüşmeler için en büyük engellerden birisi olmuştur. Tüm katılımcılar ile onların uygun gördüğü zamanda ve uygun gördükleri mekânda görüşmeler ses kayıt cihazı kullanılarak yapılmıştır.

Evli ve küçük çocuğu olan kadınlarla olan görüşmeler onların evlerinde yapılmıştır. Bazı katılımcılar görüşme öncesi çocuğunu uyutmayı başarsa da, bazıları uyutamadığı bebeğini görüşme boyunca ayağında veya kucağında sallamak zorunda kalmıştır. Kadınların görüşmelere çocukları ile birlikte gelmeleri zaman zaman çocuğun anneye duyduğu gereksinim nedeni ses kayıtlarına ara vermeme neden olmuştur. Kadınlar uykudan uyanan çocuklarının çeşitli ihtiyaçlarını karşılamış sonrasında görüşmenin devamını sağlamak için çocuğu yeniden uyutmuştur. Bazı kadınların çocuklarıysa görüşme boyunca yanımda oyun oynamış, bir katılımcının yeni doğmuş kızı görüşme boyunca görüşmecinin ayaklarında ya da kucağında ayakta salonda yürüyerek görüşme yapılmıştır. Kadınların görüşmeler boyunca sözlü olarak ifade ettikleri tecrübelerini görüşme süreçlerinde bizzat birlikte yeniden yaşadık. Anne olmaya fazlasıyla değer vermekte olan kadınlar evleri ve işleri arasında çok yorulduklarını anlatsalar da, çocuk bakımını gözlemlediğim kadarı ile ilgiyle yapmaktaydılar.

Görüşmelerin bir kısmı katılımcıların işyerlerinde bir kısmı ise kültür sanat mekanlarına ait toplantı salonlarında yapılmıştır. Görüşmelerde yaşanan önemli engellerden bir tanesi de görüşmelerin ses kayıt cihazına alınması olmuştur. Katılımcıların bir kısmı ses kayıt cihazı olduğu için daha düzgün ve anlamlı cümle kurma baskısı yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Ses

kayıt cihazı kapandıktan sonra olan anlatıları ayrıntılara özen gösterilerek görüşmeci notu olarak tutulmuştur.

Görüşmeye katılan her kadın çalışma hayatına, aile hayatına ve sosyal hayatına ilişkin biriktirdiği yaşam tecrübelerini anlatmaktan ve kadınlara ilişkin çalışmalara katkı sağlamaktan memnuniyet duyacaklarını belirtmişler ve görüşmelerde kendi yaşamlarına ilişkin oldukça samimi anlatımlarda bulunmuşlardır. Tüm bu samimi anlatılar araştırmanın amaçladığı konu hakkında çok değerli bilgiler ve bulgular içermektedir. Bu anlamda katılımcı kadınlardan çok büyük destek aldım.

Araştırmam boyunca çalışan bir kadın olarak benim açımdan da en büyük engel “*zaman*” konusu idi. Özellikle görüşmelerin asıl sorumlusu olarak bana zamanın uygun olmaması gibi bir seçenek yoktu, zaten olmadı da. Alan uygulamasını olabildiğince kısa sürede bitirebilmek için hasta ve yorgun olsam da görüşmelere uygun görülen zamanlarda gittim. Çözümleme süreci oldukça yorucu ve zahmetli bir süreç olduğundan bende bazı sağlık sorunlarına yol açmıştır. Bazı katılımcıların yaşadığı olumsuz deneyimler özellikle şiddet anlatıları beni derinden sarsmıştır. Görüşmeler boyunca katılımcılar sorulara cevap verirken bu etkileşim süreci içinde ben de kendi yaşantımda ataerkil değerlerin ne kadar yörüngesinde olup olmadığımı düşünme ve değerlendirme fırsatı buldum.

2.3. Araştırma Etiği

Araştırmada katılımcılarla görüşme gerçekleşmeden önce araştırmanın içeriği hakkında bilgi verilmiş, görüşme için izin ve onay sayfası okunduktan sonra sesli kayıt yapılmıştır. Araştırma katılımcılarına araştırmadan istedikleri anda çekilme haklarının olduğu ve anlatılarının araştırma konusu dışında kullanılmayacağı gibi bu bilgilerin 3. kişilerle paylaşılmayacağı belirtilerek görüşmelere katılımcılardan izin alınarak başlanmıştır. Katılımcıların güvenliği ve anlatılarında kendilerini daha özgür hissetmeleri için kendi seçmiş oldukları takma isimler kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesi işleminde ve analizinde katılımcıların anlatıları birebir alıntılanmıştır. Anlatılar olduğu gibi korunmuş üzerlerinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Görüşmelerin tümü katılımcıların uygun gördüğü zaman ve mekanlarda yapılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARINI DEĞERLENDİRME

3.1. Kadınların Çalışma Hayatı

Çalışma hayatına katılan kadınlar toplumsal yaşamda görünürlük kazanarak; gelir elde etme, bir statüye erişme, sosyal güvenceye kavuşma ve kurdukları çeşitli kazanımlar elde etmektedirler. Her grup çalışan kadın için böyle olmasa da, eğitilmiş çalışan kadınlar için bunu söylemek mümkündür. Türkiye’de kadınların çalışma hayatında varlık gösterememelerinin önemli nedenlerinden bir tanesi de eğitim hakkına erkeklerle eşit oranda ulaşma olanaklarına sahip olamamalarıdır. Eğitim sosyalleşme süreçlerinin etkin aşamalarından biri olup kişileri meslek edinme ve geleceğe hazırlama noktasında önemli bir role sahiptir. Kadınların maruz kaldığı eğitimde fırsat eşitsizliği, yaşamları boyunca çeşitli eşitsizliklerle birlikte karşılarına çıkmaktadır. Eğitim kadınların; meslek edinme, ücret ayrımcılığı, meslekte yükselme, kayıtdışı çalışma, işten çıkarılma, sendikal çalışmalara ve karar alma mekanizmalarına katılma haklarının her birini farklı düzeylerde etkilemektedir.

3.1.1. Çalışma Yaşı

Bu araştırmada derinlemesine görüşme yapılan üniversite eğitimi almış katılımcılar çalışma hayatında olmanın katkılarının farkındalığıyla geleceklerini çalışan kadınlar olarak görmektedirler. Görüşmecilerin tamamı fakülte mezunudur. Katılımcılardan bir tanesi tıp eğitimi aldığı için diğer görüşmecilere göre eğitim hayatında daha uzun yıllar kalması nedeniyle ilk çalışma yaşı 26’dır, diğer görüşmecilerin çoğu 23-24 yaşlarında çalışmaya başlamıştır. Ancak kadınların bazıları liseyi bitirir bitirmez ve bazıları da üniversite öğrenciliği yaptıkları yıllarda kısmi süreli ve geçici işlerde çalışmışlardır. Katılımcı kadınların bir kısmı üniversiteyi bitirene kadar hiçbir işte çalışmamışlardır. Erken yaşlarda çalışmaya başlayanlar ailelerinin içinde bulunduğu ekonomik yetersizlikler nedeniyle ailelerine yük olmamak hatta destek olmak için çalışmaya başladıklarını belirtmişlerdir.

“ Ben liseden sonra çalışmaya başladım. Neden amcamın iflasından sonra başladı. Kendim istedim babamın durumu işte çok kötüye gitti. Evin içerisinde çok böyle sıkıcı durumlar vardı vs.ire. Dolayısıyla ben kendime o sorumluluk hissettim. Çalışmam gerekiyor diye düşündüm. Bir de benim için de heralde hayatta her şeyin başladığı yer oldu. Sonra 18 yaşıma girdiğim

gün çalışma hayatına girdim. ” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi).

“ Öğretmenliğin dışında başka bir işte çalışmadım. Zaten mezun oldum, mezun olduktan bir yıl sonra da atandım yani. ” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur).

Katılımcıların ailelerinin kültürel ve ekonomik yaşam düzeyleri kızlarının çalışma hayatına dahil olma biçimlerini etkilemiştir. Bazı kadınların ailelerinin yaşadığı ekonomik yetersizlikler onların erken yaşlarda çalışma hayatına dahil olmalarına neden olmuştur. Bazı kadınların ise uzun yıllar eğitim almaları çalışmaya başlamalarında etkili olmuştur. Az sayıda olsa da bazı katılımcıların ailelerinde kadınların ücretli bir işte çalışması önemli bir olgudur. Bu ailelerde çalışan kadın sayısının fazla olması, katılımcıların sosyalleşme süreçlerinde rol model örneklerinin varlığı, çalışma hayatını benimsemelerinde etken olmuştur. Katılımcıların üniversite eğitimi almak istemelerinin en önemli nedeniyse toplumda ücretli bir işte çalışan meslek sahibi kadınlar olarak görünür olma arzusudur.

“ Yani şöyle ben açıkçası liseden beri çalışıyorum erken yaşta para kazanmış olmanın da bende büyük bi getirisi oldu. Liseden sonra para kazanmaya başladığımda gerçekten bi güven geldi kendime üniversite boyunca hep çalıştım. Liseden bu yana hep çalıştım. O nokta herhalde beni daha çok itti çalışma hayatına başlama ve devam etme hem kendi paramı kazanma durumu hani hem dersane paramı da kendim ödedim, hem çalışıyordum hem okumaya çalışıyordum vs. ire. ” (Nida, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 5 yıl 6 ay, Kamuda Taşeron).

“ Lisans eğitimi aldığım için, aldığım eğitimi kariyerime ve hayatıma etkisinin olmasını düşündüğüm için çalışmaya karar verdim. ” (Fatma, 38 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde Memur).

“ Çalışmaya başlamama kararını nasıl aldım ee ben şimdi kadınların yoğun olduğu bir ailenin içerisindeyim ve bizdeki ailenin içerisindeki kadınların hepsi hemen hemen çok büyükler dışında çalışan kadınlar. Bizim yetiştirilme tarzımız böyleydi yani çalışan ayaklarının üzerinde duran hayatına hükmeden kadın olma sıfatıyla büyütüldüğümüz için hiç bi zaman zaten çalışmamayı düşünmedim. Açık söylemek gerekirse yani bu kararı hani çok ufak yaşlardan itibaren empoze ettiler bize yani. Lisemde dahil olmak üzere o yüzden ee çok küçük yaşlardan beri hep hayatımda çalışma bir yerlere gelmeyi düşündüğüm için. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici).

3.1.2. İşe Girişte Aranılan Nitelikler

Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılma oranları özellikle üniversite ve üzeri eğitim düzeylerinde yükselmektedir. 2005 yılında yüksek öğrenim almış kadınlar %69,1 oranında iş gücüne katılırken 2017 yılında bu oran %72,7 olarak gerçekleşmiştir (KSGM, 2018, s. 84). Kamu kurumlarında çalışan eğitimli kadınların kadrolu olanların tamamı KPSS veya kurum tarafından yapılan yazılı ve sözlü mülakattan geçerek işe girmiştir. Özel sektörde çalışan kadınların anlatılarında işe alınmada eğitimli olmalarının yanı sıra, sahip oldukları diğer niteliklerde önemli olmuştur. Görüşmeler boyunca sıkça dile getirilen hizmet sektöründe işverenlerin, aradığı nitelikler olarak çalışkanlık, güler yüzlü ve dikkatli olma, iyi diksiyon, güzel görünüm, sorun çözme yeteneği, analitik düşünme, güven duygusu uyandırma, olumlu düşünme ve geçmiş yıl çalışma deneyim sahibi olmalarına vurgu yapılmıştır.

“ Zaten devlet alanında özelliklere çok fazla dikkat etmiyorlar. Yani belirli şartları var sınav öncelikleri ee tabi görüşme şekli de var. Mülakatlarını da geçiyorsunuz. Ama bilgi ve birikime daha çok önem veriyorlar. Özel sektörde de halkla ilişkiler ve çağrı merkezinde çalıştığım deneyimlerimde insan kaynaklarının görüşmeleri sonucunda oluyo iş te pozitif düşünce, gülümseyen yüz halkla ilişkilerde bu çok önemli. Çağrı merkezi alanında da gülen yüzünüz çok önemli çünkü gülümsediğiniz telefonda ki kimseye yansıyor olumlu olarak dönüyor ses kaydına ee bu tarz artıları vardı sanırım iletişimle alakalı olduğunu düşünüyorum. ” (Güneş, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 8 yıl, Kamuda Memur).

“ İşe alınmada bence, o görüşme sırasında, davranışların olduğunu düşünüyorum, benim sektörümde. Çünkü yaptığınız işlerde eğer despot bir insansanız, güler yüzlü bir insan değilseniz, ee kesinlikle hani ilerlenebileceğini düşünmüyorum. ” (Zeynep, 27 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 4 yıl 6 ay, Kamuda İşçi).

“ Bende en çok şeyi çok hani bunu müdürüm söylerdi. Çok güvendiğini, hani, güven hissettiğini söyledi, benden. Ve de verdikleri işi hiçbir şekilde sekmez. Ben yaparım. Bir rapor olsun, bir şey olsun. Hım kim etmeden hani onu yapabileceğimi gördüğü için şu an bile hani bir şey olduğunda direkt devredebiliyorlar, verebiliyorlar. Hani beni bu şekilde gözlemledikleri ve duydukları için, sorumluluk sahibi olduğum için, güven teşkil ettiğim için bu şekilde beni tercih ettiklerini söylediler. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi).

Özelde işçi olarak çalışan kadınların iş değiştirmelerini, eşi ile aynı işyerinde çalışıyor olmak, amiri ile anlaşamamak, yine amirin kendi özel işlerinin yapılmasını talep etmesi ve

mobbing gibi nedenler etkilemiştir. Ardıl nedenler olarak ise; işyerinin sunduğu maddi imkanların kısıtlı olmasının yanında koşullarının ağırlığı, ekonomik kriz etkisiyle maaşların ödenmemesi, sosyal güvenceyle birlikte iş güvencesinin olmaması, çalışma saatlerinin uzunluğu, memur olmak ve işyerinin evden uzak olması gibi gerekçeler anlatılmıştır.

“ Valla ıı, gençlık kısmına bakarsak iş yerlerini beğenmiyorsunuz. Evinizden çok uzakta oluyor bi süre sonra gelip gitmek zor oluyor. Ee birini evlendiğim için bırakmıştım açıkçası zaten ayrılmayı düşünüyordum ama eşimde aynı yerde çalışıyordu ben de, ikimiz aynı yerde çalışamayacağımız için ayrılmıştık. Bu son işyerimden tamamen üstümün davranışlarından dolayı ayrılmak durumunda kaldım. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici).

“ Tamamen devlet memuru olmak. Yani hepsi benden memnundu ben onlardan onlar benden memnundu. Mesela çalıştığım avukatın yanında köpek temizlemesi vardı. Sırf beni hani sekreter olarak değil sanki onun özel bir bakıcısı olarak almasından dolayı ayrıldım. Noterde de aynı şekilde idi. Ama bir aktarda ya da bir okulda çalışmamın tamamen oradan ayrılır iken bile ee hani işverenlerimin işveren sahiplerinin benimle keşke hani ayrılmasaydın gibi söylemlerinde bulunmaları, benden memnunlardı. Sigortamın olmaması ve de her zaman babam devlet kurumunun daha sağlam olduğunu, en azından yani bize öyle aşıladığı için, mutlaka bir şekilde devlet kurumuna geçmeyi hedefliyordum. Çok şükür oda Allah nasip etti. ” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür).

“ İlk işyerimden ayrılma sebebim aslında evleniyor olmamdı. Eşimle aynı işyerinde idik. Aynı işyerinde ne kadar sağlıklı olur diye düşündürdü bu durum bizi. Aynı şekilde patronumuzda bizim gibi düşünüyordu ve o şekilde hem tazminatımı alayım, evleniyorum diyerek ilk işyerimden ayrıldım. Diğerleri şey bir dönem bir hafif bir kriz dönemi oldu. Maaşlarda sıkıntılar çıktı. Ödenmedi. Yeni bir iş arayışına girdim. Derken, şu an ki en son işyerime geldim. 2 aylık kısa bir çalışma sürecim vardı. Çok entresan bir firma ama orda patronun çalışma tarzını beğenmediğim için sevmediğim için aslında ayrıldım. ” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi).

Araştırma katılımcılarına çalıştığı işten başka bir işte çalışmak isteyip istemedikleri sorulduğunda, devlet memuru ve özelde memur olarak çalışanlar iş kolu değiştirmekten yana bir tavır sergilememişlerdir. Özel sektörde işçi olarak çalışanlardan bazıları ise farklı sektörde farklı şirketlerde çalışma arzusu olduğunu, fakat şu an piyasaların yaşadığı ekonomik kriz nedeni bu isteklerini ertelediklerini belirtmişlerdir. İnşaat mühendisliği ve psikolog gibi

uzmanlık alanları olanlar veya el becerileri gerektiren mesleklerde çalışmayı isteyen kadınlar ise kendi işini kurmayı düşündüklerini belirtmişlerdir.

“ Belki ortam daha müsait olsaydı. Hani, iş arardım. Belki farklı hani medikal değil de, daha farklı bir sektöre geçer, o sektörü de görmek isterdim hani, ne yapılıyor. Ne yapıyorlar, ne ediyorlar. Sektör deneyimleri edinmek isterdim. Şu an tabi, biraz durgun hani. Başvursan da arayan yok. Dönüşler hiçbir şekilde olmuyor. İlerisi için farklı bir yere geçmek istiyorum artık. Farklı bir sektöre geçmek istiyorum. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi).

“ Bir lisans yaptım tabii lisans yaptığım alanda çalışmak istedim, en sonunda hep kendi işimi kurmayı düşünürdüm. Yani belli bir birikim yapana kadar tamam çalışırdım ama en sonunda hep kendi işim olması gerektiğini düşünüyorum çünkü bir insan sürekli maaşla çalıştıkça bir yere gelemeyeceğini düşünüyorum. Bir ticaret böyle veya kendine ait bir işyerinin olması gerekiyor. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi).

“ Bir işyerine bağlı olarak çalışmak istemezdim. Kendi işimi yapardım. Ne yapmak isterdim, ben uzun zamandır hem profesyonel makyajla ilgileniyorum. Hem de ilgilendiğim böyle boyamayla ilgili başka şeyler var ama tabi bunu gelir anlamında kullanacak durumda olmadığım için onlarla ilgili çok fazla bir şey yapamıyorum. Genelde kendi çapımda evde bir şeyler yapıyorum. Onla ilgili bir şeyler yapmak isterdim mutlaka..” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi).

Uzun yıllardır çalışma hayatında yer alan araştırma katılımcıları, işyerlerinde yaşadıkları olumsuz deneyimlerin yıllar içerisinde kendilerine olumlu geri besleme sağladığını bu deneyimler sonucunda haklarını nasıl koruyacaklarını ve kendilerini nasıl daha iyi ifade edebilecekleri becerisi kazandıklarını dile getirmişlerdir. İş yaşamında kadınların çoğu elde ettiği kazanımları; disiplinli ve programlı olma, detayları görme, hoşgörülü ve sabırlı olma, farklı kültürleri tanımayla birlikte farklı kişilerle iletişim kurma olanağı, sorumluluk sahibi olma ve işleriyle ilgili sorunları çözme, teknik ve sosyal becerilerini artırarak takım çalışmasını öğrenmek olarak anlatmışlardır.

“ İletişim çok önemli. Düzgün bir dille hani bir şeyi çözümlemek gerekiyor. Çözüm odaklı olmayı öğrendim. Mesela, belki başka bir yerde bu böyle değildir ama bir yerde sen sıkıştıysan bizde hemen müdüre gidilmez. Onu önce ben kendi içimde çözmeye en son alternatiflerine kadar değerlendiriyorum. Baktım en sonunda da en üstünde de yapamıyorsam, o zaman gidiyorum mesela bunları öğrendim artık. Hani, bunların insiyatifini almaya başladım. Güven geldi kendime. Şu an önceki çalıştığım işlerime göre şu an kendimde o güveni hissediyorum

yani. Birde en önemlisi karşımdaki müşteri ise ya da başka bir çalışan ise onun ne dediğini anlamak çok önemli. Sonuç olarak nasıl iletişime geçicen nerede ne konuşucan, nasıl davranacaksın bunları bana çok öğretti. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi).

“ Hani şimdi şöyle ilk etapta başladığım zaman sıfır bir bilgi ile başladım hali ile tamamen farklı eğitimini almadığım bir bölüm. Orada şunu gördüm çalışma tamamen takım nasıl oluyor ya da çalışma arkadaşları arasında diyaloglar nasıl oluyor. Ve son iki firmamda büyük tamamen kurumsal çalıştım. Bu kurumsal şirketlerin farkını gördüm. Cidden insanların birbirine olan yaklaşımları ya da bir zorlukla karşılaştığım zaman insanlara bunu çok kolayca anlatabilmem, onların bana destek olabilmesi. Bunu iş hayatında önemli. ” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi).

3.2. Kadınların Çalışma Şartları ve Olanakları

3.2.1. Çalışma Saatleri

Katılımcıların özellikle kamu kurumlarında çalışanların çalışma saatleri 8-5 arasındadır. Özel sektörde çalışanların çalışma saatleri daha esnek olup her kurumun kendi bünyesinde farklı uygulamaları söz konusu olmaktadır. Özel sektörde çalışanların bazıları kamu kurumları gibi, günlük çalışma saatleri 8-5 arası iken bazıları 9 ile 6.30 saatlerinde çalışmaktadır. Özellikle yurt dışı şirketlere bağlı çalışanlar, esnek çalışma saatlerinin olduğunu, erken saatlerde işe başlarsalar daha erken bir saatte iş bırakmalarının söz konusu olduğunu, hafta içi çalışmayıp hafta sonu çalışma veya evden çalışma olanaklarının bulunduğunu anlatmışlardır.

“ Saat 8.30 gibi başlıyoruz. Saat 16.30, 17.00 gibi bitiyor. Normal mesai saati. ” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl,, Kamuda Memur)

“ Bizim şirket, Amerikan şirketi olduğu için, böyle çok çalışma saatlerinde bir baskı yok. Ama bizim çalışma saatimiz 8.00-17.00 normalde. Ama tabi esnek çalışabiliyorsun. İşte erken gelersen 16.00’da çıkarsın ya da işim bitmez 8’de, 9’da çıktığımda oluyordu benim işyerinden. 10’da çıktığımda oluyordu. O kişiye bağlı. Gerekirse gelersin, hafta sonu çalışır, gidersin. Pazartesi çalışmazsın, esnek çalışma durumları da oluyor. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

“ 9.15 civarı başlıyoruz. Hani patronum böyle sağ olsun illa saat tam 9’da bilgisayar açılıp çalışmaya başlanacak gibi bir pozisyonda olmuyoruz biz. 9-9.15 arası geliyorum ofise 9.30 a

kadar böyle bilgisayarını aç, kahvaltını yap faslıyla geçiyor.9.30 da işbaşı yapıyoruz. 6 ya kadar akşam. ” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

3.2.2. Mesai

Çalışma saatlerinin belirlenen sürelerini aşması kadınların çalışma hayatına dahil olmalarını ve çalışmaya devam etme kararlarını etkileyen faktörler arasındadır. Özellikle evlenip çocuk sahibi olduktan sonra kadınlar için uzayan çalışma saatlerine katlanmak zorlaşmaktadır. Ayrıca mesaiye bırakan işyeri çalışılan fazla saatler için ek bir ücret vermiyorsa çalışanlar için şartlar daha ağır hale gelmektedir.

Kamu kurumlarında çalışan eğitimli kadınlar mesaiye kalmamaktadırlar. Ancak yaptıkları iş mesai saati içinde bitmez veya herhangi bir nedenle yaptıkları işlerde yoğunluk olup çalışma saatleri uzayıp mesaiye kalırsa bu saatler için mesai ücreti almamaktadırlar. Özel şirketlerde çalışan katılımcılar ise yapılan işin niteliğine göre ve sözleşmelerinde varsa belirlenen çalışma saatleri aşıldığında mesai ücreti almamaktadırlar.

“ Hayır, öyle bir şey yok. ” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

“ Tabi ki de. Mesai parası aynen. Pazar mesaiyeri. 80 saati aşarsa onun ücreti tabi ki de veriliyor şirket tarafından. ” (Zeynep, 27 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 4 yıl 6 ay, Kamuda İşçi)

Kurumsal şirketlerde ve küçük ölçekli şirketlerde ise genellikle mesai saatleri uzamaktadır fakat son günlerde yaşanan ekonomik kriz yüzünden işleri azalan firmaların çalışanları eskisi kadar mesaiye kalmamaktadırlar. Çalışma saatleri ve çalışma koşulları tipik olmayan bu firmaların mesai ücreti uygulamaları da farklı olmaktadır. Özel sektörde firmaların çoğu bazı birimlerini prim ve mesai ücreti dışında tuttuklarından bu birimlerde çalışanlar mesai ücreti almamaktadırlar. Bazı firmalarsa belirli bir saatin üzerinde çalışıldığında mesai ücreti vermektedir.

“ İşe göre değişiyor. Şu an mesela, ortamdan ötürü de, dolardan ötürü de, Amerikan şirketi olduğumuz için biraz satışlarımız durdu, açıkçası. Ondan ötürü biraz durgunuz şu an hani. Öyle mesai durumumuz olmuyor. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

“Mesaiye kalmıyorum ama evden çalışıyorum. Belli bir kriterleri var işte ayda belli bir saat olması gerekiyor ya da şu saatten önce çıkmaman gerekiyor. Hani ben ofiste kalmadığım için

açıkçası çok da detayını bilmiyorum. Ama öyle imkanları var hani 5 te bitiyorsa mesai benim mesai ücret alabilmem için 8 e kadar orada bilfiil orada çalışmış olmam gerekiyor. Ya da belli günlerde nöbetçi olmamız gereken durumlar oluyor, o tarihlerde mesai ücreti alınır. ” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi)

Kamu kurumlarında çalışan kadınların çoğu mesai ücreti almamaktadır. Ancak maaşlarının dışında banka promosyonu aldıklarını, bazı kamu çalışanları kurumlarının sosyal denge ve çalıştığı müdürlüğe mahsus ek ödeme yaptığını anlatmıştır. Kamu kurumlarının genel çalışma saatleri dışında olan hizmet kollarında çalışan kadınlar prim, promosyon gibi ek ödemeler almaktadırlar. Özel sektörde kurumsal firmalarda çalışanlar için yapılan çalışma verimliliği değerlendirmeleri sonucunda kendilerine ek ödeme yapıldığı veya maaş zam oranlarının etkilendiği anlatılmaktadır. Kamu kurumlarında çalışan görüşülenler ise bu değerlendirmenin etkin bir biçimde yapılmadığını vurgulamışlardır. Bazı kamu kurumlarının yaptığı performans değerlendirmesi personele yapılmasına rağmen kurumsal hizmetin kalitesini ölçmek için kullanıldığı dile getirilmiştir.

“Hayır, olmuyor ama sonuçta işimizi yaptığımız için kalite denetimlerinde iyi puan alıyoruz. O açıdan da laboratuvarın şeyi iyidir hastane bazında. İtibarı. ” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

“Yok, hayır. Çalışanları etkilemiyor işlerin yolunda gidip gitmediği denetleniyor. ” (Dilan, 25 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 1 yıl, Özelde İşçi)

“Tabi, tabi, aynen. Kasım bizim, pardon, Ekim’de performans değerlendirilmesi oldu. Artık, Mart gibi de zamlar belli olacak. Bir performans sistemleri var. Not veriyorlar bize. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

Özel sektörde çalışan kadınlarda ise maaş dışında aldıkları ek ödemeler çeşitlilik göstermektedir. Küçük ölçekli şirketlerde çalışanlara maaş dışında hiçbir ödeme yapılmazken esnek çalışma saatleri olan şirketlerde ve bazı kurumsal şirketlerde performans değerlendirmesine göre prim verilmektedir. Bazı kurumsal şirketler giyecek, yiyecek-içecek, benzin içerikli hediye çekleri vermektedir. Performans değerlendirmesi özellikle kurumsal şirketlerde etkin bir şekilde yapılmaktadır. Performans değerlendirmesi ek ödeme olanakları sunmakta, terfi, görev değişikliklerini ve zam oranlarını etkileyen önemli bir kriterdir.

“ İşyerinde performans değerlendirmesi gibi bir değerlendirme yapılmıyor. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi)

“ Tabi, terfilerde etkiliyor. Maaş zamlarında etkiliyor. Onun haricinde yani, yetkililik anlamında hani, görev değiştirirken v.s. de bakılıyor tabi. ” (Fatma, 38 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde İşçi)

3.2.3. Tanımlı İşler ve Sorumluluklar

Kamuda ve özel sektörde çalışan kadınlar kendilerine tanımlanan işlere ait sorumluluklarını öncelikle tanımlanan işin en iyi şekilde ve zamanında yerine getirilmesi olarak anlatmaktadırlar. Yapılan işin niteliğine göre özellikle kurumdan hizmet almak için dışarıdan gelen 3. kişilerle yüz yüze ilişkiler içeren hizmet sektörlerinde çalışan kadınlar hizmet verdiği kişilerin sorunlarının doğrudan muhatabı olmaktadır. Numaratör sistemiyle çalışmanın yarattığı baskı sonucu zamana karşı çalışıldığını, bireysel ihtiyaçlarını gidermekte zorluk çektiklerini anlatmaktadırlar. Eğitim ve sağlık sektöründe hizmet veren kadın çalışanlar ise tanımlanan işin yükümlülükleri ile birlikte hizmet verme düzeylerinin bireylerin yaşamlarını etkilemesi açısından da sorumluluk taşıdıklarına vurgu yapmışlardır.

“ Yani kendi u mesleğini doğru icra edebilme ya aslında çok büyük sorumluluğu var hani sadece yapmış olduğum iş ile alakalı değil ee işin şekli insan hayatına tamamen dokunan bir mesleğim var ya hani bütün hayatını yapmış olduğun hata belki bir insanın bütün hayatını etkileyebilecek bir etki yaratabiliyor. O anlamda şey zor bir meslek yani önemli bir meslek aslında. ” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

“ Sizin muhatap olduğunuz kişi minimum 80 ila 120 kişi arası değişen kişi oranı. Sürekli konuşmak durumundasınız. Yönlendirmek durumundasınız bu anlamda yorucu yani sizin şöyle gişe gibi düşünün. Numaratör sistemi ile çalışıyorsunuz 30 saniyede bir insan alıyorsunuz. Su içer iken gelip size numaratöre basmadığınız diyen insanlar olabiliyor. Hani karşı tarafta bu anlayışı bazen göstermiyor. Yani makinalaşan bir sistem var ve bu makineleşmeyi kabul eden de bir insanlık var. -gülme sesi- Bu anlamda yorucu buluyorum. ” (Güneş, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 8 yıl, Kamuda Memur)

Hem kamuda hem özel sektörde yönetici olarak çalışan kadınlar yönetici olduktan sonra yükümlülüklerinin arttığını dile getirmişlerdir. Yönetici kademelerinde çalışan kadınlar, kendilerine ait olan rutin işleri yapmanın yanı sıra personellerinin yaptığı işi takip ederek onların işe ilişkin eksikliklerini tamamladıklarını ifade etmişlerdir. Bu sorumluluklarına ek olarak personellerinin işe gelme, işten çıkma saatlerini, işyeri kurallarına uyması vb. düzeni sağlamak gibi işlerle de ilgilendiklerini dile getirmişlerdir.

“ Ee, sonuçta sorumlu olduğum dört kişi vardı iki depo vardı, iki depo çalışanı vardı. Yani oradaki yetkililer vardı iki tane de ofiste arkadaşımız vardı ee dediğim gibi yani ürünlerin yurt dışından getiriliş aşamasından işte gümrüğe giriş oradan çıkış depoya gitmesine kadar tüm süreçler sonrasında onların yurt dışı dağıtımları sevkiyatlarının yapılmasından muhasebesel kısım dışında lojistik birimi sorumluydu. Eee, dört kişinin de yapmış olduğu işlemlerin başında da ben vardım sonuçta her birinden teker teker sorumlu oluyorsunuz raporlamaya kadar. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

“ İşyerinde bütün sorumluluk benim üzerimde. Sorumluluk olarak yani personelin yaptığı bir tane hatadan bile ben sorumluyum. Ya o ekranında oturmuş çalışıyor düşün akşama kadar ama onun yaptığı ekranda bir hatadan ben sorumluyum. Ben onu denetlemek zorundayım amiri olarak. Bu kendi önümdeki bir ton işi bırakıp onu gün içinde oturup hani başında denetlemem gerekiyor. ‘Takip etmek zorunda mıyım evet takip etmek zorundayım. Ama bir yere kadar edemiyorsun. Mümkün değil bu. Hani dördünü birden hani ekranını, ekranına hakim olup ta ne iş yaptığını görebilmek çok zor. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Çalışma hayatında bireylere tanımlanan işlerin zamanında ve eksiksiz yerine getirilmesi çalışanlar ve kurumları için önem taşımaktadır. Kamu kurumlarında ve kurumsal şirketlerde çalışan katılımcılar bazı işlerin belirlenen zamanda bitirilmemesi halinde kuruma dışarıdan uygulanacak yaptırımların olduğunu dile getirmişlerdir. Özellikle maddi kayıp oluşturacak işlerde çalışan katılımcılar sorumluluklarını zamanında yerine getirmek için dinlenme saatlerinden fedakarlık ettiklerini ve sorumlu oldukları görevleri tamamlayana kadar mesai saati bitse dahi çalışmak için kurumda kaldıklarını anlatmışlardır.

“ Yani şöyle hani bitmeyen işin ne olduğuna bağlı oluyor. Önem derecesine bağlı oluyor. Eğer, bankayı zarara uğratacak bir şey olursa o noktada yaptırım oluyor tabi ki. ” (Fatma, 38 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde İşçi)

“ O işi bitirmek için kalırım. Bazı işler zamana bağlı bizim mesela zorunlu olan işlemlerimiz var. Buralarda tabi ki sıkıntı yaşarım. Bunların cezai müeyyideleri var. Bunlar bitmek zorunda. Ama hani ertesi güne zorunlu değil, bitmese de bana bir zararı olmayacak. Son günü olmayan işlemlerin kalmasının da bir mahsuru yok. ” (Deniz, 41 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 18 yıl 6 ay, Özelde Memur)

“ Aklım kalıyor geriliyorum. Çıkıyorum zaten bitmiyorsa çıkıyorum mümkün değil. Onu bitirene kadar kalıyorum ya da bitmiyorsa bile şey çok takarak çalışıyorum. Kafaya takıyorum

yani aklım geride kalıyor. İş bitmezse oluyor işte müfettiş teftişe geldiği zaman bu gecikmeleri döküyor. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

3.2.4. Eşitsiz İş Dağılımı

Kadınlar işe girişte tanımlanan sorumluluklara ek olarak yeni tanımlanan görevleri yerine getirmekten kaçınmamaktadır ancak evli ve birden fazla çocuğa sahip olanlar baskı hissedip huzursuz olmaktadır. Eşitsiz iş dağılımı yükü altındaki katılımcılar amirlerinin verilen işi başarma potansiyeli gerekçesiyle kendilerine daha fazla sorumluluk verip aynı ücret karşılığında aynı işleri yapabilecek olan arkadaşlarına daha az sorumluluk verilmesinden şikayetçi olmaktadır. Kadınlar yoğun sorumlulukların üstesinden gelmenin kendilerini çalıştıkları iş kolunda geliştireceğini düşünmektedirler ancak verilen sorumluluğu başarıp başaramama endişesini de taşımaktadırlar.

“ Herkese eşit iş dağılımının olmadığını düşünüyorum. Sadece benim için değil, arkadaşlarıma da öyle. İş daha kısa sürede ve doğru yapana daha çok iş veriliyor. İş daha yavaş yapana belki de çok özenmeyene daha az iş veriliyor. Belki bu işi yapana artı bir şey kazandırıyor mu? Onun doğru yapacağına inandığı için ona daha çok güveniyor ama. Bu da o kişiye yapılan bir haksızlık. Çünkü ücret olarak eşit. ” (Deniz, 41 yaş, Bekar, 18 yıl 6 aylık çalışan, Özelde Memur)

“ Ne bilim ya, ben genelde şikayet ediyorum. Arkadaşlarım hep şey diyor, bir şey yapabildiğini göstermeyeceksin, sonra her şey sana kalıyor. Bir şey yapabiliyorsam niye yalan söylüyeyim ki. Ama yapabildiğim kadar yardım etmem lazım normal şartlarda. Yapamadığım kadarının beklenmemesi gerekiyor ama genelde yapamadığım kadarını bekliyorlar. Başlarda beni çok geliştiriyordu, güzeldi ama sonra o böyle korkunç bir şekilde çığ gibi olmaya başlayana kadar iyiydi. Ama şu an kontrolüm dışına çoktan çıktı yani artık. İdare edemiyorum. ” (Bulut, 29 yaş, Boşanmış, 11 senelik çalışan, Özelde İşçi)

“ Yani hani şöyle bana yakın zamanda bir sorumluluk verildi yani ben ilk görüşmeye gittiğimde söylenilenin dışına çıkıldı yani ekstra olarak bir iş verildi. Bu da bir iş yüküne sebep oldu hali ile yani bundan şu an için çok memnun değilim. Çünkü alt aylık bir iş deneyimim var burada hani ben kişileri ortamı işte tanımadan bana ekstra bir iş yükü gelince hali ile bir şeye kapılıyorum. Acaba yapabilecek miyim üstesinden gelebilecek miyim? Ama gelebileceğimi de düşünüyorum hani. Belli bir standarda kendime bir yol belirledikten sonra bunu yapabileceğimi düşünüyorum ama ilk etapta bir memnunsuzluk oluyor. ” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi)

Kadınlar kendilerine verilen iş sorumluluklarını ellerinden geldiğince kendileri yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Yıllık izinlerde sorumluluklarını devretmelerine rağmen telefon ve mail yoluyla sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmektedirler. Yine kadınlar günlük izin kullanma konusunda da özen göstermekte kendileri veya çocukları hastalanırsa izin kullanmaktadırlar. Görüşülen kadınlar hepsinin hizmet verdiği kurumlarda yıllık izin düzenleme tarihleri kuruma birkaç ay önceden bildirilerek işlerin aksamayacağı şekilde izinler düzenlenmektedir. Bazı kurumsal özel şirketler ise kendilerinin belirlediği bir tarih aralığında tüm personele dinlenmesi için yıllık izin kullandırmaktadır.

“ Yok, be alamam çocuğum hasta olursa onun dışında izin almam hastaneye götürür sonra işe giderim, gün boyu aldığımı hatırlamam. ” (Banu, 36 yaş, Evli, 16 yıllık çalışan, Kamuda Müdür)
“ Acil yani sağlıkla alakalı bir şey varsa, her türlü zaten o ayarlanıyor. ” (Fatma, 38 yaş Bekar, 15 yıllık çalışan, Özelde İşçi)
“ Yıllık izinleri kullanırken yine kalemin durumuna göre dönüşümlü çıkılır ve adli tatile denk getirilmeye çalışılır. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ Hep mart tan nisan dan ayarlayıp ağustos eylül gibi atıyorum öncesinden ayarlayıp çıkıyoruz. Bir sıkıntı olmuyor yani. ” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“ Önceden bildiriyoruz. Belli bir portalımız var oraya giriyoruz. Ama şirket olarak bizim bir de belli dönemlerde tüm çalışanların çalışmadığı bir şey oluyor. Hani herkes kafası rahat etsin hani kimse iş düşünmesin diye herkes aynı anda izne çıkabiliyor. Ama hani bu da zorunlu izin gibi oluyor. Bunlar yıllık işte bi yılbaşlarında belirleniyor. ” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi)

Kamu kurumlarında çalışan kadınlar yine kamuya ait sosyal güvenlik kurumlarından hizmet almaktadırlar. Özel şirketlerde ve bir işveren bağlı çalışan kadınlar da kamuya ait sosyal güvenlik hizmetlerinden faydalanmaktadırlar. Kurumsal hizmet veren özel şirketlerde çalışan kadınlar kamuya ait sosyal güvenlik ve özel sigorta olanağı aracılığı ile sosyal güvenlik hizmetlerinden faydalanmaktadırlar.

Çalışan kadınlar kamunun sunduğu sosyal güvenlik hizmetlerini özellikle sağlık hizmetleri noktasında oldukça yetersiz bulmaktadırlar. Kamuya ait bazı hastanelerde sosyal güvenlikleri olduğu halde ek ücret ve katkı payı ücreti alınmasını olumsuz değerlendirmektedirler. Hastanelerin yoğunluğu nedeni ile kendilerine yeteri kadar vakit ayrılmadığı ve ileri tarihlere verilen randevular çalışan kadınlara zorluklar yaşatmaktadır. Bu

zorlukları yaşamamak için ücret ödeyerek özel hastanelerden hizmet almaktadırlar. Özel sağlık sigortası olan çalışan katılımcılarsa kamunun sunduğu sosyal güvenlik hizmetlerinden faydalanmayıp özel sağlık sigortalarını kullanmayı tercih etmektedirler.

“ İhtiyacım olduğu zaman evet karşıladı. Ama özel sağlık sigortası yapılıyor, yüzde yüz karşılıyor. Ayakta tedavi değil ama yatarak tedaviyi dahi karşılıyor. Böyle aniden bi rahatsızlandım. Ve yatarak tedavi olmak zorundaydım. Para ödemedem hastaneden çıktım. Özel bir hastaneden. Bu işyerine bağlılığımı biraz daha arttırmış oldu. Çünkü bana kazandırdığı güzel bir şey. Evet. Devletten sonra hani her çalışan sigortalı oluyor ama. Evet, faydalaniyorsunuz ama. Şey yine de özel sektörde izin alma, devlete gitme sıra bekleme olaylarına çok öncelik vermiyorsunuz. ” (Deniz, 41 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 18 yıl 6 yıl, Özelde Memur)

“ Benim bir sağlık sıkıntım var ben devlet hastanesinden on gün sonraya randevu alabiliyorum. Dolayısıyla bu benim hiçbir işimi görmüyor. Ben o anda hastayım çünkü ve en önemli şikayetim o. Gittiğimde mesela sıra beklemekte falan onlara çok aldırış etmiyorum ama gerçekten bir konuda rahatsızlığım olduğunda on gün sonrasına randevu almak çok sinir bozucu bir durum. Ben o on günü nasıl geçircem çalışan bir insanım. On günü ben raporda alamam. Yani o on günü ben özel hastaneyi tercih ediyorum. O zamanda bir anlamı kalmamış oluyor nadiren kullanıyorum SGK şansımı. ” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“ Ya hani ben olanak açısından değil de ben zamanımız kısıtlı çalışan olduğumuz için hani sabah 8, akşam 5 çalışıyoruz. Ve benim devlet saatlerinde bir sosyal hizmetten faydalanmam çok zor oluyor. Ee, sürekli izin olayı bilmem ne hani bu tarz faktörler işin içine girdiği için ben özel sağlık sigortası tercih ediyorum. Çünkü hafta sonu gidiyorum. ” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi)

3.2.5. İşe Bağlılık

Çalışanların yaptıkları işlere olan bağlılıklarını ve onların performanslarını olumlu etkileyen faktörlerden biri de kurumların çalışanlar için düzenledikleri moral-motivasyon etkinlikleridir. Derinlemesine görüşme yapılan çalışan kadınların çoğu çalıştıkları kurumların personelini tatmin edecek düzeyde hiçbir sosyal organizasyon düzenlemediğini ifade etmişlerdir. Bazı çalışan kadınlar kendi birimlerinde çalışanlarının doğum günlerinde pasta kesildiğini, ramazanda iftar yemekleri verildiğini, tiyatro gruplarının olduğunu belirtmişlerdir. Bazı işyerlerininse ülke genelinde bulunan tüm şube çalışanlarının katıldığı, kaynaşma adı

altında organizasyonlar düzenlediğini fakat son yıllarda ekonomik nedenler bahane edilerek bu organizasyonun yapılmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların neredeyse hepsi moral-motivasyon artırmaya yönelik organizasyonların olmamasının çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerini daha mesafeli kıldığını ve iş performanslarını düşürdüğünü dile getirmiş olsalar da bu tür etkinliklerin olmamasını kabullenmiş bir şekilde çalışmaktadırlar. Evli ve çocuklu kadınlarsa bu etkinliklerin olmamasını olumsuz değerlendirmelerine rağmen bu etkinliklere katılmaktansa ailelerine vakit ayırmayı tercih edeceklerini ifade etmişlerdir.

“ Ben görmedim. Yani ben daha önceki işyerimde de görmedim. Evet, ee bence kötü olması gerekiyor. Çalışanları motive etmeniz gerekiyor. Çalışanlar sadece çalışma, çalışma, çalışma için düşünülürse olmuyor yani. Olması gerek kesinlikle ne bileyim. Piknikti yemekti şuydu buydu. Yani birlikte dışarıda da vakit geçirmelisiniz. Sadece iş yerinde değil. Yöneticiler de bu işin içinde olmalı yani. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

“ Çok az olması gerekiyor. Çünkü biz hani orda şey belli bir zaman dilimi içerisinde belli kurallar, belli prensiplere göre çalıştığımız için arada bir onu ferahlatacak, rahatlatacak bazı etkinliklerin olması gerekiyor tabi. Olmasını istiyoruz. ” (Fatma, 38 yaşında Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde İşçi)

“ Hiçbir şey yok bizim okulda ama bu da okulun idarecileri ile bağlı olarak değişebiliyor. Mesela öğretmenlerin çok güzel moral geceleri, sosyal faaliyetler toplantılar mesela dediğim gibi deniz kenarı gibi yerlerde yapan idareciler var ama o birazcık idarecinin vizyonuna göre değişiyor. Yani ilişkilerimizin daha sıcak olmasını sağlayabilirdi böyle hani onun, resmiyet azalabilirdi. Biraz daha moral daha özel hissedebilirsin moral motivasyon açısından güzel olabilirdi. Yani ben çok karşılaşmadım, çok az. ” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, 16 yıl, Kamuda Memur)

3.2.6. İşyeri Kreş ve Emzirme Odası Olanakları veya Olanaksızlıkları

Çocuk bakım hizmetlerinin çoğunlukla kadın sorumluluğu olarak görülmesi kadınların ev dışı ücretli bir işte kısa süreli kalmalarını ya da ev dışı ücretli bir işte çalışmamalarını doğrudan etkilemektedir. Katılımcı kadınlardan evli ve çocuklu olanların hiç birinin işyerinde çocuklarının bakımını sağlayacak kreş hizmeti bulunmadığı, bazılarının ise işyerlerinin bu hizmeti dışarıdan daha uygun bir fiyata temin ettiği anlatılmıştır. Özel şirketlerin ve kamu

kurumlarından bazılarının genel merkezlerinin olduğu mekanlarda kreş hizmeti sunulduğunu ancak bu yerlere katılımcılar ulaşmalarının zahmetli ve mümkün olmadığını vurgulamışlardır. Kamu kurumlarının bazılarında süt sağma odası bulunmasına karşın kurumsal olan özel şirketlerde dahi süt sağma odası bulunmadığı aktarılmıştır.

“ Kreş var. Yani hani, İstanbul da tek bir yerde var. Hani, bütün banka çalışanlarına hizmet vermeleri birazcık zor oluyor. Ama hani, lokasyonu yakın olan herkes yararlanabiliyor. Yani, emzirme odası diye kurulmuş bir şey yok. ” (Fatma, 38 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde İşçi)

“ Kreş yok, anaokulu var belirli bir yaştan sonra ona çocuğu kaydedebilirler. Süt odası falan filan yok. ” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

“ Kreş yok ama bir kreş hizmetimiz daha uygun bedelle sunuluyorlar. Bu şekilde emzirme odası var yeni yapıldı, yetersiz çok küçük bir yer fare deliği gibi bir yer. Daha farklı olsun isterim hani şu an şu gözle bakılıyo bu da yoktu diye bakılıyor ama daha daha iyi olabilirdi. ” (Nida, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 5 yıl 6 ay, Kamuda Taşeron)

3.2.7. Sendika

Sendikalar üyelerinin çalışma hayatında yaşadığı sorunları çözme ve yeni taleplere işlerlik kazandırma gücüne sahiptir. Üyelerinin haklarını arama süreçlerinde örgütlülüğu öne çıkan bu kurumlar çalışanlar ve işverenler arasında aracı olmakla yükümlüdürler. Kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışan kadınlar sendikaların görevlerinin neler olduğunu ve çalışanların örgütlü olmasının haklarının korunması açısından sunduğu öneminin farkındadırlar. Ancak dile getirdikleri sorunlarına üyesi oldukları sendikalar tarafından çözüm getirilmemesi, taleplerinin söylemde kalması nedenleriyle sendikalara güven duymamaktadırlar. Çalıştıkları iş yerlerinde sendikaların kadın çalışanların beklentilerine çözüm aramak yerine belirli günlerde sosyal etkinliklerle görünürlük kazanmalarından olumsuz ifadelerle bahsetmektedirler.

“ Çünkü sadece bizim haklarımızı bilmemiz, haklarımızı savunmamız gerekmiyor. O yüzden haklarımızı sizinle beraber savunan ve çalışıp savunan bir grup daha var, bu hukuki bir topluluk. Hani arkadaş topluluğu v.s. gibi bir şey değil. İşverende bundan korkuyor gibi. Anladığım kadarıyla o güçten korkuyor. İnsanların bir şeylerin daha çok farkına varmasını istemiyor. O yüzden isterdim. ” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“ Aslında sendika işlevini tam yerine getirebilse güzel bir şey. Çünkü üretimde çalışanların bir kurum olarak biri haklarını savunmaz zorunda. Çünkü özel sektörde ne yaparsanız yapın işveren haklıdır. Ve siz çalışmak zorundaysanız, o işverenin dediklerini yapmak zorunda kalıyorsunuz. Ama bir kurum, bir zümre ya da kişiler orada üretimde çalışanların haklarını koruması bu güzel bir şey. Ama sendikanın tam olarak işlevini yerine getirmediğini düşünüyorum. Çünkü onların ki de çıkar ilişkisi, işverenle ortak hareket edebiliyorlar.” (Deniz, 41 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 18 yıl 6 yıl, Özelde Memur)

Türkiye’de işçilerin sendikalara katılımı yaygın olmamakla birlikte, var olan sendikaların çoğu erkek egemen bir yapı sergilemektedir. Derinlemesine görüşme yapılan eğitimli çalışan kadınların çoğu da bu gerçeği dile getirmiştir. Kamu kurumlarında çalışan kadınların sendikal hakları mevcuttur ve kadınların hepsi bir sendikaya isteyerek veya istemeyerek de olsa üye olmuşlardır. Devlet memuru olan kadınlardan bir tanesi aktif sendika çalışanıdır. Özel sektörde ise kurumsal yapıya sahip bazı şirketlerde çalışan kadınlar sendikaya üyedir ancak bazı şirketler kurumsal olmasına rağmen sendikaları mevcut değildir. Kurumsal nitelik taşımayan özel sektör firmalarında çalışan kadınların hepsi işyerlerinde sendika olmadığını söylemişlerdir.

Sendikaya üye olan kamuda çalışan bazı kadınlar, sendikaya sadece üye olduklarını ancak çalışmalarından haberdar olmadıklarını söylemektedirler. Sendikaların çalışmalarını takip eden diğer üye kadınlar ise sendikaların çalışmalarının oldukça yetersiz bularak, erkek egemen yapılar olduklarını vurgulamışlardır. Erkek üyelerin daha iyi pozisyonlara erişmek için sendikalarda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Sendika görevlilerine iş yerinde yaşadıkları sorunları ilettiklerinde olumlu bir cevap alamadıkları gibi sendikalar aracılığı ile hak kaybına uğratıldıklarını da düşünmektedirler.

“ Sendika çalışmalarına katılmıyorum sadece üyeyim.” (Nida, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 5 yıl 6 yıl, Kamuda Taşeron).

“ Hayır, hiçbir şekilde. Hatta kendi sendikamda dahil görmüyorum. Gördüğüm kadarı ile sadece kendilerini büyütmek ile uğraşıyorlar. Yani ben şuraya geldim şuradan şuraya geliyim. Şuradan da şuraya geliyim. Mevkimi şeyimi sendikaya kullanarak bulunduğum konumu kullanarak. Hiç bir konuda yetkili sendika şu an zaten tamamen iptal –güliyor- çalışmıyor bence. Oturuyor şeyde mesela zamlar görüşülüyor. Bütün memurlar adına yetkili sendika oturup hükümetle pazarlık yapıyor ama oturuyor o masada bizi satıp kalkıyor. Memuru satıp kalkıyor yani. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ Sendikanın evet bir faydası olduğunu düşünmüyorum. Sadece belirli insanlara bazı imkânlar, imtiyazlar tanıyor. Hani, sendikacılık anlamında doğru hizmeti verdiğini düşünmüyorum. Gelecekte de bunun böyle olacağına inanıyorum. Sendikadan. çalışanlarının konut ihtiyacını gidermesini isterim ilk etapta. Çünkü bu artık günümüzde zaruri bir ihtiyaç. Dolayısıyla, konut ihtiyacını gidermesini isterim ki, insanlar ekonomik ölçüde rahatlasın. Ekonomik ölçüde rahatlayan insanın zaten, sosyal yaşantısı ve hayata bakış açısı da daha rahat oluyor. Ve dolayısıyla insana bu mutluluk veriyor yani. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, 29 yıl, Kamuda Şef)

Hiçbir sendikaya üye olmayan özel sektör çalışanları ise, sendikaların geçmiş yıllardaki çalışmalarını son yıllardaki çalışmalarına kıyasla daha başarılı değerlendirmektedirler. Sendikaya üye olan kamuda çalışan bir katılımcıysa sendikaların çalışmalarının yetersizliği nedeni le sendika üyeliğinden kendi isteği ile ayrıldığını ifade etmiştir.

“ Daha öncesinde sendikalıydım yaklaşık iki aydır sendikalı değilim. Çünkü sendikal faaliyetlerin yerinde olmadığını düşünmüyorum. ” (Güneş, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 8 yıl, Kamuda Memur)

“ Şimdi söyle bir şey ben hiç sendika olan bir yerde çalışmadım. Ama annem benim devlet memuruydu ve sendikalara hep üyeydi ve aktif de görev almıştır. Biraz da zaten annemde den dolayı heralde çalışan kadın olayı annemin örneğinden dolayı. Ee, geçmişte işe yaradığını düşünüyorum. Ama şu an çok fazla işe yaradığını düşünmüyorum açık söylemek gerekirse. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

3.3. Kısmi Zamanlı ve Evden Çalışma

Araştırmada kamu kurum ve özel sektörde çalışan kadınlardan özellikle evli olanlar yeterli kazanç sağlaması veya eşlerinin kazancının yüksek olması durumunda evden çalışma veya kısmi zamanlı çalışmayı istemektedir. Bekar kadınlarınsa evlenmeleri ve çocuk sahibi olmaları halinde yine kazancın yeterli olması halinde evden çalışma ve kısmi zamanlı çalışmaya eğilimli oldukları görülmüştür. Katılımcılar her ne kadar çalışan kadınlar da olsa ev işleri ve çocuk bakımı gibi hane içi düzenin sağlanması kaygısını taşımaktadırlar. Diğer yandan çalışan kadınlar gerek evden olsun gerek kısmi zamanlı olsun çalışma yönteminin benimsenmesi halinde düzenli bir işin sağladığı kadar verimli ve üretken olamayacaklarını belirtmişlerdir. Bu tarz bir çalışma şekilleriyle sosyal ilişkilerinin zayıflayacağını ve gündelik hayatlarının daha düzensiz bir hale dönüşeceğini düşünmektedirler.

“ Yani, evden çalışmak. Olabilir. Şu an bayağı gündem de olan bir şey. Özel sektör özellikle yapıyor bunu. Bir bayan için olabilirliğini düşünüyorum. Çünkü hem ev işlerini götürürsün, hem iş hayatını götürürsün. Bu anlamda, kadın olarak bize kolaylık sağlayacağını düşünüyorum. Part-time çalışmak. Katkı sağlamak adına olabilir. Yani, maddi anlamda katkı sağlamak adına olabilirliğini düşünüyorum. Ama tabi, sürekli iş kadar sağlıklı olacağını düşünmüyorum. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

“ Sürekli değil hep evde çalışmak istemem. Çünkü sosyal ortamlara insan girmesi gerekiyor. İletişim halinde olmak gerekiyor. Şu an benim için çokta gerekli değil. Ama çalışan anneler için, çocuğu olan, çalışan anneler için ya da öğrenciler için gayet iyi bir fırsat bence. Hani, benim part-time çalışıp kalan zamanda yapabilecek hayatımı işgal ettirecek olduğu bir dönem olursa evet olabilir. Yani, evde bir hastam varsa, ya da kendim sağlığımla ilgili bir şey varsa o noktada okey. Ama şu an benim için çok ihtiyaç duyduğum bir şey değil. Tam zamanlı çalışmak gayet normal. ” (Fatma, 38 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde İşçi)

Özellikle geçmişte öğrencilik yıllarında kısmi zamanlı çalışan katılımcılar, bu tarz çalışmanın kazancının öğrenciler için uygun olsa da kendileri için yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Türkiye’de işverenlerin kısmi zamanlı çalıştırdıkları kişileri “geçici eleman ve sömürülecek” emek gücü olarak değerlendirdiklerini “az maaş çok iş” ile önemsemediklerini düşünmektedirler.

Yine evden çalışma konusunda geçmiş yıl tecrübesi olan bir kadın görüşmeci de evden çalışmanın olumsuzlukları arasında işverenlerin evden çalıştırdıkları çalışanları “kontrol altında” tutamadığı gerekçesi ile maaş kesintisi yaptıklarını anlatmıştır. Firma evden çalışmasına onay verdiği çalışanını şirket işlerini yürüten değil kendi ev işlerini yerine getiren biri olarak değerlendirdiğini vurgulamıştır. Ancak anlatılardaki tüm olumsuzluklara rağmen katılımcıların çoğu evden çalışmaya çocuk bakımı, ev içi işler ve kendilerine daha fazla zaman kalacağı düşüncesiyle olumlu baktıklarını dile getirmişlerdir.

“ Part-time bilmiyorum. Üniversite hayatında çalıştım part-time. Gelir açısından şu an bana hoş gelmiyor, tabi ki hani. Yani, sonuçta böyle bir şeyim var benimde giderim oluyor. Part-time yani part-time bence öğrenciler için süper bir şey. Evden çalışma olurdu, aynen olurdu yani yapabilirdim. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

“ Ayrılırdım, part-time çalışmayı bizim ülkemizde gereksiz olarak değerlendiriyorum. Çünkü çok part-time olduğu zaman eleman çalışan gözüyle bakılmıyor. Genelde sömürülecek iş gücü

olarak bakılıyor. Az maaş çok çalışma saati. O part-time dan çıkıyor bir süre sonra.” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“Home ofis çalışmama izin verdiler ama şu da var birincisi kadınsınız, ikincisi home ofis çalıştığınız zaman direkt maaşınızdan kesinti oluyor. Yani düşük maaş veriyorlar. Home ofis çalışıyorsun kontrolüm altında değilsin. Home ofis çalıştığım için zaten kadın olmanın getirdiği bana göre bir yani onlara göre eksiklik var dolayısıyla maaşınızdan direkt hemen indirime gidiyorlar. Ee ben tek başıma bir çocuk büyüttüğüm için maalesef partime a olumlu bakamıyorum. Ama şöyle söylüyüm hani iki kişinin eve maaş sokuyor olabilseydi öyle o zaman evet olumlu bakabilirdim. Çünkü çocuğumda daha çok vakit ayırabilirdim. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

3.3.1. Belirli Saatlerde Çalışma

Düzenli bir işe sahip olan kadınlar belirli saatlerde işe gitmenin yaşam karşısında özgürlüklerinin kısıtlandığını düşünseler de düzenli çalışma saatlerinin kendilerini daha verimli ve disiplinli kıldığını düşünmektedirler.

“ Şöyle, bir düzen anlamında belirli saatler içerisinde çalışmak benim ruhuma aykırı değil. Bir düzenin olması işin verimliliği açısından daha iyidir. Bunun için düzen anlamında bir sıkıntı yaşamıyorum. Saatlerinin belirli olması daha iyi benim için. ” (Buğu, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 3 yıl 8 ay, Kamuda Sözleşmeli Memur)

Özellikle serbest meslek niteliği taşıyan bölümlerden mezun olan kadınlar gelecekte kendi işini kurmayı hedeflemektedir. Uzun yıllardır başkasının işinde çalışmaktan yorgun düşen kadınların yanı sıra bazı becerileri ve hobileri olanlar kendilerine ait işyeri açmak istemektedirler. Kadınlar bir amirin, başkasına ait bir işin baskısını, stresini yaşamak istemediklerini ifade etmişlerdir. Kendilerine ait işyerleri olduğu zaman günlük yaşantılarını kontrol edebileceklerini ve daha özgür bir yaşam biçimine sahip olacaklarını düşünmektedirler.

“ Yani kendi özgür yani kendime ait bir işte çalışmayı tercih ederdim. Mesela, hani amiri, kendim iş kurmak isterdim böyle amirin ya da memurun olacağına daha özgür bir iş yapabilmek isterdim. ” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

“ O zaman belirli imkânlarım olsaydı, kendi işimi kurup kendim yürütmeyi isterdim. Bir işletmecilik yapmayı isterdim, mesela. Kafe tarzı bir yer işletmeyi isterdim. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

“ Ya ben çok şey hiyerarşik düzende böyle bir hani disiplini çok seven bir insan değilim. Şu anda işim de rahat bir iş hani patronlarımız çok bu saatte geldin bu saatte gittin muhabbetleri yapan insanlar değiller. O yüzden rahat çalışıyorum ama çok disiplinli çok katı kuralları olan bir işyeri olsa idi tahammül edemezdim heralde. En sonunda hep kendi işimi kurmayı düşünürdüm. Yani belli bir birikim yapana kadar tamam çalışırdım ama en sonunda hep kendi işim olması gerektiğini düşünüyorum çünkü bir insan sürekli maaşla çalıştıkça bir yere gelemeyeceğini düşünüyorum. Bir ticaret böyle veya kendine ait bir işyerinin olması gerekiyor. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi)

3.4. İşyerinde Kadın Erkek Çalışan İlişkileri ve Yöneticilerle İlişkiler

3.4.1. İşyeri İlişkileri

Kadın ve erkek çalışanlar işyerinde öğle yemekleri ve dinlenme saatlerini birlikte geçirmektedirler. Ancak kadınlar birbirleriyle daha fazla vakit geçirmektedirler. Hafta sonları kadın çalışanlar bazen kendi aralarında kahvaltı yapmakta, sinema, tiyatro gibi etkinlikler düzenlemelerine karşın erkek çalışanlarla benzer etkinlikler programlar yapmamaktadırlar. Evli ve çocuklu olanlar aileleriyle vakit geçirmeyi tercih etmektedirler.

“ Nadiren. Şöyle iki tanesi çocuklu. Dolayısıyla tüm planlarını eşleriyle, çocuklarıyla yapıyorlar. Onun dışında, vakit buldukça mesela bir dönem 4 kişi spora gittik.. Yine buraya. Bazen işte buraya gelip kahve içiyoruz. Zaman zaman oluyor hani, diyoruz ki, hani şuraya pikniğe gidelim. Pikniğe gidiyoruz. Yani, var ama işte vakit ayrılabilirdi kadar. ” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“ Şöyle bizim zaten belli bir grubumuz var. Kızlarla falan. Son günlerinde böyle buluşup kutlamalar. İşte ne bilim bir yerlere gidip bir şeyler yiyip içmeler gibi etkinlikler yaptık. Onun dışında hala görüştüğüm üç arkadaşım var. Onlarla işte daha samimi, daha böyle kendi yaşantımızla ilgili görüşüyoruz, sohbet ediyoruz. ” (Dilan, 25 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 1 yıl, Özelde İşçi)

3.4.2. Cinsiyete Dayalı İş Ayrımcılığı

Eğitimli kadınların çalıştıkları işlerde maruz kaldıkları cinsiyete dayalı ayrımcılık belirgin bir şekilde anlatılarına yansımaktadır. Özellikle öğretmenlik, hemşirelik, bankacılık, hosteslik ve müşteriye hizmet veren meslek gruplarında kadın çalışanların erkek çalışanlara göre sayıca fazla olduğu ifade edilmiştir. Satış, pazarlama, inşaat mühendisliği,

telekomünikasyon, elektrik mühendisliği, mali müşavirlik, akaryakıt satışı gibi alanlarda hizmet veren işyerlerinde ise erkeklerin sayıca daha fazla olduğu anlatılmıştır. Üniversite eğitiminde daha uzun yıllara yayılan tıp eğitimi gibi meslek gruplarında da kadınlara karşı cinsiyet ayrımcılığı uygulanarak bazı uzmanlık alanlarına kadın hekimlerin kabul edilmediği belirtilmiştir.

“ Kadınlar fazla ya bizim sektör, medikal sektörüne de baktığımda kadın fazla. Aynen kadınların şey. Petrol şirketinde tabi, erkekler daha fazlaydı ama çağrı merkezi kadınlar fazlaydı. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

“ Bölgelerde satış birimi erkek. Kadın yok. Ama o şeyle alakalı tabi tarım sektöründe çalışıyoruz tabi ziraat mühendisi genelde niyeyse kadınların değil de erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı, okuduğu bir bölüm olduğu için ve satışçılarda ziraat mühendisi olmak zorunda olduğu için kadınlar genelde satış kısmında değil. Ziraat mühendisi kadın sayısı da az ya da az değildir diye düşünüyorum ama onlar daha çok arka planda oluyorlar. Yani ofis içerisinde araştırma geliştirmede ee farklı işlerde yer alıyorlar. Yani fiili satışta yer almıyorlar. Ben hiç karşılaşmadım. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

“ Mesela atıyorum hiçbir kadın ortopedist bulamazsınız. Hiçbir kadın ürolog bulamazsınız. Çünkü erkeklerindir oralar. Çünkü hoca istemiyor. Gidiyorsun, tercih formunu veriyorsun. Hoca diyor ki ben sana uzmanlığını yaptırmam orası benim. Ben diyor erkek asistan istiyorum kadın asistan istemiyorum. Kadınları belki ne bilim çekilmez buluyordur. Ya da bu işi yapamaz diye görüyordur. Enteresan bir şey anlatayım. Bir kadın ben o zaman Balta Limanına birilerini götürmüştüm işte. Tipik bir kadın ortopedist vardı duymuştum a bende şaşırdım demiştim. Nasıl oldu falan diye. O zaman anlatmışlardı işte. Kadının biri gelmiş hocam demiş, ben demiş ortopedi asistanıyım demiş. Bu gün başladım buraya. Demiş nerden başlim demiş. O da demiş ki camlardan başlayabilirsin. Anlatabiliyor muyum yani hocalar kadınları sindirmek için şeyler yapıyorlar yani. ” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

3.4.3. Yönetici ve İş Arkadaşlarıyla İlişkiler

İşyerine ilişkin soruların cevaplarında çalışanların kendi aralarındaki ilişkilerin mesafeli olmadığı ancak yöneticilerle ilişkilerinin daha resmi ve mesafeli olduğu belirtilmiştir. Genel anlamda kadınlar işyerlerinde erkek ve kadın çalışanların eşit veya birbirine yakın sayılarda olmasını istemektedir. Kadın çalışanlar kendi aralarında daha sık çatıştıklarını, erkeklerle daha

uyumlu olduklarını belirtmektedirler. Kadınlar özellikle fiziksel güç isteyen işlerde erkeklerle birlikte çalışmak istemektedirler. Ancak bazı işyerlerinde kadınlara göre sayıca daha az olan erkek çalışanlar kendilerini kadın arkadaşları arasında yalnız kalmış hissetmekte ve fiziksel güç isteyen işleri sürekli kendilerinin yapıyor olmasından rahatsızlık duymaktadırlar.

“ Erkekler şikayetçi oluyor olabilirler yani bu durumdan bilemiyorum. Ee yani ama belki hani şey yani, ee erkek sayısı çok az çok böyle hani kadın erkek ilişkileri de çok rahat olmadığı için hani belki bunun şeyini yaşıyorlar dezavantajını yaşıyorlar okulun hamallık işleri de genellikle erkeklerden beklendiği için. Ya ne bileyim okulla ilgili bi şey taşınacak, bi şey yapılacak falan hani seminer dönemlerinde yani hani o tarz şeyleri daha çok erkekler yapıyor. ” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

“ Yani şöyle derlerdi aslında, kadından ziyade artık bir erkek gelsin buraya. İki kişiler işte ikisi de aynı üniversitedenmiş zaten. Konuşamadım. Böyle artık birbirlerini tanıyorlar, birbirlerinden sıkılmışlar. Başka biri gelsin, niye erkek hoca almıyorsunuz falan diye böyle isyan ederler. ” (Dilan, 25 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 1 yıl, Özelde İşçi)

Katılımcıların işyerlerinde bulunan erkek arkadaşlarının kadınların çalışmasına ilişkin düşünceleri çeşitlilik göstermektedir. Bazı katılımcıların işyerindeki erkek arkadaşları kadınların ücretli bir işten elde edecekleri gelirin aile için gerekli olduğunu düşünmektedirler. Bazı erkeklerinse özellikle bekar olanların, kadınların çalışma hayatında olabileceklerini ancak kendi eşlerinin çalışmalarını onaylamayacakları yönünde düşünceleri olduğu anlatılmıştır.

“ İmm yani olumlu düşündüklerini düşünüyorum –gülüyor- ıı yani bu açıdan çatışma yaşamadım. Yani şöyle bir algı da olabilir onlarda benim eşim çalışmasın ama –gülüyor- kadınlar çalışabilir. Bunu gözlemlediniz mi? -Evet, evet bu şekilde düşünüyor olabilirler. Yarı şaka yarı ciddi bu tarz şeyler söylüyorlar. Yani mesela bekar erkek çalışan arkadaşlarım çalışmasın vs. ire gibi. ” (Nida, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 5 yıl 6 ay, Kamuda Taşeron)

İşyerlerinde çalışanlar arasındaki ilişkiler yakın olmasına karşın rekabet ve iş yoğunluğu nedeniyle kırılğan bir yapıya sahiptir. Anlatılarda kadınların birbirleriyle olan ilişkilerinde zaman zaman iş ile ilgili problemlerin kişiselleştirilmesinden ötürü stres yaşadıkları, işle ilgili çatışmalar yaşandığını yaşanan bu çatışmaları çözmek için öncelikle birbirleri ile konuşma yolunu tercih ettikleri sıkça vurgulanmıştır. Ancak bazı katılımcılar yaşanan çatışmaları çözmeye gitmediklerini, çatıştıkları arkadaşlarıyla araya mesafe koyduklarını, üstesinden gelemedikleri sorunları ise amir vasıtasıyla çözmeye yoluna gittiklerini anlatmışlardır. Vatandaşa

veya müşteriye doğrudan hizmet veren kurumlarda çalışanlar hizmet verdiği kişilerden gelen olumsuz davranışlar nedeniyle huzursuzluk duyduklarını ifade etmişlerdir.

“ Tabi gelinebildiği durumlarda var. Ama çoğu zaman bayanlar biraz zor karakterler. O yüzden Karşılıklı konuşmak yerine arkadan yazmayı daha çok olayı tırmandırmayı seviyorlar. Öncelikle kendi karakterim dersem hani konuşarak anlaşmayı denerim. Eğer, anlaşmaya kapalı ise o kişi kesinlikle hiçbir şekilde muhatap olmam. Kendime ait olan görevleri yaparım. Onun dışında çıkıp ta ekstradan fazla yo yani fazla kendimi yormam açıkçası. ” (Zeynep, 27 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 4 yıl 6 ay, Kamuda İşçi)

“ Ben çalıştığım dönem içerisinde hani dediğim gibi daha çokta kadınların olduğu hani, bir sektördeyiz. Yani, kadınların kendi arasındaki ilişki daha sorunlu. Erkek arkadaşlarımızla daha hani ben çok sorun yaşamadım. Çok sık yaşandığını da görmedim. Kadınların kadınlara davranışı da gayet şey iyi. Genel olarak yani kadın kadın ya da kadın erkek. Eğer, çıkarlar çok çatışmaya başlıyorsa, o noktada biraz değişmeye başlayabiliyor. Hani onu gözlemledim. Ama kadınların arasında şahsi şeyler daha fazla oluyor. Hani mesela bir erkek çalışanla bir kadın çalışanın arasında ne bilim bir kıskançlık ya da ne bilim başka kişisel bir takım çatışmaların olduğunu göremiyorsunuz. Olursa işle alakalı oluyor. Kadınlarında hani, çıkar birbiriyle çıktığı noktada hani çatışma olabiliyor.” (Fatma, 38 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde İşçi)

İş yaşamında çalışanların yöneticileri ile olan ilişkileri çalışma motivasyonlarını etkileyen başat faktörlerden birisidir. Kadın çalışanların bir kısmı yöneticilerle yaşadıkları çatışmaları konuşarak çözmekteyken, bir kısmı haklı da olsa hakkını koruyamadığı inancı ve tecrübesiyle çatışmaktan kaçınmaktadırlar. Üstesinden gelinemeyen çatışmalarda özel sektörde çalışanlar işten ayrılarak yeni bir iş arayışına girmektedirler. Kamudaki çalışanlar işten ayrılamayacaklarını fakat yaşadıkları çatışmalar sonucu motivasyonlarının düştüğünü anlatmışlardır. Katılımcılar, kadın yöneticilerin işle ilgili yarattığı sorunlarda detaycı, agresif, kırıncı olmaları ve kadın çalışanlara karşı rekabetçi tutumlar sergiledikleri için özellikle kadın yöneticilerle çalışmak istemediklerini dile getirmişlerdir. Katılımcıların çoğu erkek amirleri yönetsel becerilerde daha başarılı değerlendirmiştir.

“ Yo, bence böyle iyi. Karışık erkek olunca da iyi oluyor. Çünkü bayanlar dediğim gibi zor karakterler olduğu için, arada böyle erkekler olunca daha farklı. Erkek yöneticiler derim. Aslında ben bir bayan olarak, erkek yöneticiler derim. Çünkü onlar çalışırken evet hem disiplinli çalışıyorlar, hem de bazı kişisel şeyleri kendilerine. Biz mesela, saçının üstünde şu var diye kafaya takan bi yapı olarak bayanlar olarak biz böyleyiz. Onlar, tamamen iş odaklı

oldukları için, hem daha başarılılar, hem de o durumu çok çabuk kolay halledebiliyorlar. Çabuk çözüyorlar. O yüzden erkek yönetici daha bir iyi. Daha kırmadan, incitmeden kişisel algılamadan direk söylüyorlar. ” (Zeynep, 27 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 4 yıl 6 ay, Kamuda İşçi)

“ Özellikle kadınlar arasında çok olan bir şey bu hani. Onun acısını çok çekiyorsunuz. Hele, müdürün kadınsa hani, daha bir baskı altında çalışabiliyorsun. Çünkü onun senden talepleri istekleri daha farklı oluyor. Hani, senin iyi olmanı istemiyor olabilir. Daha çok kaprisli oluyorlar. Çok kaprisli, benim pazarlama da öyle bir müdürüm vardı. Hani, kapris çok oluyor, ego çok oluyor. Kişisel değil ama iş istiyorsa onu bir baskı altında istiyor. Hadi ver bana, yapıyorsun. Evet, 1 saatlik iş. 15 dakikada bir onu sorabiliyor yani sana. Öyle bir ego tatmin etme şeyleri olabiliyor. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

“ Amirlerimize bir şey diyemiyoruz. Çatıştığımız zaman bile. Karşı koysak da hemen bir mobing uygulanıyor. En basit gene bir arkadaşım yaşadı bunu. Yazı işleri müdürü o da. İş bölümünü yapmak yazı işleri müdürünün görevidir. İş bölümü yaptı personelin önüne koyuyor. Hakim bunu ben bakıp değerlendireceğim. Ben yapacağım diyor. Yapıyor ve işlerin çoğunu müdüre yıkıyor. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

3.4.4. İşyerinde Ayrımcılık

Çalışma hayatında yaşanan rekabet ve ayrımcılık kadın çalışanların çalışma arzusu ve motivasyonunu etkileyen faktörlerdendir. Bir iş yerinde aynı veya benzer işi yapan kadın çalışanlar erkek çalışanlardan daha düşük ücretle istihdam edilmektedirler. Aynı zamanda işverenler kadınların bir erkek çalışanla aynı eğitimi almasına rağmen verilen işi beceremeyeceğini düşünmektedirler. Katılımcıların cinsiyet ayrımcılığına uğramanın yanı sıra yöneticileri ile aynı düşüncelere sahip olmadıkları için yaptıkları çalışmaların takdir edilmediği ve yöneticisi tarafından yıllık puanlandırmada düşük puan verildiğini anlatmıştır.

“ Sadece bir çalıştığım okulda ee kendi görüşünden olmadığım için bütün öğretmenlere mesela hatta çok büyük çalışmalar yaptığım halde öyle okula kermes düzenleyip ve ee hani mesai saatleri dışında kalıp kermes düzenleyip ee çok çaba sarfettiğim halde gönüllülük esaslı yani hiçbir karşılık beklemeden böyle bir çalışma yaptığım halde okuldaki çok tembel öğretmenlere bile teşekkür belgeleri dağıtıp bana vermemişti. Aynı sendikadan değilim ve aynı görüşe sahip değilim diye müdürümüz böyle bir şey yaşamıştım. Onun dışında yani öyle çok memnuniyetsiz kalacağım puanlar almadım yani diğer idarecilerimden.” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

“ Oldu şantiyede oldu. Yani hani benimle beraber bir erkek mühendis çalışıyordu çalışma arkadaşımı hani ona gösterilen tavırla bana gösterilen tavır aynı değildi. Hani ben daha çok hani çok fazla bir şey bilmeyen hani kadın mühendis hani işte çok fazla idare edemez. Çok beceremez gibi bir düşünce yapısı sezdim hep. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi)

“ Hani kadın olmanın verdiği bir şey midir bilmiyorum. Yani aynı görevi yapan erkek arkadaş daha fazla alıyor yani benden önceki giren bunu ofişil olmayan bir yolla öğrendim ama mesela bana daha az maaş veriyorlardı. Bunu kalkıp ta size söylemiyorlar ama aynı pozisyonda benden önceki beyefendi benden daha fazla maaş alıyormuş ben daha az alıyordum. Burada bir cinsiyet ayrımcılığı var. Ee ama ayrımcılık yaşıyorsunuz maalesef ya. Hak ettiğinizi almadığınıza inandığınız zamanlar oluyor yani olmuyor değil. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

3.4.5. İşyerinde Erkek Çalışanların Duygusal İlgisiyle Huzursuz Edilme

İşyerinde cinsel taciz, kadının çalışan kimliğini ikincilleştiren ve onu cinsel kimliğiyle ön plana çıkaran cinsiyet ayrımcılığıdır. Anlatıda işyerinde tacize uğrayan kadının yaşadığı olumsuz duygulara rağmen karşı cinsin niyetini anlamaya çalışmakta olduğu, bu davranışa kendinin sebebiyet verip vermediğini sorguladığı görülmüştür. Amiri tarafından ikinci defa tacize uğrayan katılımcı tacizciyi şikayet etmesine rağmen çözümün çalıştığı birim değiştirilerek bulunduğunu anlatmıştır. Uzun zaman işsizlikten sonra kamuda iş bulmanın sevincini yaşayan pilot görüşmecilerden bir tanesi de işyerinde amirinin sözlü tacizine maruz kalmaktadır. Uzun süre işsizlikten sonra kamuda taşeron olarak başladığı işten ayrılmayı düşünmeyen katılımcı yaşadığı stresi üzüntüyle anlatmıştır.

“Bana işveren diyeyim. Ama patronum değil, müdürüm. Yani, hakikaten berbat bir duyguydu. Yabancı bir kişi aramıştı telefonla ingilizce konuşulması gereken. Benim de böyle çat pat İngilizcem var, yardımcı olmaya çalıştım. Bu konuşmadan hemen sonra telefonu kapattık ve bana dedi ki ne kadar güzel ingilizce konuşuyorsun deyip beni yanağımdan öptü. O kadar rahatsız edici bir şeydi ki, o andan sonra işle ilgili anlattıklarını dinlemedim. Başımdan kaynar sular döküldü. Yani ben aslında şöyle düşündüm. Acaba bu hareketi yapmasını gerektirecek bir tavırda mı bulundum. Bende bu harekete maruz kaldım. Ya da kötü bir niyetle yapmadı mı? Böyle gerçekten elim ayağım titredi. Bir süre hiçbir şey yapmadım. Yani, kimseye söylemedim, sadece en yakın arkadaşşıma söyledim, ofiste. Ondan çok kısa bir süre sonra kısa dediğim 2 hafta içinde, aynı hareketi tekrar edince ben patrona gidip şikayet ettim. Ama

herhangi bir çözüm olmadı. Ben sadece, yerimi değiştirdim.” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

Gözlem Notu 1

Tarih: 13/10/2018

Yer: İstanbul

Şimdi ben bayan bir şoförüm aynı zamanda işe arabamla gidip geliyorum ee özellikle trafikte erkekler tarafından maruz kaldığımız trafik taciz olayları çok fazla oluyor. Önümüze araba kırabiliyorlar, sözlü tacizde bulunabiliyorlar, bedensel olarak çeşitli işaretlerle bize tacizde bulunabiliyorlar. Hani ben genellikle mesela kadın olarak bundan çok rahatsız oluyorum. Yani size öncelik sağlamaktansa üstünüze gelen, bağırıp, çağıran ee ya da makulleştirmeyen, sizi aşağılayan, Kadınsın zaten diyen hani hatalarımızı ön görmeyen bir erkeksi bir baskı var ve ben bundan çok rahatsız oluyorum ek olarak bunu eklemek istedim.

3.4.6. Yöneticilerin Eğitim Durumu

Yönetici kademelerinde bulunan çalışanlar için çalışma hayatında yeterli eğitim ve donanımına sahip olmak kritik önem arz etmektedir. Personel ve iş akış süreçlerinin yönetilmesi hem hizmet verilen kurum için hem de çalışanlar için önem taşımaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında yönetici kademelerinde bulunan kişilerle çalışanlarının eğitim seviyeleri denk olduğu ya da daha düşük olduğu görülmüştür. Ancak özel sektörde çalışanların eğitim durumu değişiklik göstermektedir. Yöneticiler personellerinden daha ileri düzeyde eğitime sahiptirler. Çalışanların da beklentilerinin bu yönde olduğu görülmüştür. Özel sektörde hizmet veren yöneticiler, mühendis ya da lisansüstü eğitim almış meslekte tecrübeli kişilerdir.

“ Bir tanesi daha aşağıda, bir tanesi ile eşit. ” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

“ Benden daha fazla eğitime sahipler. Hani yaşları itibari ile çünkü belli bir yaşın üstündeler. O yüzden belli yüksek ve doktoraları olan kişiler. Hani yöneticilikte de bu gerekiyor .” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi)

Kadınların ve erkeklerin yönetici olarak çalıştıkları sektörler cinsiyete dayalı iş bölümünün yansımaları görülmektedir. Kadınların çalıştıkları sektörlerde hizmet verdikleri alanlar, yöneticilerin kadın veya erkek olmasını etkilemektedir. Kadınların daha yoğun çalıştığı

hizmet sektörlerinde bankacılık, öğretmenlik, sağlık sektöründe kadın yöneticilerin bulunmasına rağmen erkeklerin daha yoğun çalıştıkları sektörlerde kadın yöneticiler azdır ya da hiç yoktur.

“ İlk işyerimde bir kadın, bir erkekti iki kişilerdi. İkinci iş yerimde dört kadın, bir erkek vardı. ” (Dilan, 25 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 1 yıl, Özelde İşçi)

“Yani şu an ki yöneticilerin hepsi erkek.” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi)

3.4.7. Yöneticilerin Kadınlarla Çalışma veya Çalışmama Arzusu

Kadınların aile içi sorumlulukları onların emek piyasalarına dahil olmalarının önündeki en büyük engellerden biridir ve bu durum onların çalışma verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınlara yöneticilerinizin kadınlarla çalışma arzusunu nasıl değerlendiriyorsunuz sorusuna alınan cevaplar da bu yöndedir. Yöneticiler kadınların evli ve özellikle çocuk sahibi olmaları halinde verimliliklerinin düşeceğinden kaygı duyarak işe alma sürecinde bu konuda kadınlarla pazarlık yapmaktadırlar. Yöneticiler kadınların evlendiklerinde tazminatlarını alıp işten ayrılmalarını da maddi bir külfet olarak değerlendirmektedirler. Yapılan işin niteliğine göre yöneticiler fiziksel güç isteyen ve ofis dışı yapılan işlerde kadın personel tercih etmemektedirler. Aynı zamanda muhafazakar yapıda düşünen müdürlerin kadın personelle çalışmak istemediği belirtilmiştir.

“ Yani ben hep kadınlı erkekli ortamlarda çalıştım açıkçası o yüzden hani kötü yaklaşıldığını düşünmüyorum. Fakat erkekten daha fazla verim aldıklarına inanıyorlar. Kadın da bu işin daha zor olduğuna inanıyorlar. Çünkü kadının bölünmesi gereken yerler var. Çocuk, ev, hamilelik mesela örnek veriyorum hani. Ee bundan dolayı erkek çalışan tercih ediliyor. 12 yıl çalıştığım işyerinde ben başladığımda evliydim ama çocuğum yoktu. Ee bana ilk sorduğu soru işverenin ne zaman çocuk yapmayı düşünüyorsun? Eğer düşünüyorsan da 2 yıldan önce yapamazsın. En az 2-3 yıl burada çalışıyor olman senden yeterli verimi alıyor olmamız çünkü cocuktan sonra bu verimi alamayacaklarını düşünüyorlar. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici).

“ Kadınlarla? Kesinlikle kadınlarla çalışmak istemiyorlar. Hep erkek. -çünkü kadınlar onlar için zayıf halka yani bi de hangi anlamda iş anlamında erkeğin iş gücü ile kadının iş gücü gerçekten farklı. Atıyorum bir dosyayı bir bayanın kaldırmasını düşünün bir de bir erkeğin kaldırmasını düşünün tomar halinde, fiziksel güç anlamında, ben de kadın düşmanı gibi oldum ama. ” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Çalışma hayatında kadınlar verimlilik, işe bağlılık, düzen, disiplin, özveri, sorumluluk bağlamında değerlendirildiğinde erkeklere nazaran daha başarılı bulunarak yöneticiler tarafından tercih edilmektedirler. Bazı kurumlarda müşterilerin özellikle kadın çalışan temsili talepleri de kurumları kadın personel istihdamına sevk etmektedir. Kurumsal bazı firmalar ise sosyal projeler kapsamında kadın çalışan istihdam etmektedir.

“ Bence kadınlarla çalışmak söylenilen gibi zor değildir. İyi düşünüyorlardır. Çünkü bizim hastanemizde hani tamam hemşireyiz ama. Erkek hemşirelerde artık çok fazla sayıdalar. Ve erkeklerle yapılan işlerin tabi ki de zorluğu da var, kolaylığı da var. Ama artık çok ana ve kritik noktalara kadın hemşireler veya kadın yöneticiler yerleştiriliyor. Çünkü bu işi en iyi onlar yapıyorlar. Aynı işe erkek arkadaşlarımızda geliyordu ama. Sonra sürekli değişim ve sirkülasyon oluyordu. Ama mesela, son iki senedir falan hep aynı insanlar var orada. ” (Buğu, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 3 yıl 8 ay, Kamuda Sözleşmeli Memur)

“Bizim yöneticimizle hani u benim bu çalıştığım pozisyonda açıldığı zaman hani ben bu işi bayan çalışan istiyorum şeklinde diye bir isteği olmuş daha sonra bunları bana dedi. Hani benim neticede bekar olduğumu görüyorlar. Ama tercihini benden yana kullandılar. –gülerek söyledi- Çünkü kadınların daha düzenli işlerine daha sahip olabileceklerini düşünüyorlar hani bakıldığı zaman siz de öylesinizdir büyük bir ihtimal. Hani işe başladığı zaman asla onu yarıda bırakmaz. Hani onu bitirir. Ama erkekler hepsini demiyeyim de erkekler de şunu şu saatte yaparım gibi şeyleri oluyor. Hani bayanlar daha fazla bitirelim o yükü de sırtımdan üstümden atayım düşünceleri var. ” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi).

“ Onlarda böyle biraz daha erkek öğretmenin alması gereken öğrenciler için onlar alınıyor. Diğer anlamda da işte veliler daha çok öyle tercih ediyor. Mesela, bir veliyle karşılaşmıştım. Bir öğrenciyi ben ve erkek öğretmen alıyorduk. Önce ben aldım, sonra erkek öğretmenle birlikte aldık. Kadın çok tepki göstermişti. Çocuğumla ilgili bir şey soramayacağım gibi. Şaşırmıştım. Ve belli etmeden sordum. O da bir öğretmen. Hani niye böyle karşıtlıyorsunuz diye. Şey dedi hani biraz da muhafazakar yaklaşıyor aslında. Öğretmen dediğin kadın olur. İşte ne bilim. Belki öyle öğretildi. Öyle şey görüyor.” (Dilan, 25 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 1 yıl, Özelde İşçi)

3.4.8. Yöneticilerle İlişkiler

Kadınların yöneticileri ile olan ilişkileri çalışma hayatında gerekli olan disiplin ve hiyerarşi kurallarına uygun şekillenmektedir. Kurumsal şirketlerde orta düzey yöneticilerin çalışanlarıyla olan ilişkileri keskin sınırlarla çizilmemiştir. Açık ofislerde personelle aynı ortamı paylaşan yöneticilerle iletişim yüz yüzedir. Daha üst düzey yöneticilere mail yoluyla veya kendi müdürleri aracılığıyla ulaşılmaktadır. Kamuda orta düzey yöneticilere ulaşma doğrudan mümkün olmaktadır. Daha üst kademelere ulaşmak müdür aracılığıyla gerçekleşmekte veya mümkün olmamaktadır. Çalışanlar amirlerine ulaşma biçimlerini amirin karakteri ile ilişkilendirmektedirler.

“ Rahatça gidebiliyoruz, evet. Kendi iletişim kurduğlarımız da oluyor yani hani çalışan sayısı çok fazla olduğu için herkes bire bir birbirimizi tanımadığımız çok insan olabiliyor. Ama kendi direktörlük altında istediğin kişiye hani kendi yöneticim dışında yani onun bilgisi olmadan da gidip başkasına sıkıntıyı, derdimi paylaşabiliyorum. ” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi)

“ İstediğim zaman ulaşabiliyorum. Kendi amirime. Ha üst yönetici dersiniz, onlara zaten ulaşamıyoruz. Böyle bir şey mümkün değil. Kurum anlamında düşünürseniz, ulaşamıyoruz yani.” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

“ Çok şey yani o biraz idarecilerin nasıl insanlar oldukları ile alakalı diyim. Öyle de olabiliyor, kendileri böyle bir sınır koymuyorsa olmayabiliyor da onlara bağlı.” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

3.4.9. Kadınların Yönetici Olma ve Olmama Arzusu

Lisans eğitimi alan katılımcıların bazıları orta düzey yönetici olarak çalışmaktayken çoğunluğu piyasa koşullarına göre iyi mesleklerde konumlanmışlardır. Kadınların yönetici kadrolarında çalışmasının önünde en büyük engeli çalıştıkları sektörlere ve amirlerinin tavırlarına bağlamaktadırlar. Kamu kurumlarında çalışanlar yönetici kadrolarında kontenjanların açılmaması veya sınırlı tutulmasını, engel olarak görmektedirler. Bazılarıysa sorumluluklarının artışına karşın ücretlerinin artmayacağı gerekçesiyle yönetici olarak çalışmayı tercih etmediklerini anlatmışlardır. Özel sektörde çalışan kadınlar ise aldıkları lisans eğitiminin yöneticilik için yetersiz olduğunu, yönetici olmanın daha fazla sorumluluk ve stresi beraberinde getirdiğini düşünmektedirler.

“ Ve ilerleme durumunuz yok yani bir sınava gireceksiniz, ee sınavı geçeceksiniz, mülakat öngörecek yani sizin yaptığınız iş bir başkasına ne eksi katıyor ne de artı katıyor açıkçası. Yani atılabileceğiniz tek yer müdürlük ve kısıtlanmış durumda, adliye içinde müdürlük, yazı işleri müdürlüğü diyoruz onun da zaten kontenjanı çok az. Onun dışında zaten size vermiş olduğu hiçbir şey yok. Yani bir başka kurumun sınavına girmek ya da hani onaylı oraya gitmek maalesef çok zor.” (Güneş, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 8 yıl, Kamuda Memur)

“Ya ben bir çok şeyi tattım bi çok ee yani hani ithalat olsun ihracat olsun lojistikle ilgili olsun eeee yeteri kadar deneyim sahibi olduğuma inanıyorum ama sonuçta dediğim gibi değişimlerin olduğu bir sektörde çalışıyorsunuz yani ithalat sürekli yeni yeni güncellemeler, yönetmelikler gümrük mevzuatı demek ee her geçen gün kendinize bir şey katmak zorundasınız bu yeniliklerden dolayı ama hani bunun daha bir üstü yani benim şeyim açısından şeyimin içerisinde yok hedeflerim içerisinde yok. Genel müdür olmalıyım bir firmanın başına geçmeliyim. Gibi bir hedefim yok açık konuşmak gerekirse.” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

“Bana teklif edildi zaten idarecilik ee ben istemedim yani çalışma koşullarımdan, mesai saatleri değişecek, çok da benim için bir getirisi de olmayacak. Hem maddi açıdan çok fazla bir getirisi olmayacak mesai saatlerim artacak, tatillerim daha azalacaktı o yüzden tercih etmedim.” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

3.5. Çalışma Hayatı ve Ev

Toplumsal cinsiyet rollerine göre kadınlar kendilerini ev işleri ve aile bakımından sorumlu tutmaktadırlar. Araştırma katılımcıları da bu görüşe uygun söylemler ile geçmişten bugüne geleneksel cinsiyet rollerini sarsacak anlatılarda bulunmamışlardır. Kadınlar ister evli ister bekar olsun işten eve döndüklerinde ilk yaptıkları şey mutfak işleri ve ev temizliğidir. Çocuğu olan kadınlar bu işlere ilaveten çocuklarının bakımına ait işleri de yerine getirmektedir. Evli kadınlar hafta sonları da vakitlerini yine ev içi hizmet işlerine ve çocuklarına ayırdıklarını ifade etmişlerdir.

“Yemek yapıyorum. Yani küçük çocuğum var. Ortaokula giden bir kızım var. Zaten, yemek yapmak, yemek, mutfağı toplamak, çocuklarla ilgilenmek, büyüğünün dersine yardımcı olmak, küçüğüyle oyun oynamak v.s. onları uyutmak etmek hepsi bunlar.” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

“ İşten eve gelir gelmez zaten direkt mutfağa giriyorum. Yemek hazırlıyorum, sofrayı kuruyorum ee yemek yiyoruz bulaşıkları topla. Birazcık zaman bulabilirsem çocuklarla

ilgileniyorum, evi toparlıyorum. Yani tamamen koşturmaca halinde yatana kadar. En şey fırsat bulabilirsem çocuklarla ilgilenmeye çalışıyorum. O da çok zor oluyor. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Katılımcılardan ailesi ile yaşayan bekar kadınlar annelerinin sağlık durumları iyi değilse vakitlerinin büyük bir kısmını ev işlerine ayırmaktadırlar. Ailesi ile yaşayan bekar kadınlardan annelerinin sağlık durumu iyi olanlarsa ev işlerine katılım sağlamadıklarını evde kaldıkları süreleri dinlenerek geçirdiklerini ancak daha çok dışarıda vakit geçirmeyi tercih ettiklerini anlatmışlardır. Ev işi yoğun olan katılımcılar hafta sonu yemek hazırlayıp buzdolabında saklayarak hafta içi yüklerini azaltmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

“Ailemle yaşıyorum annem biraz rahatsız. Önce bir koştur koştur yemek telaşım oluyor yemeği yapıyorum, sonra sofrayı kaldırma, çamaşır durumu var, çamaşır yıkanacak, çamaşırlarınız ütülenecek ben bunları genellikle cumartesi günleri yapıyorum ya da ailem burada olduğunda haftanın birkaç gününe yayılıyor, en sıkıntı yaşadığım şey temizlik çünkü ev nereden ise her gün tozlanıyor. Yani hani ben evde izin geçirme konusunda çok olumlu bakmıyorum. Çünkü daha çok yoruluyorum. İşte, söylediğim işlerin daha da detayına inmek durumunda kalıyorsunuz. Daha detaylı bir temizlik yapıyorsunuz işte bazen pratik olsun diye yemek hazırlıyorum buzuğa koyuyorum. Ee, iş hayatı ve ev hayatı bazen yorucu. ” (Güneş, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 8 yıl, Kamuda Memur)

“Yani, tabi ben bekar olduğum için işten sonraki kısım bana çok fazla güç değil. İşten sonra eve geliyor musunuz? Yani oda var. Yani şöyle, haftada bir gün zaten mesaim oluyor. Zaten 8 den önce falan gelemiyorum. Onun haricinde 1 -2 günde dışarıda kalabiliyorum. Yani, hani sosyal bir takım aktiviteler için. Genelde hafta içi eve zaten bir akşam falan geliyorum hani, işten normal vaktinde çıkıp. O noktada da ailemle yaşadığım için hani çok eve gelip beni yoracak bir şey yok. Yapmıyorum, dinleniyorum. ” (Fatma, 38 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde İşçi)

Yalnız yaşayan kadınlar başkalarının bakımından sorumlu olmadıkları için ev ve yemek işlerinin kendilerini yormadığını daha çok serbest zaman faaliyetleri ile meşgul olduklarını belirtmişlerdir.

“ Evimdeysem eğer, işte rutin ev işleri yok ise, film açarım, film izlerim. Kitap okurum. Veya dışarı giderim. ” (Buğu, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 3 yıl 8 ay, Kamuda Sözleşmeli Memur)

“Kendi hobilerim ile ilgileniyorum, kitap okumak. -sinema filmi seyretmek ya da işte el sanatları ile ilgili hobiler.” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

3.5.1. Evlilik ve İş Bölümü

Evli kadınlar yemek, temizlik, çocuk bakımı ve diğer ev içi işlerde asıl sorumluluk sahibi olan kişilerdir. Bazı kadınlar eşlerinin yaptığı işlerden bahsederken “yardımcı olur, yardım eder” ifadelerini kullanmaktadırlar. Eşler arasında kısıtlı bir iş bölümü vardır ya da hiç yoktur. Çocuk sahibi olan çiftler için iş bölümü gereklilik üzerine kurulmuştur. Erkek eşlerin bir kısmı kadınlara ev içi hizmetlerde çamaşır asmak-toplamak, bulaşık makinası doldurmak-boşaltmak, evi süpürüp silmek işlerinde yardım etmektedir. Bazıları ise yemek yapmak ve kendi eşyasını katlayıp yerleştirme işini kendisi yapmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine sıkı sıkıya bağlı olan erkek eşler ise ev içi işlerde iş bölümüne hiç yaklaşmamakta tüm sorumlukların kadına ait olduğunu düşünmektedir.

“ Ben yemek yapardım, örnek veriyorum. Ya da ne bileyim o bulaşıkları yerleştirirken biz şeydik çok da hani kadın, kadın işlerini yapmalı, onların işleri tarzında ee değildim. Ben eşime de iş yaptırıyordum. Çamaşırları boşalt ben asarım ama sen boşalt. Ya da bulaşıkları yerleştir, makınayı açar mısın ben çocuğu şöyle yapıyorum ama çocuk yok iken de biz böyle idik. Olabildiğince, belirli şeyler sizin üstünüzde, gitmiyor.” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

“İş bölümümüz yok fakat eşim bana çok yardımcı çok destek özellikle bebek olduktan sonra bir nevi de öyle olmak durumunda çünkü yani imkansız ben hep bebekle ilgilenmek zorunda olduğu için ı yemek yapıyor vs. temizlik konusunda da bana yardım ediyor. Bir iş bölümü yok ama bana çok yardımcı ve destek. ” (Nida, 29 yaş, Evli, 5 yıl 6 aylık çalışan, Kamuda Taşeron)

“ İşler evdeki işler bana bağlı, hepsi benim üzerimdedir. Temizlik yemek ütü çamaşır her şey benim üzerimde. Hem kadın hem erkek olmuşum. –kahkaha attı- maalesef sadece yemeğini yeyip kenara geçenlerdendir. ” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Evli erkekler ev içi işlerde eşlerine kısmen yardımcı olmaktayken bazı ev dışı işlerde süreklilik arz eden bir yardımda bulunmaktadır.

“ Olmaz olmaz, hiçbir şeye yardımcı olmaz. Elektrik, su, doğalgaz, tuvalet kağıdı, peçete canı isterse meyve alır. ” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ Yani öyle bir durum yani bebek olduktan sonra bebek de daha çok küçük olduğu için dışardaki işleri benim yapmamı istemiyor. Ee, hani onunla çıkmamı tehlikeli buluyor benim onunla çıkmamı eee. ” (Nida, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 5 yıl 6 ay, Kamuda Taşeron)

“ Yani, bu işte fatura ödemelerdi. Şunlar, bunlar. Resmi işler falan. Çöp atmak. Çöplerin ayrıştırılması falan. Dahil etmediği. Yani, dahil etmediği dediğim o çok daha ilgilenmeyi sever yani. ” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

Ev ve çocuk bakımına ilişkin kalıplaşmış yargılar hala güçlüdür ve kadınlar üzerinde baskıcı etkisini sürdürmektedir. Kadınlar her ne kadar eşlerinden ev ve çocuk bakımında yardım aldığını ifade etseler de tüm yük onların omuzlarındadır. Katılımcıların anlatılarında, eve ilişkin yapacakları en küçük bir işi dahi kendilerinin yapacağı düşüncesinin onlarda stres yarattığı gözlemlenmiştir. Ev işlerinin bireysel ihtiyaçlarına zaman bırakmaması kadınları mutsuz ettiği gibi ev işlerine ilişkin sorumlulukların kendilerinde olması onlara evliliğin işlevlerini sorgulatmaktadır. Bu sorumlulukların zaman zaman eşleriyle sorunlar yaşamalarına yol açtığını vurgulamışlardır.

“ E, tabi şimdi biraz şey oluyorsunuz. Evliyken işte bu sorumluluklar sizin üzerinizdeyse, onun biraz isyankârlığını dile getiriyorsunuz. Bu da işte evliliği zaman zaman yıpratıyor, diye düşünüyorum, yani. Hani bunu ben yapıyorum. Onu ben yapıyorum. Onu ben alıyorum. O zaman niye evlendim gibi zaman zaman şeyler yaşamışımıdır. Yani, duygular. ” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ Yoruyor, ruhen yoruyor bir kere. Hani yapıp yoruluyim derdinde bi de düşünüp yorulmak var. Düşünmek zaten daha fazla yoruyor. ı bazen kendime zaman ayıramıyorum o geriıyor beni. Çocuklardan ya da işte kendimden bir şeyler feragat ederek bunları yapıyorum. Ama dediğim gibi düşünmek bile yetiyor zaten. Yapmadan yoruluyorsunuz. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Gözlem Notu 2

Tarih: 17/11/2018

Yer: İstanbul

Türkiye’de bu şartlarda kadınların çok yıprandığını düşünüyorum başta kendim olmak üzere düşününce bile yoruluyorum. Ki bunun bazen farkına varmıyorum ama yorulduğumu hissediyorum. Tamam, o tempoda koşturuyorum ama yorulduğumu çok bariz hissediyorum yani ruh halime yansıyor. Niye böyle toplumuzdaki erkeklerin bakış açısından böyle. Ee, kendilerini geliştirmemişler hiçbir konuda yapanlar da var bunu genelleme yapmıyım da. Ama genel olarak erkeklerin bakış açısı böyle. Kültür. Gelenek, gelenek gibi olmuş bu. Babadan oğula gibi. Babası da öyle imiş bahsediyor da yani. Çok zor işte. Diyorum ya bazen bakıyorum model alıyor babayı model alıyor böyle gelmiş böyle gidiyor yani. Biraz yapı fıtrat eğer yapabilirse elimden geldiğince verdiğimi alırsa alır almazsa yapacak hiçbir şey yok. Onun gibi biri olup çıkacak –gülüyor-

3.5.2. Kendine Vakit Ayırma veya Ayıramama

Bekar ve yalnız yaşayan kadınlar ev içi ve dışı bütün işlerden kendileri sorumluyken ailesiyle yaşayan bekar kadınların ev içi hizmetleri anneleri yapmaktadır. Evli kadınlar evle ilgili sorumluluklarını kendileri yerine getirmeye çalışmaktadır. Yapmakta zorluk çektikleri veya “yetişemiyorum” dedikleri bazı hizmetleri dışarıdan satın almaktadırlar.

“ Ben tabi ki hani yapabildiği şeyler vardır. Yani ütüyü yapamıyorsa süpürmeyi beceremiyorsa onun çözümünü dediğim gibi bende yardımcı tutarak iki hafta da bir buldum. Olabildiğince ben yapıyorum ama destek alıyorum. Olmuyor çünkü tek başıma yetişemiyorum yani. Şu an zaten mevcutta da olmuyor tek olduğum için iki hafta da bir eve yardıma gelen biri var. ”
(Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

Bekar yalnız veya ailesi ile yaşayan kadınların ev işleri ve çocuk bakımı sorumlulukları olmaması onlara daha fazla serbest zaman bırakmaktadır. Bazılarının yoğun iş temposu günlük hayatlarını etkiliyor olsa da kendilerine dinlenecek saatler yaratabilmektedirler. Özellikle fiziksel görüntüsüne ve günlük bakımına özen gösteren kadınlar özel antrenör eşliğinde spor yapmakta, kuaföre düzenli gitmektedirler. Boş vakitlerini evde kitap okuyarak, film izleyerek, dışarı etkinliklerini ise sinema, tiyatro ve arkadaşlarla geçirecek şekilde düzenlemektedirler.

Çalışma hayatının ve şehrin yoğunluğundan kaçmayı tercih eden katılımcılar hafta sonları ve izinlerinde il dışına çıkmaktadırlar.

“ İşte, sinemaya gidebiliyorum, tiyatroya gidebiliyorum bunları yapabiliyorum. Aslında aktivitelerim planlı olursa çok güzel şekilde gerçekleştirebiliyorum. Tiyatromaya da her hangi bir şey gidebiliyorum. Yani hep bunu ben kendim yönetmem lazım. Yok, öbür türlü çok kaos. Çünkü ben normal hayatımda ve iş hayatımda da. Böyle bir uğultu, insan sesi, insanlarla bir olmak. Konuşmaya mecalim kalmıyor açıkçası. O yüzden kendimi doğa yürüyüşlerine atıyorum. Ve hep araştırıyorum. Nerde yürürüm. Nerde ne var. Yeşillik doğa arabayla atlayıp gidiyorum arkadaş grubuyla. Kendi başıma gidince de çok mutlu oluyorum. ” (Zeynep, 27 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 4 yıl 6 ay, Kamuda İşçi)

“ Evet, tabi. Mecburen spora gidiyorum. Hafta da iki veya üç gün. Kuaföre haftada bir kere gidiyorum. Bazen bir kereyi de aşabiliyor. Alışveriş yapıyoruz haliyle kendime zaman ayırıyorum o anlamda. ” (Fatma, 38 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde İşçi)

Evli kadınlar kendilerine vakit yaratmak konusunda bekar kadınların olanaklarına sahip değildirler. Çocuğu yetişkin olan veya hiç çocuğu olmayan kadınlar yeterince dinlenebildiklerini ve kişisel bakımlarına vakit ayırabildiklerini anlatmışlardır. Ancak çocuk sahibi kadınlar bu konuda sıkıntı yaşadıklarını çocuktan önce zamanı yönetebilmekte iken sonrasında kendilerini bir koşuşturmanın içinde bulduklarını dile getirmişlerdir. Günlük yaşama ilişkin sorumluluklarının yorgunluğunu ve stresini “fırsat” buldukça yine ev içi aktivitelerle üzerinden atmaya çalıştıklarını ifade eden kadınlar bu anları anlatırken bile mutlu olmaktadır.

“ Çocuktan önce evet, ama çocuktan sonra bu zorlaşıyor maalesef, kötü hissediyorsunuz. Hani iyi bir şey olmuyor. Yaratmak için elinden geleni yapıyorsun bir koşuşturma oluyor sürekli hayatınızda. Kendimle fiziksel bir ihtiyacım varsa onun giderilmesi olabilir. İşte kitap okumaktır, alışveriş yapmaktır, sinemaya gitmektir, kız arkadaşlarınızla, arkadaşlarınızla vakit geçirmektir. Bir süre sonra onu rayına sokuyorsunuz, yani oluyor. Çocuk büyüdükçe daha rahat oluyor zaten. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

“ Ee, bir şeyleri ihmal ederek ayırıyorum bir şeyler eksik kalırsa zaman ayırıyorum. Spora gidiyorum işte en büyük o oldu şu anda –tamamını gülererek mutlu söyledi- bana iyi geldi, pasta yapıyorum fırsat buldukça bunu da biraz kendim için yapıyorum. Bana çok iyi geldi çünkü onunla uğraşmak bir şeylerle uğraşmak. Onun dışında elimden geldiğince ayırmaya çalışıyorum. İş çıkış saatlerinde ee arkadaşlarımla oturup biraz bir kahve içip sohbet etmek

çok iyi geliyor. Onu arada yapıyorum, öyle. İyi geliyor yani. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Gözlem Notu 3

Tarih: 2/11/2018

Yer: İstanbul

Açıkçası evlenmeden önce dünyada olup biten her şeyden haberim vardı çok duyarlıyım. Yani çok ilgiliydim her şeye karşı ama şu an bazen televizyon açıp haberlere bile bakmadığım oluyor yani öyle bir konuma gelmiş oluyorum. Dediğim gibi şu an karmaşık bir dönemdeyim ama be gerçi evlilik ve bebek sahibi olmak toplumsal konulara karşı dünyada olup biten her şeye karşı sizi biraz ilgisizleştiriyor bilmiyorum herkes için mi böyle oldu sadece ben mi zorlandım. Şeyden dolayı sorumluluklarınızın artmasından dolayı yani şu an ben bebek mesela yıkanması gerekiyor, beslenmesi gerekiyor, uyutulması gerekiyor vs. bunlardan arda kalan çok az zamanda da yani sadece dinlenmek için vaktim kalıyor bir şeylerle ilgilenebilecek vaktim olmuyor. Evle evlendiğimde bebek olmadan yine görece daha iyiydi. Yine biraz enerjimi başka şeylere kanalize edebiliyordum. Edebiliyordum ama bebek olduktan sonra çok farklı ama belki o da büyüdükçe ben yine eski halime dönücem. Daha farklı olur belki ama şu an için böyle.

3.5.3. Evde Yarım Kalan İşler

Kadınlar ev ile iş arası yorucu bir tempo içinde yaşamakta ve zamanı verimli kullanma baskısı altında sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Bu süreçte evde yarım kalan veya evde onları bekleyen işlerin varlığı katılımcıları mesai saatlerinin bitimine doğru strese sokmaktadır. Katılımcılar evde yarım kalan işlerin işyerinde olan sorumluluklarını aksatmasına müsaade etmediklerini ancak düşünce yorgunluğu hissettiklerini, iş bitiminde zaman kaybetmeden evlerine gidip işlerini düzene sokmaya gayret ettiklerini anlatmışlardır. Ev içi hizmetlerde sorumluluğu olmayan kadınlar bu tür kaygılar yaşamamakta, buna karşılık ailesine yardım etmek zorunda olan kadınlar da evli kadınlarla benzer duyguları yaşamaktadır.

“ Evet, etkiliyor, ee, yani geriliyorum, eve gidince onu düşünmeye başlıyorum. Eve gidince şu iş şu iş beni bekliyor diye. Bunları düşününce beni yoruyor. Aslında düşünmesem önemli değil de. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ Kötü etkiliyor. Yani, akşamdan bir şeyler kalmışsa, sabaha işe gideceksen, onları halletmek zorundasın. Ne bilim işte asılacak çamaşır varsa asmak zorundasın. Kaldıysa tabi kötü oluyor. Bir daha yıkıyorsun falan. Ama şöyle gitmeye yakın onların beni beklediği için stres olurum ama işimi etkilemesine izin vermem. Yani, stres anlamında şöyle mesela, evde yemek yoksa ve atıyorum. Şeyde almamışsak, sebze meyve mesela malzeme. Yani, o organizasyonu yapmanın tabi ki verdiği bir stres var. İşlerin arasında şunu da yapmalıyım bunu da yapmalıyım diye. ” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

3.5.4. Çocuk Bakımı ve Eşler Arasında İş Bölümü

Çocuğu olan evli çiftlerde çocuk bakımında iş bölümü kavramı yine erkek eşlerin “yardımcı” oldukları anlamında ortaya çıkmaktadır. Kadınlar çocuk bakımında asıl sorumluluk sahibi olurken erkekler “yardımcı” konumundadır. Kadınlar çocuk bakımında kendi başlarına üstesinden gelemeyecekleri zamanlarda, banyo yaptıрма gibi işlerde, ya da kendilerinin çocukların yanında olamayacakları zamanlarda eşlerinden yardım aldıklarını anlatmışlardır. Kadınlar eşlerinin çocuk bakımına mecbur kalarak katlandıklarını ancak bu işleri de titizlikle yapmadıklarını dile getirmişlerdir. Bazı erkeklerse çocuğun bakımından kendilerinin sorumluluğu olmadığını düşünmekte, sadece çocuklarını sevmekle yetinmektedirler. İş gereği seyahat etmek zorunda olan bir katılımcının eşi çocuğunun bakımını anneanneye devretmeden sürekli kendisi yerine getirmektedir.

“ Allahtan onu konuda yardım ediyor sadece çocuğa bakıyor. Seviyor o kadar başka bir şey yapmıyor, kişisel olarak eğer ben evde yoksam altını bezleme vs. onları yapıyordur, yapıyor, kraker vererek, abur cubur. ” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“Ha, genel bakış açısının öyle olması. Yani, ben anneden öyle olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla, yapma gibi bir zorunluluğu olduğunu düşünen bir insan değil. Yani, Kadın yapmalı. Erkek yapmasa da olur. Ha canı istediğinde, kendini tatmin etmek adına yardımcı olur, alır sever, hoplatır, zıplatır bu kadar yani. Onun dışında bir şey yok. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

“ Babası her şeye bakardı. Şöyle söylüyim ben seyahat eden de bir kadındım. Seyahatte olduğum süre deniz ana annesinde kalmazdı eşim gelirdi işten çıkışında oğlunu alırdı, bakardı, uyuturdu her şeyi le ilgilenirdi. Her şeyi ile. Bizim babamız çocuk bakımında çok iyi idi. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

Çocukların özel ilgiye ihtiyaç duydukları anlarda da kadınların çocuk bakımındaki asıl rolüne ilişkin olan genel kanı değişmemektedir. Anneler eşlerin yardımından bahsederken “benim gibi, benim kadar ilgilenememektedir” ifadesini kullanmaktadırlar. Çocuk sahibi kadınların bazıları ise çocuklar hastalandığında dahi eşlerinden yardım almamakta tamamen kendileri bütün yükü taşımaktadırlar. Bir kısmı ise aldıkları yardımı yetersiz bulunmaktadır.

“ Ya, beraber götürüyoruz eşimle. Ama o daha hassas yani bebek aşı olduğu zaman bakamıyor vs. odadan gidiyor. Ben bende etkileniyorum ama ben tutmak durumunda kalıyorum. Ee, her zaman bir kere de hastanede kalma durumu oldu ikimiz de ikimiz beraber kaldık ilgilendik. ” (Nida, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 5 yıl 6 ay, Kamuda Taşeron)

“ Genelde ben ilgileniyorum. Ama şey o hassas dönemlerinde babası da ilgileniyor. Çok yeterli bulmuyorum yani çok fazla ilgilenmiyor. Daha fazla ilgilenecek zamanı olduğu halde. Benden daha fazla zamanı var. Daha fazla zaman ayırabilir ama yok, yapmıyor. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Babalar, bakıma muhtaç olan küçük çocukların ihtiyaçlarının giderilmesinde anneleri sorumluluk sahibi görmektedirler. Çocuklar büyüyüp bakım işleri azaldıkça özellikle dışarıya çıkma yaşı gelen çocuklarla babalar ilgilenmektedirler. Anlatılarda yaş grubu, biraz daha büyük olan çocukların babası, çocuklarının yaş gruplarına göre etkinlikler düzenlemektedir. Bunlar, sinema, spor aktiviteleri, müze ve anıt mezarları gezmek olarak anlatılmıştır. Diğer babaysa anne onaylamadığı halde evde teknolojik aletlerle oyunlar oynandığı dile getirilmiştir. Yaşanılan bir elektrik kesintisinde evde oynanan gölge oyunu sonucunda çocuğun babasının ilgisine olan ihtiyacı ve onunla nitelikli bir şekilde vakit geçirmeye duyduğu özlem elektrik kesilmesi duasıyla simgeleşmektedir. Çocuğun bu özlemi babanın ona yeteri kadar vakit ayırmadığının ve sorumluluklarının anne tarafından yerine getirildiğinin göstergesidir.

“ Geçiriyor ama benim tasvip etmediğim konularda ya tablette ya pley siteyşın oynarlar işte. E onun dışında hani böyle mesela geçenlerde elektriğimiz kesildi biz gölge oyunu oynadık. Kerem artık her gün dua ediyor elektrikler kesilse de, teknoloji hayatımızı çok mahvetmiş. Onu anladık her şey teknoloji ile onun üzerine yani oyunlarımız zamanımız, çocuklarla geçirdiğimiz o ufaklık zaman bile. Ya baba için diyorum özellikle teknolojik aletlerle geçirmeye çalışıyor –güliyor- ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ Büyüğünü alıp tenis oynamaya gider, masa tenisi. Sinemaya giderler. Onu bazı müzelere götürür. Bazı şeylere götürür. Büyüklerin kabirlerine götürür. Bunun planlamasını yapar eşim. Yani, saatle alakalı bir şey daha çok ben ilgilenirim. Yani şöyle ki, farklı sayısal

konularla ben ilgilenirim. Sözellleriyle babası ilgilenir. Babası ama daha çok az ilgilenir yani.
” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

3.5.5. Çocuklarla İş Bölümü

Çalışan anneler çocuklarına alışageldik rol kalıpları dışında eğitmeye özen göstermektedirler. Evde dağılmış oyuncaklarını, kıyafetlerini ve odalarını düzenleme konularında çocuklarını yönlendirmektedirler. Yemek masasını kurmak, kaldırmak kendi suyunu alması gibi ev işlerine ait sorumlulukların çocukları tarafından yerine getirilmesine dikkat etmekte ve davranışlarında değişim yaratmaya çabalamaktadırlar. Özellikle eşlerinden yardım alamayan evli kadınlar erkek çocuğunun babasının davranışlarını rol model almaması için çocuğuna kendi odasının düzenini sağlama sorumluluğunu vererek yerleşik toplumsal cinsiyet rollerini sarsmaya çalıştığını vurgulamışlardır.

“ Deniz kendi odasından mesul, kendi giyinmesinden, kuşanmasından, su almaya suyu benden istemez. Kendi gider alır gelir. Yemek yendikten sonra tabağını kendi mutfığa taşır. Babası da öyleydi çünkü. Ee 9 yaş için gayet kendi hayatı yani yapması gereken şeylerden mesul olduğunun farkında. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

“ Sofra kurduruyorum, tabakları götür kaldır bunu yapıyor. Kıyafetlerini katlayıp çıkardığında kaldırması biraz biraz yol adım orada, oyuncaklarını toplattıyorum küçük oğluma o yapıyor. Onun dışında da yani söyleyince yapıyor. Ama ben şey istiyorum ben söylemeden de artık alışıp yapsınlar istiyorum o raddeye daha gelmedik inşallah gelecez. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

3.5.6. Erkeklerin Eşlerin Kadınların Çalışmasına İlişkin Düşünceleri

Büyük şehirde yaşamının çeşitli ekonomik zorlukları bireylerin günlük yaşam faaliyetlerine bazı sınırlamalar getirmektedir. Ev kirası, ulaşım ve çocuk bakımına ilişkin giderler aile bütçelerini zorlamaktadır. Ataerkil değerlerin etkisinde eve ekmek getiren erkek kavramı günümüzde hala güçlü bir kavram olmasına rağmen, erkekler eşlerinin çalışmasını çeşitli nedenlerden ötürü istemekte ve desteklemektedir. Erkekler ev ekonomisine destek ve üretime katkı sağlaması açısından eşlerinin çalışmasını onaylamaktadırlar. Aynı zamanda erkekler çalışma hayatının kadını ve çocukları daha iyi hissettirdiği kanısına da sahiptirler. Fakat erkekler kadınların ev işleri ve çalışma hayatı arasında kalıp onlardan ev işlerinde yardım

talep etmeleri sonucunda kadınların çalışmayıp evdeki sorumlulukları üstlenmelerini daha uygun bulmaktadırlar.

“ Zaten öyle istedi, hep çalışan bir kadın olmalı. Eve ikinci bir gelir şart bu dönemde maalesef. Hiç çalışmayı bırakmayı düşünmedim yani. Evde oturan kadın yoktur. Emeklilik dışında.” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

“ Yani, olması gerektiği gibi görüyor aslında. Öyle olmalı diye düşünüyor. Ya bende öyle düşünüyorum. Öyle olmalı, çalışmalıyız yani üretmeliyiz. Bir şekilde hayatın bir yerinde var olmalıyız. Öyle boşu boşuna olmaz bence olmamalı. Tabi ki çalışmasını ön görüyor, destekliyor. Evet. Kesinlikle çalışmalıyız.” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“ Bazen destekliyor evet, çalışmalısın. Hani kendin için de olsa çocuklar için de olsa her şeyden önce kendin için çalışmalısın diyor. Bazen de iş konusunda geriliyorum ya evde otursan daha iyiymiş diyor. Evet, hem iş hem evi kaldıramadığımı düşünüyor. Ki kaldıramıyorum bazen gerçekten de bazen. O yüzden evde otursaymışsın daha iyiymiş diyor. Evde otursan daha iyiymiş, evle ilgilen –gülüyor-kadınların gergin olacaksa çalışmamaları –gülerek söyledi-kadınlar evinde otursun. Birçok erkekte ben bunu duydum ama. –hayretle- yani devlet bize yeteri kadar maaş versin ha eşimin verdiği maaşı da bana versin, dolgun olsun maaşım ama eşimi çalıştırmıyım. -bu da nasıl yıprandığını gördüğü için bence, yani görüyor farkında işine gelmese de nasıl yıprandığımızın farkında koşturup duruyoruz.” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Katılımcılara ev kadını olmanız halinde eşleriniz ev içi hizmetlerde ve çocuk bakımında size yardımcı olmak hakkında ne düşünüyor sorusuna verilen cevaplar değerlendirildiğinde, erkek eşlerin toplumsal cinsiyet rol kalıplarını güçlü bir şekilde benimsedikleri ortaya çıkmaktadır. Çalışan kadın olma halinde erkeklerin kendi tercihleri doğrultusunda kısmi yardımlaşma söz konusuysa, kadınların çalışmaması halinde eşler arası yardımlaşma yok olmaktadır. Ataerkil değerlere sadakat besleyen erkekler ise çalışma hayatında olsun olmasın ev içi bakım işlerinin kadınlara ait olduğunu düşünmektedir. Kadınlar çalışma hayatında olsalar dahi “bu kadınların sorumluluğudur” algısı değişmemektedir.

“ Çalışan bir kadın olmamı hiçbir şekilde şey olarak değerlendirmiyor, yani kadın çalışıyor ama ben yani bütün evde iş yükünü de veririm diyor yine. –gülme sesi- -yani ev hanımı olarak düşünmüyor. Ev hanımı da olsan sen aynı işi yapacaksın eğer sen çalışıyorsan bu sana bir olanak vermiyor diye düşünüyor, hayır yok. Yani çalışan bi kadın olman sana bir şey

kazandırmaz diyenlerden. Evdeki sorumluluklarını da yapacaksın diyor. ” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ Ya, kendi eşim açısından değerlendirirsem, olmazdı her halde. Yapı, ben onların yapı ile bağlantılı olduğunu düşünüyorum. Yani, bir insanın yapısında zaten yardım etmek duygusu, sorumluluğu taşıyorsa, o insan hep öyle gidiyor. Ama benim eşimde bunlar yoktu yani. Kısa bir dönem belki bunu yaşadık. Sonrasında tamamen değişti, yani. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

“ Kısmen yardımcı olurdu, bu kadar olmasa da olurdu. Yapı itibarıyla zaten şey değildir. Hani, merhametlidir. Gidip hani hep o yapsın demez. Diyeceğini sanmıyorum. ” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

3.5.7. Teknolojik Aletler ve Ev İşleri

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ile kadınlara ev işlerinde yardımcı olmak sloganıyla piyasaya çeşitli ev araç ve gereçleri sunulmaktadır. Günümüz evli çiftlerinin, özellikle şehirlerde yaşayanların, evlerinde ihtiyaçlarına uygun olarak küçük ve büyük teknolojik ev aletleri bulunmaktadır. Katılımcılar ev aletlerini kullanmanın hijyen ve zaman tasarrufu açısından faydalı olduğunu aynı zamanda bu aletleri kullanarak bedenen daha az yorulduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca bazı ev aletleri eşlerin “yardımını” da sağlamaktadır.

“ Tabi ki, onlar hem zaman açısından hem de işin yoruculuğu açısından kolaylıklar sağlıyor. -E tabi ki şimdi bir yumurtayı elle çırpıp tıgımızı birde rondo veya blender ile çırpıp tıgınızı düşünün çok daha kolay oluyor, vakit tasarrufu oluyor. Artı bunun yanında da işte bedenen yorgunluğunuz açısından size kazancı oluyor. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

“ Ütüünü yapıyor. –gülüyoruz- onu da sonradan tabi yapmaya başladı. Önceden yapmıyordu daha sonra. Tek yaptığı kendi ütüsü. Kullanıyor eskiden işte ütüm iyi değildi mesela o yüzden ütüsünü yapmıyordu. Şimdi ütü rahat onda da gene kendi rahatlığını düşünüyor. Baktı ki ütü rahat yapıyor, başladı yapmaya. Hayır, ben bıraktım yapmayı sen yapacaksın yetiştiremiyorum. Sen yapacaksın dedim. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“Kullanır. Hepsini kullanmayı bilir. Çamaşır çok değil ama bulaşık makinasını koyar, boşaltır. Evi süpürür. Silmeyi bana bırakır. ” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

Son yıllarda yaşanan toplumsal ve teknolojik değişiklikler günlük hayatın akışında etkili olmaktadır. Geçmiş yıllarda aileler daha kalabalık yaşadığı için hane ihtiyaçlarının karşılanmasında yapılan alışverişler toplu yapılmaktaydı ancak günümüzde ise piyasa hizmetlerinin yaygınlaşması, aileleri ihtiyaçları oldukça alışverişe sevk etmektedir. Katılımcılar evin günlük ihtiyaçlarının temini ve maddi yükü eşler arasında ortak paylaştıklarını anlatmışlardır.

“ Birlikte yapıyoruz. Bir şey eksikse hani ben alıyorum, toplu olarak beraber gidiyoruz. Hani, böyle çok eksik olur birlikte gideriz. Ama onun dışında ufak tefek eksik olur ben hallederim. O yolda olur ondan isterim. Hani o şekilde. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

“Birlikte yani, benim vaktim olursa ben, eşimin vakti olursa eşim. Paslaşırız. Kim müsaitse o yapar. -Haftalık yapıyoruz genelde, aylık değil haftalık yapıyoruz. İşte şu eksik deyip işte iş dönüşü alim eve gidim. Ekstra.” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

Bazı evli katılımcılarsa ailenin tüm maddi ihtiyaçlarının kendileri tarafından karşılandığını belirtmişlerdir.

“ Maddi yükünü de şu an ben taşıyorum, eşimin sorumsuzlukları yüzünden. Maddi ve manevi olarak her şey bende. Bu da beni çökertti, yıprattı yani. Çok yıprattı hem de. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“Maddi yükü tabi ki bende çocuğun kreş masrafları bende. Valla bizim maaşımız ayrı ortak koymuyoruz o artık koymak istemiyor. Benden habersiz bir şeyler yaptığı için vermiyorum açıkçası. O yüzden Alperen'in bütün kıyafetleri bende ondan sonra markete ben gidiyorum ama eskisi gibi yapmıyorum. Çünkü niye hem taşıycam hem eve getirecem para vermeyecek ondan sonra yani canım isterse yapıyorum. Yani sırf Alperen şeyde kalmasın diye ona zaten alışveriş yapıyorum.. Onun yaptığı tek şey elektrik, doğalgaz, su onları düzenli olarak veriyor. Gerisini de ne yapıyor ne ediyor biliyorum zaten. ” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

3.5.8. Evlilik İlişkisi

Evlilik ilişkisi eşlerin ortak bir yaşamı birlikte sürdürmesi üzerine kuruludur. Günlük yaşam içerisinde sürekli kararlar almak gerekmektedir. Katılımcı evli kadınların çoğu kendileri ile ilgili kişisel alışverişleri, iş çıkışı arkadaşlarıyla kısa süreli dışarıda vakit geçirmek gibi

konular dışında eşleri ile görüş birliği sağlamayı tercih etmektedir. Özellikle çocuklarla ilgili kararlar, borçlanma, araç satın alma, tatil programları yapmak gibi ciddi konular eşler arasında müşterek değerlendirilmektedir. Hafta sonu programları, arkadaşlarla vakit geçirme vb. sosyal aktiviteler için kadınlar kendileri karar almaktadır.

“ Evet, her şey ortak alınırdı. Hayır, hayır bağımsız tabi ki karar alabiliyorsunuz da bizi ilgilendiren bir konuda ortak karar vermemiz gerekiyorsa ortak karar veriyorduk. Kendi başıma karar almazdı bana sorardı şimdi ben evliliğim boyunca böyle bir şey yaşamadım. Benim ne kazandığım param soruldu. Niye o alındı diye soruldu. Öyle şeyler yoktu bizde. Nasıl diyim tatile gidilecekse ortak karar veriyorduk. İşte bir yerde kalacaksak ortak karar veriyorduk. Çocuğun okulu ise yani ben eşime danışmayı çok severdim zaten ama biz birlikte karar verirdik zaten bu konuda biraz uçta evlilik yaptım. Eşim çok farklı bir adamdı. ” (Evrım, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

“ Her konuda aşağı yukarı birbirimizin fikrini alırız. Yani, onunla ilgili de, benimle ilgili de. Şöyle bir fikir var. Ne düşünüyorsun sen falan hani. Hep öyle olur yani. Birbirimizin fikrini almadan, sormadan demiyeyim de. Böyle bir durum var, sence yapayım diye mutlaka bende sorarım o da bana sorar. ” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

Katılımcıların bazılarının evliliğin ilk yıllarından itibaren eşler arasında nerede ise tüm konularda ortak karar alma sağlanamamıştır. Anlatılarda erkek eşlerin kadınların bilgisi dışında yüksek oranlı borçlanıldığı dile getirilmiştir. Katılımcılar evlenerek ortak bir yaşam geçirmeyi düşündükleri eşlerinin sorumsuz ve kendi başına aldıkları kararların evlilik ilişkilerini yıpratıldığını vurgulamışlardır.

“ Üzüyor, üzüliyorum hani onun ilgisiz davranışlarına tavırlarına ya da oturup da ortak bir karar almamamıza bireysel davrandığı için zaten şu an maddi sıkıntı içerisindeyiz. Hani bir ortak olur artık evlendin her şey bir kenara olur her şey ortak kararlar alırsın ortak bir yaşam sağlarsın. Maddi manevi etkiledi yani. Ben de tek başıma ev geçindirmek zorunda kaldım şu anda. Yani bana sormadan yaptığı yanlış işin ceremesini de şu an yine ben çekiyorum. Tavrımı koydum, koyduğum noktalarda biraz geri adım attı ama sonrasında yine devam etti. Düzelme yok, tavrımız kavgaya dönüşüyor olay artık ben zaten sabır kalmadı tahammül kalmadığı için en ufak bir şeyinde bile bağırarak cevap veriyorum. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Eşler birbirinden bağımsız kararlar aldığında bu durum her iki tarafı duygusal açıdan olumsuz yönde etkilemekte, eşler arasında kırgınlıklar yaratmaktadır. Bekar iken günlük ve bireysel yaşama ilişkin kararlarında aile otoritesine bağımlı olmayan kadınlar evliliklerinde

eşyle ortak karar almakta zorluk çektiklerini anlatmışlardır. Kadınların bazıları eşlerinin bireysel aldıkları kararların maddi açıdan ailelerini ciddi anlamda sarstığını ifade etmişlerdir. Tek başına ev geçindirmek zorunda kalan kadınlar eşlerine karşı öfke biriktirdiklerini, sık sık tartışlarını belirtmişlerdir.

“ Yani şöyle ben bağımsız karar aldığımda eşim bundan hoşlanmıyor, onunla paylaşmamı istiyor. Ben de yapı olarak biraz özgür büyüdüğüm için bu benim zorluyor. O her zaman ortak karar almak istiyor kendi isteğini de yapmak istemiyor. Ama ben de biraz özgür büyüdüğüm için bu durum beni zorluyor. Kırılıyor yani işte diyor bak ben paylaşıyorum sen de paylaşmalısın beraber almalıyız davranıyor hani bende şey kırılacak bir şey yok bunda – güldü- diye düşünüyorum ama o kırılabilir. ” (Nida, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 5 yıl 6 ay, Kamuda Taşeron)

Evli ve çocuğu olmayan çiftler ilişkilerine ve kendilerine daha fazla akit ayırmaktadırlar. Sosyal aktiviteleri için hafta sonu arkadaşları ile program yapma veya baş başa, birlikte vakit geçirme imkanına sahiptirler. Fakat çocuk dünyaya geldikten sonra evli çiftler kendilerine zaman ayırıp birlikte vakit geçirme fırsatı bulamamaktadırlar. Çocuk bakımında özellikle küçük çocukların “bakımını annesinden daha iyi kimse yapamaz” anlayışıyla kadınlar eşleri ile dışarıda geçirilecek vakitten fedakarlık etmek durumunda kalmaktadırlar.

“ Genel olarak dışarı çıkıyoruz. Yemeğe gidiyoruz, sinemaya gidiyoruz. Arkadaşlarımızla buluşuyoruz. Yani, şöyle söylim baş başa arkadaşlarımızla vakit geçirdiğimizden çok eşimin, eşim ve arkadaşlarım yani kalabalık olarak grup olarak görüşüyoruz. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

“ Genelde ben program yapıyordum. O da uyardı yani. Sıkıntı yaşamıyorduk. Ta ki çocuk olana kadar ki süreçte öyle geçiyordu. Gayet, güzeldi, iyiydi. E, çocuk olduktan sonra, tabi işte o bir yere gitmek istediğinde çocuk var diyorduk. Geç bir saatse ben fedakarlık edip kalıyordum. O gidiyordu arkadaşlarıyla falan. Böyle şeyler de yaşadık yani. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

3.5.9. Kadınların Annelik Rolü ve Çalışma Hayatı

Evli kadınların hayatında çocukları, ister duygusal anlamda ve ister bakım gerektiren işlerde, önemli bir yer işgal etmektedirler. Kadınlar çocuklarının bakımı ve eğitimi için kendi varlıklarından, bedenlerinden, vakitlerinden cömertçe fedakarlıklar yapmaktadırlar. Kadınlar çocukları için, hamilelik dönemlerinden itibaren beslenmelerine, sağlıklarına özen göstermeye

başlamaktadırlar. Çocuk dünyaya geldikten sonra da bu özen devam etmektedir. Anne olduktan sonra kadınlar genellikle çocuklarının beslenmesi, uyuması, kişisel temizliği, oyun ihtiyaçları ve eğitimine kadar olan tüm süreçler için yapabildiklerinin en iyisi için gayret etmektedirler. Çocuklarını büyütürken anneler de çeşitli kazanımlar elde ettiklerini anlatmışlardır. Duygusal olarak bu sorumlulukların kendilerini mutlu ettiğini belirten anneler çoğunluktadır.

Anneliğe atfedilen geleneksel değerlerle yüklü, onların kendileri için çok büyük anlamlar taşıdığını ifade eden kadınlar çoğunluktadır. Ancak çalışma hayatının yarattığı stres ve bu rolün yeterince yerine getirilmeyişine yönelik kaygılarda sıklıkla belirtilmiştir.

“ Anne olmak insanı daha sabırlı yapıyor. Daha merhametli yapıyor. Daha karşısına daha anlayışlı yapıyor. Daha karşıdakini dinleme yeteneği kazandırıyor bence. Tek yani bencillikten uzaklaştırıyor. Ama tabi daha sinirli de yapıyor olabilir. Duruma göre yani. Daha sabırsız şeye göre hani yorulma ve yıpranmasına göre kişinin değişebilir. ” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

“ Yani örneğin mesela gıda vereceğim zaman yanlış bir şey veririm şu anda da mesela beslerken kendim mesela yanlış her şeye bakıyorum yani hamileliğimde de böyledim yediğim her şeye dikkat ediyordum yani benim başımıza her an her şey gelebilir. Her şey olabilir ama bu benim yüzümden olmasın belki çok kafaya takıyorum hamileliğimden bu yana hep doğru beslenmeye çalışıyorum. Onun eğitimi vs belki ama bu zamana kadar kendimi yetiştirebileceğim kadar yetiştirdim ve bunun ona çok faydası olacağını düşünüyorum. Hani demek istediğim şu o benden görerek zaten ee iyi şekilde yani düzgün şekilde davranışları kazanacak. ” (Nida, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 5 yıl 6 ay, Kamuda Taşeron)

Çocuk dünyaya getiren kadınlar; çocuklarıyla zaman geçirmenin, onların büyümelerine şahit olmalarının ve annelik duygusunun hissetmenin, çocuklarının bakım sorumluluğuyla bizzat ilgilenmenin kendilerini mutlu ettiğini ifade etmektedirler. Bazı kadınlar sürekli evde olmak ev işleri ile ilgilenmenin kendilerini bunalttığını, bazıları da evde kaldıkları sürece tüm ev işlerini zamanında yaptıkları için kendilerini daha iyi hissettiklerini anlatmaktadırlar.

“ Tabi ki, annelik duygusunu yaşamak güzel bir şey. Duygusal yanımla fazla olduğu için diyeyim. Hep onunla zamanımı geçirdim. Onu bırakıp işe başlamak istemedim açıkçası o süreçte. Onun gelişimini gördükçe mutlu oluyorsunuz, yani ne bilim, belirli şeyleri gözlemliyorsunuz. Güzel şeyler yani, onun yanımda olması beni mutlu ediyordu açıkçası. Ama tabi. Ev işiydi, sıydu, buydu derken sıkıldığım zamanlar kendimi dışarı atıyordum. Anne olmak güzel bir duygu. Çok farklı. Tarifi yok yani. Herkesin de olması gerektiğini, bunu yaşaması

gerektiğine inanıyorum. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

“ Yani şey düşünüyordum hani bir bebeğe bakmak ne kadar zor olabilir ki? Gerçekten zor zormuş. Ama aynı zamanda çok da güzel sorumluluk sahibi oluyorsunuz ee yani o açıdan. Yani çok güzel tabi ki bir bebeğe sahip olmak ama çok büyük sorumlulukları var. Bir insan yetiştiriyorsunuz hani ilk anne olduğumda böyle şey hissetmedim. Ayy anne olmak falan böyle yücelik, kutsallık öyle hissetmedim ben bunu bakacam bana muhtaç bir varlık o şekilde düşündüm. Daha sonra sonra o kutsallık işte nasıl diyim daha yüce hisler sonradan geldi bana-güldü- o yüzden. ” (Nida, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 5 yıl 6 ay, Kamuda Taşeron)

Anne ve babalar çocuklarını büyütürken dikkat edilmesi gereken kuralların bilincinde olarak çocuklarına kendi inandıkları değerler çerçevesinde rol model olmaya çalışmaktadırlar. Katılımcı anneler çocuklarına vakit ayırmak, tv. ve tableten uzak tutmak, sevgilerini hissettirerek büyütmekten yana olduklarını ifade etmişlerdir. Özellikle çocukluk çağlarında formel eğitimle çocukları sıkımlamak gerektiğini ileriki yaşlarda onların zaten formel eğitimle yorulacaklarını düşünmektedirler. Küçük çocuğu olan anneler çocuk büyütmeyle ilgili oldukça fazla ve farklı görüşler olduğunu fakat bu görüşlere itibar etmediklerini içgüdüsel olarak doğruyu bulacaklarını inanmaktadırlar. Çocuğu olan aileler çocuklarının gelecek yıllarda alacağı eğitim için birikim yapmaktadırlar.

“ Ya açıkçası çok böyle ben bebeği bebek çocuk gelişimi ile ilgili çok bir şeyler okumak yapmak o şekilde yapmak istemiyorum hani içgüdüsel olarak bunu yapacağıma inanıyorum. Ee, dediğim gibi annemin beni doğru bir şekilde yetiştirdiğine inanıyorum. Şu anki aklımla ee bende hani bir eğitim vs.re almadan u bunu yapabileceğime inanıyorum. Çok teorik olarak onu yetiştirmekle ilgili çok fazla görüşler var ya hani ben bunu içgüdüsel olarak bunu bulabileceğimi düşünüyorum. Farklı görüşler olduğu için hani ama onun hayatı açısından tabi ki birikim yapmayı istiyorum. Ve şu anki birikimim hep onun yani onun geleceği için o niyetle biriktirmemiş olsam da. Bütün birikimim onun için. Eşim de aynı şekilde düşünüyor. ” (Nida, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 5 yıl 6 ay, Kamuda Taşeron)

“ Ya, tabi şimdi, günümüz şartlarında değerlendirsek, iyi bir eğitim deyince belirli şeyleri sağlamak işte. Ne bilim ben ihtiyaçlar, bu gün işte bir bilgisayar olsun, elektronik anlamda tabi ihtiyaçlarını karşılamak gerekiyor. Bunun için iyi bir eğitim için ilk yapılacak şu şartlarda iyi bir okul araştırıp, o okulda iyi bir öğretmen ya da imkanlarınız ölçüsünde işte iyi öğretmeni araştırıp bulmak, çocuk için bence bütün geleceğini etkileyecek diye düşünüyorum. Yani, İlk

başladığı okuldaki eğitim şeyi çok önemli. Bana göre öyle yani. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

Kadınların çalışma ve aile yaşamı arasında yaşadıkları hızlı tempoda arasında ezildikleri pek çok araştırmada ortaya konmuştur. Evli ve çocuklu kadınlar iş yaşamının sorumluluklarının yanı sıra ev işleri ve çocuk bakımı yükümlülükleri ile adeta köşeye sıkışmışlardır. Erkek eşlerin ev içi bakım hizmetlerini yapmak istememeleri ve yine çözümü de kadından beklemeleri kadınları yıpratmaktadır. Kadınlar ücretli bir işte çalışıp para kazanarak eşlerinin geçim baskısını onlarla paylaşmakta iken eşleri ev işlerinde onlara yardım etmekten kaçınmaktadırlar. Kadınlar hane içinde ataerkil değerlerin hegemonyası altında ezilmektedirler.

“ Zor zaman ayıramıyorsunuz. Çocuk olduktan sonra daha zor. Bizim kopma noktamız zaten orada oldu. Bir şeyleri paylaşamadığımız için ayrı düştüğümüz için bir bocalama yaşadık. Ee ama onun dışında ben başka bir bocalama yaşamadığımı tabi ev işleri ile ilgilenmeyi hiç sevmiyordu ama sende hoşlanmıyorsan çözümünü bul diyordu. Kadın haftada bir gelmesin de istiyorsan her hafta gelsin diyordu yani yapmak istemiyorsan. Çünkü ben yapmayı sevmiyorum diyordu. Ee on kızardım bir tek yani. Bir şeye el at derdim atmazdı. -yetişememek. Zaten gündüzleri bakan biri vardı geceleri ona yüklenemiyorsunuz. Ama akşam bir yere program yapmak istediğinizde çocuğu bir yere bırakmanız gerekiyor. Bunu yapamadık biz. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

“ Ee, annelik olarak çocuklarıma daha az vakit harcıyorum yani çok fazla zaman geçiremiyorum. Öz bakımlarıyla evet kendim paralayarak ilgileniyorum. Ama oyun anlamında onlarla etkin zaman geçirmek anlamında çok fazla zaman ayıramıyorum. Eş olarak da yine öyle yani hem eve yeteceksin hem maddi olarak eve bakacaksın hem manevi olarak yıpranacaksın. Bir de gelip evde kadınlık yapacaksın. Ben bunu artık şey görevim olarak görüyorum. Bu da beni üzüyor. İstemiyorum yani artık öyle de bir soğukluk oluyor. Kendimi kullanılmış gibi hissediyorum, öyle söylüyüm. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

3.5.10. İdeal Kadın, İdeal Anne

Ataerkil değerlerin üretmiş olduğu geleneksel roller içinde ev işlerini, çocuk bakımının yapısı gereği en iyi şekilde kadınlar tarafından yapıldığına ilişkin algıya bağlı kalan katılımcılar bu işleri kendi sorumlulukları olarak görmektedirler. Bu algının kırılmadığını belirten katılımcılar çoğunluktadır. Kadınlara ve erkeklere bu algı küçük yaşlardan itibaren oyunlarla, atasözleri, deyimlerle ve toplumsal davranışlar aracılığı ile benimsetilmektedir. Kadınlar ve

erkekler evliliklerinde kanıksamış oldukları bu roller doğrultusunda aile içinde eşitsiz iş bölümünü pekiştiren davranışları benimsemektedirler. “İdeal kadını” anlatırken kullanılan ifadeler “mükemmel anne ve mükemmel ev kadını olma yönünde kırılmanın” beklendiğini doğrular nitelikte olsa da “görevleri” olan sorumluluklarından söz etmektedirler. Kadınlar toplumun ve eşlerinin onlardan yerine getirmelerini bekledikleri sorumlulukların sadece kendilerine ait olmadığına farkında olsalar da bu tahakküme direnç gösterememektedirler.

“ İdeal ev kadını. Bir kadın zaten her şeyi kadına yükledikleri için her şeyi kadın yapar modunda herkes. Ütiyü kadın yapar, çamaşırı kadın yıkar, evi kadın toplar, yemeği kadın yapar, bulaşığı toplar, işte masayı hazırlar. Ne bilim çocuğuna o bakmak zorunda. O ağlarsa o susturmak zorunda. Gazı geldi, işte sende durur, sen annesin bir şekilde babalar derki a anneye atıyorum sende duruyor çocuk. Hani bir kadına yüklenmiş bizim ülkemizde bence büyük bir sorumluluk olduğu için. Kadın yapabiliyorsa, erkekte yapabilir hepsini yani bunların. Sadece bir sıyırma, bizim ülkemizde erkekler sıyrıyor böyle dedikleri için. Ha, evet sen bütün bunları yaparsan o erkeğin gözündeki ideal kadın sensin. Hiç öyle bir şey yok. O algı kırılmıyor bizim ülkemizde bence. Bence ideal kadın yani, evet yapar her şeyi yapar, ama ideal kadının eşi de yapmalı. Her şey ona yüklenmesin. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

“ İdeal evli bir kadın yok ya bir kadının o kadar zorlanması –güldü- zorlanmasın ya. Nasıl isterse öyle davransın. Yani şöyle evlenmeden önce yemek yapmayı bilmiyordum hani öğrencilik hayatımda vs.re yemek yapıyordum ama üstesinden geldim diye düşünüyorum. Hani böyle her şeyi mükemmel yapmaya çalışmadım ee ama üstesinden de geldim. ” (Nida, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 5 yıl 6 ay, Kamuda Taşeron)

“ Ben, bir erkeğe göre herhalde ben yani ideal bir kadıyım. Yani, bütün sorumluluklarımı yerine getiriyorum. -gülerek söyledi- Görevim olmuş sorumluluklarım. Ee, önceliğim çocuklarım birçok konuda. Öncelik onlar. Evimi ihmal etmiyorum kendime zaman ayırırsam da ki ihmal ettiğim noktalarda hep eksik hissediyorum. Aşırı derecede sorumluluk sahibiyim bence tek sıkıntım bu. Seviyor muyum bu huyumu sevmiyorum böyle ideallik olacaksa da olmasın –gülüyor- ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Yukarıdaki anlatılar kadınların “ideal anne ve ideal anne” olmanın kendilerini oldukça zorlayacağını, ev işleri ve çocuk bakımına ilişkin eşleriyle yardımlaşmanın gerekliliğini ifade etmelerine rağmen bakım hizmetlerini aksatmadan yerine getirmeye özellikle gayret ettikleri gözlenmektedir.

Çalışan kadınlar evde geçirdikleri süre açısından ev kadınlarına göre daha kısıtlı bir zamana sahiptirler. Kendilerini eksik hissedenden ve çocuklarına özlem duyan katılımcı anneler ev kadınlarına göre çocuklarıyla daha nitelikli vakit geçirdiklerini düşünmektedirler. Katılımcılar çalışmanın kendilerini daha öz güvenli ve güçlü kıldığına, bu durumun çocukları ile olan iletişimlerini olumlu yönde etkileyeceğini ve çocuklarını daha iyi yetiştireceklerine inanmaktadırlar. Ev kadınlarının çalışan annelerin çocuk bakımını değerlendirirken, onların çocuklarının bakım işlerini başkalarına bırakmalarını ve çocuklarına daha az zaman ayırmalarını çalışan anneler için bir eksiklik olarak gördüklerini dile getirmişlerdir. Ancak çalışan kadınlar, ev kadınlarının sahip olduğu zaman bolluğunu iyi değerlendiremediklerini ve çocuk bakımında yeteri kadar ilgili ve dikkatli olmadıklarını belirtmişlerdir.

“ Biz ne yapıyoruz ki onlara göre götürüp bakmıyoruz ya da başkaları bakıyor sen ne yapıyorsun ki çocuk mu bakıyorsun. Sadece çocuğu bakımdan ibaret olduğunu düşünüyor yedir, içir, yatır bu. Bu kadar yani oysa bi çok her yönden çocuğu tamamlayacak eksiklikleri var ruhsal olarak eğlence olarak bunları çalışan anneler her defasında diyorum ya eksik hissettikleri için daha fazla zaman ayırmaya çalışıyorlar. Öncelikleri çocukları oluyor ama evdeki kadın sürekli ben evdeyim sürekli yanımda sürekli onunla ilgileniyorum zaten gereken ne ise veriyorum modunda oldukları için bence bizim kadar ilgilenmiyorlar. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ Yani, hayır çalışan bir kadın da çocuğuna çalışmayan bir kadın kadar iyi bakabilir. Yani onunla kaliteli mesela daha az zaman geçirir daha çok kaliteli zaman geçirir. Ee, ve hatta ondan daha iyi de olabilir. Yani şöyle u belki çalışan kadın kendi ayakları üzerinde durduğu için daha güçlü, güvenli hani daha güçlü hisseder ve bebeği ile de daha iyi iletişim kurar daha az zamanı da olsa az zamanını daha kaliteli geçirir. Ama ev kadını olan biri sürekli bebekle birlikte olduğu için ve hani kendi farklı bir hayatı olmadığı için de çalışan bir kadın ondan daha iyi bakabilir, daha iyi yetiştirebilir. ” (Nida, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 5 yıl 6 ay, Kamuda Taşeron)

3.5.11. Çocuk Bakımı ve Çalışma Hayatı

Çalışan kadınlar yasal izinler çerçevesinde çocuklarının ilk aylardaki bakımı ile annelerinin veya eşlerinin annelerinin desteğiyle kendileri ilgilenmişlerdir. Sonrasında kendi anneleri, eşlerinin aileleri ya da bakıcıdan destek almışlardır. Kadınlar her ne kadar çocuklarının bakıcılarından olumlu söz etseler de çocuklarının bakımını aksatmamaları için bakıcılarla özellikle iyi ilişkiler içerisinde olmaya gayret ettiklerini ifade etmişlerdir. Kendi annelerini çocuk bakımında yeterli görseler de, ev yaşamında üçüncü bir kişinin varlığının eşleri ile olan

ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini söylemişlerdir. Kreş aşamasına gelen çocukların kreşlere uyum sorunları, iyi nitelikli kreşlerin pahalılığı, hizmetin yetersizliği de yine annelerin çözmek zorunda olduğu sorunlardandır. Kreşe verilen çocuğun sabah uykusundan kalkmaması, kreşe gitmek istememesi, evden çıkmadan yapılması gereken hazırlıklar, akşam çocuğu kreşten alma telaşı anneleri günlük hayatın içinde oldukça yıpratmaktadır.

“ Çünkü ben bunun zorluğunu yaşadım iki yıl annem baktı. Dolayısıyla, annem nasıl bakacak, ne yapacak derken, annem geldi. Benim evimin içinde oldu, ev hayatı da ister istemez etkileniyor bir şekilde. Ev hayatımızı da etkilediğini düşünüyorum. Ama çalıştığım için annem baktı yani 2 yaşına kadar. Ondan sonra da kreşe verdim. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

“ Daha sonrasında kreşe verdim ama o bile zaten yoruyor, bakıcı ile uğraşmak onun nazı ile uğraşmak çocuğuna iyi baksın etsin diye. Ee, kreşe desen kreşe götürüp getirmek yani bir tempo halindesin sabah kalkıyorsun çocukları hazırlıyorsun kendin hazırlanıyorsun onları evden çıkarmak var. Çıkarıp kreşe bırakıyorsun. Bazen sıkıntı çıkarıyor kreşe gitmek istemiyor, bu süreçler yani bir günlük düşün ki bunu sürekli yaşıyorsun, yoruyor yıpratıyor insanı. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Anneler çocuklarının kreş eğitimi ile diğer çocukların davranışlarını görerek öğrendiklerini, ev dışında kalabalık bir ortamda bulunmanın çocukların bağışıklık sistemini geliştirdiğini ve eğitimine de katkılar sağladığını düşünmektedirler. Özel kreşleri evine daha yakın olduğu için tercih eden katılımcılar, bu kreşlerin eğitiminin sıradan kreşlerden farklı olmadığını tecrübe ederek verilen ücreti fazla bulmuşlardır. Anneler çocuklarının bakımı ile ilgilenen kreşlerin mekânsal olanaklarını yetersiz bulmakta ve çocuklara gün boyu sunulan hizmeti yetersiz bulmaktadırlar.

“ Deniz çok erken başladı. Ama bence iyi de oldu çünkü gelişimi sosyal gelişimi içinde çok iyi oldu. Ben kesinlikle olması gerektiğini düşünüyorum. Yani bir kadın, bir anane, bir babaanne tarafından sadece bakılmaması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü tuvalet ihtiyacını da erken söyledi ama kendi kendine ben hiç zorlamadan arkadaşlarından görerek öğrenerek. Bir kere zaten bağışıklık sisteminin gelişebilmesi açısından da olmalı. Ee ben bize çok şey kattığına inanıyorum. ” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

“ Fazlaydı. Çünkü özel bir kreşe vermiştik biz. Gereksizdi yani. Gereksiz fazla verdik. Yani, devlet kreşleri çok daha rahat tabi de. Biz özel bir kreşe verdik, yakın olsun diye. Eğitimde

kısmen etkiledi ama. Sonuçta gördüm ki hep aynı şeyler yapılıyor, onun dışında hopluyorlar, zıplıyorlar. Yani, 4, 5 yaşında çocuklar. ” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

“ Yani alan yok zaten. Öyle İstanbul şartlarında görmedim olan yerler var ama tabi ki daha nezih daha güzel maddi olarak daha pahalı olan yerler. Orta halliydi verdiğim yerler de. Kötü de diyemem iyi de diyemem. Yani ama alan olarak oyun alanı olarak yok bir binanın beşinci. Katına koymuşlar çatı katına kreşi ee yapay bir bahçe yapmış telle de şeyleri kapatmış yarı açık ceza evi çocuklara. Bütün gün oradalar yani. Çok da iyi değil imkanlar. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

3.6. Kadının Evlenmeden Önceki Ailesinden Aldığı Eğitim ve Ataerkil Değerler

3.6.1. Kadının Evlenmeden Önceki Ailesinin Çalışmasına İlişkin Düşünceleri

Günümüzde aileler özellikle kent yaşamında çocuklarına iyi eğitim olanakları sağlamayı önemsemektedir. Katılımcı kadınların kendi ebeveynleri kızlarına gelecekte bir meslek sahibi olmalarının yanı sıra bireysel hobiler kazandırma adına da eğitim almalarını sağlamıştır. Ataerkil değerler ülkenin bazı bölgelerinde daha işlevsel bir yapı sergilemekte ve özellikle kadınlar üzerinde egemen bir güce sahiptir. Katılımcılardan bazılarının babaları kızlarının lise eğitimi almasını engellemek istemiştir. Ancak üniversite eğitimi almak isteyen katılımcılar eğitimlerine devam etmek için babalarının onayını almayı çeşitli uğraşlarla almayı başardıklarını anlatmışlardır. Ancak içlerinden bir tanesi okumak istediği liseyi seçmeyi başaramamıştır. Aile tarafından kızlarının eğitime onay verilmesinin nedeni ise, meslek sahibi olmasından ziyade gelecekte tahsilli bir ev kadını olması beklentisinin varlığına vurgu yapılmıştır.

“ Şöyle, çalışmam için, eğitim almam için atıyorum benim erkek kardeşim var. Ona nazaran iki kat daha fazla çaba göstermişlerdi. Okusun, işte bir birey olsun diye. İşte kurslara göndermişti babam. Atıyorum bir hobim olsun diye. Çalgı falan bir şey çalayım diye. Sürekli hareketliydiler yani. Bu anlamda destekledi evet. ” (Buğu, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 3 yıl 8 ay, Kamuda Sözleşmeli Memur)

“ Ya ailem okumam konusunda ilk başta beni desteklemedi doğrusu. Zaten doğuda benim yaşlarımda bizim dönemlerimizde benim mesela amca tarafımdan okuyan tek kız benim. Ya bende çok ağlayıp, sızladığım için işte liseye kadar gönderdiler. Lisede de yani işte tahsilli bir ev hanımı olsun gibisinden yani kız meslek lisesine, zaten istediğim okula gidemedim. Öyle bi şeyleri yoktu ama sonradan benim çok çabaladığım görünce mecbur kaldılar gibi oldu yani

kazandım falan da üniversiteyi. ” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

Katılımcı kadınların çoğunun ailesi kızlarının ekonomik özgürlüklerini kazanarak başkasına bağımlı olmaması için çalışmalarını desteklemişlerdir. Ataerkil değerleri benimsemiş ailelerde babalar kızlarının çalışmaması gerektiğini ev ve iş dışı mekanlarda yaşanan olumsuz örneklerle simgeleştirerek, kızlarını koruma amaçlı olumsuz değerlendirmelerde bulunmaktadır. Anneler ise kızlarının hane içi bakım hizmetlerinde kendi yüklerini hafifletmelerini beklemektedirler.

“Özellikle babam ve annem zaten eğitim görmemizi üniversite okumamızı mezun okumamızı çok istediler. Zaten çalışan üniversite den mezun olunca çalışma hayatına gireceğimizi biliyorlardı. Ve bunu desteklediler her zaman. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi)

“ Bir kere babam çalışmamı hiç istemiyor. Dışarının bize çok zarar verdiğini düşünüyor. Yani televizyonda izledikleri etrafında duydukları bayanlara karşı olan tacizler, tecavüzler, sıkıştırmalar olumsuz etkilerden en çok babam etkileniyor diyebilirim. Beni çok sık arar yani iş, çalışma gün içinde de çok arar. İşten çıktığımda da çok fazla arar. Neredesin, ne şekilde geliyorsun diye. Yani senin çalışmaya ihtiyacın yok, sen çalışmamalısın diyen bir babam var. Annemin bu konu ile çok fazla görüşü yok, sadece o kendi açısından değerlendiriyor. Hani sen kalsan bana çok daha fazla faydan olur açısından düşünüyor ama ben tam tersini düşünüyorum.” (Güneş, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 8 yıl, Kamuda Memur)

3.6.2. Kadının Evlenmeden Önceki Ailesinde İş Bölümü

Katılımcılar kendi toplumsallaşma evrelerinden bahsederken ebeveynlerinin erkek kardeşlerine ve kendilerine farklı sorumluluklar verdiklerinden bahsetmişlerdir. Erkek çocuklarına dışarı işleri ve ev içinde de sofraya toplamaya yardımcı olma şeklinde işler veriliyorken kendilerininse anneleriyle birlikte tüm hizmet işlerine katıldıklarını belirtmişlerdir. Ağbisi olan katılımcılar, onlara hizmet yapmakla birlikte saygı göstermeyi de öğrenmişlerdir. Bazı katılımcıların erkek kardeşleri ebeveynler tarafından verilen hiçbir sorumluluğu yerine getirmedikleri için onların işlerini de katılımcıların kendileri yerine getirmiştir. Katılımcılar kendilerinin kız çocuğu olmaları nedeniyle babalarına karşı gelmenin saygısızlık olacağına inandıkları için hem içeride hem de dışarıda birçok işi üstlendiklerini anlatmışlardır.

“ Ufak tefek yardım edebiliyorduk genelde annem ev hanımı olduğu için ev işlerinde genelde annem ilgileniyordu. Ama şöyle kadın erkek ayrımcılığı iş bölümü var mıydı diye soruyorsanız eğer, vardı. Şöyle vardı biz daha hani bulaşıkları yerleştirirken kardeşim sadece sofraya topluyordu. Daha hafif işler ona bize böyle daha ağır işler şeklinde. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi)

“ Onlar hiçbir şey yapmıyorlardı bir nalbura gidilecekse ona bile biz gidiyorduk boya almak, tüp değiştirmek, su almak. Boya almaya giderdik mesela badana yapılacaksa. Yani şey küçük onlara yaptırıyorlar gitmediği için kız çocuğu babam hani git deyince giderdik hani böyle bir gitmiyorum diye bir lüksümüz yoktu karşı gelmek bir saygısızlık yapamazdık ama küçük ağbim bunu yapardı gitmezdi. Yani hiçbir şekilde gittiğini hatırlamıyorum. O yüzden şımarmışlar anladın mı abla öyle alıştırmışlar. ” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ Şöyle düşünüyorum ben. Genelde bu öğretilmiş çaresizlik diyorlar ya, böyle iş paylaşımı yapmıyorlar ama sanki siz yaşamın içinde sizin göreviniz ne abinizin görevi ne öğreniyorsunuz bir şekilde o abi yapmaz. Sen küçüksün sen bunu yapmalısın diye diye sizi o kalıbın içine sokuyorlar. Ve siz ilerde evet bu abimin görevi bu benim görevim diyorsunuz. Ki genel yaşamda da kadının erkek çocuğa ya da kız çocuğuna verilen görevler var. Ama belli bazı şeyler vardı işte oda sırf abi olmasından, büyük olmasından kaynaklı. Belli hakları vardı, hizmet gibi. Mesela, şunu getir bunu götür, ya da ütüsünü yap. İşte o abi, saygısızlık yapma böyle kurallar vardı. ” (Deniz, 41 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 18 yıl 6 ay, Özelde Memur)

Katılımcı kadınların kendi anne babaları arasındaki iş bölümüne ait anlatılarında hane içinde ataerkil değerlere bağlılığın daha belirgin bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Bazı katılımcıların anneleri çalışan kadınlar olup eşlerinden pek çok konuda yardım almadan hem ev işlerini hem de dışarı işlerini kendileri yapmışlardır. Ev kadını olan annelerden eşleri yorucu işlerde çalışanlar ev işinden market alışverişine kadar pek çok işin sorumluluğunu üstlenmişlerdir. Ancak bazı katılımcıların babaları eşleri ile katı bir iş bölümü yapmış alışveriş ve fatura ödemelerini kendi yaparken ev işlerini kadınlar yerine getirmiştir. Katılımcıların çoğu babalarının ev işlerinde annelerine hiç yardımcı olmadıklarını fakat emekli olduktan sonra ev işlerine küçük de olsa katkılar sunduğunu anlatmışlardır. Katılımcı kadınlar babalarının emekli olmadan önceki davranış modellerini “Türk aile yapısı” özelliği olarak tanımlamaktadırlar.

“ Ben çocukken annem yapıyordu ama şimdi babam yapıyor. Emekli, emekli oldu babam. Artık babam yapıyor, pazar işlerini falan. Market alışverişini babam yapıyor, ev işlerini annem

yapıyor. Anneniz faturaları öder miydi? -Yo onları babam yapar. -Evet eskiden beri. Karadenizli bir ailede olması gerektiği gibi. Öyle söyylim işte şunları hani sen yap, ben yapım gibi. Tabi, onu burdan, onu getir bunu getir. İşte şey para kazanan kısım evde iş yapan kısım şeklinde. Öyle ayırmışlar ” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“ Her şeyi annem yapıyordu. Şimdi ediyor. Şimdi, bambaşka bir adam oldu. Yaşlanınca huyu değişti. Şimdi her işi yapar. Evde temizler. Çamaşırdı yıkar. Şu an her şeyi yapıyor. Hep şey der. Gençken bunların farkında değilmişim. Annene çok eziyet etmişim. Şu an farkındayım. O kadar çok beni çekmiş ki, ben onun yerinde olsam, beni boşardı. Böyle konuşuyor. Şu an her şeyi yapıyor yani. ” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“Şöyle ki, zaman dediğiniz kavram insanların daha doğrusu şöyle nasıl ifade edeyim, bilemedim. Şöyle, benim annem 50 yaşında. Biraz eski zaman gibi düşünüyor galiba. Çok çağa ayak uyduramayan bir kadın diyeyim. Ve eskiden çok bir iş bölümü durumu yoktu. Annem her yükün altına annem giriyordu. Ama kesin ve net çizgileri olan bir kadın artık. Hani, eve geldiğinde akşamdan yaptığı yemeği önüne koyabiliyor babam artık her halde. Yani, böyle bir iş bölümümüz artık var. Şöyle evi temizliyorsak, babam camları siler, annem yerleri siler. Ben bulaşıkları yıkarım. Birimiz sofrayı kurarız, yemek ısıtırız. İş bölümü olur. ” (Buğu, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 3 yıl 8 ay, Kamuda Sözleşmeli Memur)

3.6.3. Kadının Evlenmeden Önceki Ailesiyle İlişkileri

Katılımcı kadınlar çocukluk dönemlerinden itibaren aile içi ilişkilerini değerlendirirken, aile içinde babaların otorite sahibi olduğunu, babaları ile olan ilişkilerini de bu yapı içerisinde şekillendiğini belirtmişlerdir. Babaları ile olan ilişkilerinin mesafeli olduğunu anneleri ile olan ilişkilerinin daha yakın ve paylaşımcı olduğunu anlatmışlardır. Bazı katılımcılarsa babalarının sıkıntılı zamanlarında ev içinde kendilerine ve annelerine şiddet uyguladığını ifade etmiştir. Babalar işsizlik dönemlerinde eş ve çocuklarıyla kendi ailelerinin yanına sığınmışlardır. Katılımcılar babalarının işsizliğinin kendileri ve ev kadını olan annelerinin hayatını zorlaştırdığını üzülererek anlatmışlardır.

“ Oraya gittiğim zaman babamla çok aşırı yakın bir ilişkimiz yok. O daha çok böyle Türk aile babası türünde olduğu için onunla çok fazla iletişim kurmuyoruz. Ama annemle işte dışarıya çıkar gezeriz. Veya evde beraber yemek yaparız. Veya ne bileyim oturur kahve içeriz. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi)

“ Genelde baba zaten şey vardı. Aşırı öfkeli bir insandı. Çok öfkeli. Babasıyla zamanında ilişkileri çok kötü olduğu için. Babamla inanılmaz korkunçtu ilişkilerimiz, sinirlendiği zaman.

En çok babamdan dayak yemişimdir. Ama yine de en çok babamı severdim. Annem daha sakindi her zaman. Çok güzel konuşurdu bizimle. Ama nedense anneme karşı da hep çok öfkeliydim. Her zaman bütün öfkemi annemden çıkarmışım. Önceden neden pişmanım dersem babama karşı yaptığım hiçbir şeyden pişman değilim. Anneme karşı yaptığım her şeye çok pişmanım. Çünkü annem her zaman çok sakin, çok anlayışlı, hep çok sakin ve anlayışlı babamda tam tersi aşırı şiddetli ve anlayışsızdı. Şu an ikisi de çok sakin ve anlayışlı.” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“Ya, tabi bende zorluklarla büyüdüm. Çünkü bir zaman babam çalışmadı. Bize babaannem baktı falan. Hani, yeri geldi hiç parasız okula gittim. Yani, çok zorluk içinde büyüdüm. E annem ev hanımı, bir şey yapamıyor. Babaannem ne verse ona muhtaçtı yani o sırada. O yüzden ben çok zorluk içinde büyüdüm hani. Okuma dönemimde benim zorlukla geçti. Hep çalıştım. O zamanlar eski, yani şu anki anne babalarda öyle yok ama eskiden vardı açıkçası. Yani, belki cahillik, belki o anki sinir, eşin çalışmıyor, o an tabi ki kavga ediyordu. Biz duyuyorduk. Şey yapıyorduk. Hissediyorduk yani. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

Çocukluk dönemlerinde babalarını kaybetmiş olan katılımcıların anneleri çocuklarını büyütürken kuralcı ve otoriter tavırlar sergilemişlerdir. Kız ve erkek çocuklar için katı kurallar koyan katılımcı anneleri, erkek çocuklarının akşam dışarıda vakit geçirmelerine müsaade ettikleri görülmüştür. Katılımcılar ağabeylerinden çekindiklerini ve sürekli dikkatli olduklarını belirtmişlerdir.

“ Kalabalık bir ailede büyüdüm.. Birçok konuda sınırlama var. Belirli bir saat mesela, işe giderlerdi. İşte şu saatte evde olacaksın. Belirli bir saatten sonra dışarı çıkmayacaksın. Evimizin de belirli kuralları vardı. Ona göre onun koyduğu kurallar var, bu kurallar. Erkekler, erkeklerden korkardık. –gülüyor- Küçük kardeşim hariç, iki abim var işte. Zaten bir şey yapmalarına gerek yoktu. Biz kendimiz, yani oto kontrolümüz olmak zorunda idi her zaman. Eski deyim eski zihniyet mi, kendi yapısından mı kaynaklanıyor bilmiyorum. Bizim evde mesela, 6’dan sonra kimse dışarıda kalamaz. Abimlerde kalıyorsa illa gideceği yer belli olacak. Söyleyecek, anneme bilgi verecek. O şekilde bir düzenimiz vardı, yani hava karardı mı kimse dışarıda kalamaz.” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

Türk aile yapısının belirgin yapısal özellikleri arasında ihtiyaç halinde karşılıklı yardımlaşma vardır. Katılımcıların hepsi çekirdek aile yapısına sahiptir. Katılımcı kadınların tamamı aileleri ile olan ilişkilerinde karşılıklı maddi ve manevi destek alıp, destek

vermektedirler. Özellikle evli kadınların hepsinin çocuklarının bakım hizmetleri kreş yaşına gelinceye kadar kendi anneleri, eşlerinin anneleri veya görümceleri tarafından yerine getirilmiştir. Evli kadınların çocukları kreşe gidiyor olsa da çocuklarının bakım hizmetlerinde, evlerinin temizliği ve yemek ihtiyaçlarının giderilmesinde anneleri ile iş bölümü yapmaya devam etmektedirler. Aileler çocuklarının her işine koştuğu gibi ekonomik olanakları dahilinde maddi yardımda da bulunmaktadır.

“ Ailemizden hangi konuda yani eşimin ailesinden en azından bir ev sahibi olduk. Kirada yaşamak var İstanbul şartlarında onun dışında bir sıkıştığımız anlarda çocukların bakımında kayınvalidem yardımcı oluyordu ondan da başka bir şey olmadı. Ama kendi ailemden her anlamda yardımcı oldular yani çocuklar annem yeri geldi. Geldi burada baktı orada bıraktı babamı. Ne zaman ihtiyacım olsa sıkışsam hani bakıcım olmadı işte kreş uymadı o tür durumlarda hep geldi destek oldu baktı yani maddi de manevi de destek oldular.” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Kadınlar kendi anne, babalarına ve kardeşlerine maddi olanakları çerçevesinde yardımcı olmaktadır, ev kirası, ev tadilatı, evin mutfak ihtiyaçları, okuyan kardeş varsa ona maddi yardım yapmaktadırlar. Kadınlar ihtiyaç duymaları halinde babaları ile borç para alışverişi de yapmaktadır. Katılımcılar aileleri ile fikir alışverişleri yaptığı gibi annelerle ve kardeşlerle manevi paylaşımlarda bulunduklarını anlatmışlardır.

“ Tabi ki de, aile her şeyden önemli. Hani elimden geldiğinin fazlasını yapmaya çalışıyorum. Böyle durumları da oluyor hani sağlık anlamında, maddi ihtiyaçları olduğunda da hani kardeşim var üniversitede okuyor kimi zaman ona yardımcı oluyorum hani annem ve babam dışında harçlık anlamında yardımcı oluyorum. ” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi)

Kadınlar çalışma ve ev arası yaşadıkları yoğunluğa rağmen ailelerine vakit ayırmayı istemektedirler. Anne ve kardeşleri ile vakit geçirmeyi sevmektedirler. Ailelerle olan görüşmeler sinema, kahvaltı, kahve saatleri, piknik, doğum günleri, ev içi toplantılar şeklinde gerçekleşmektedir. Kadınlar annelerini üzmemek için sıkıntılarını onlara anlatmadıklarını kardeşleriyle paylaştıklarını ifade etmişlerdir. Aileler de çocuklarının kendilerine vakit ayırmasını beklemektedir.

“Ya, annemle, sohbet etmek ona yetiyor zaten. Yanında olalım. Kahve içelim, sohbet edelim. Ya da bir yere gidelim ufak bir şey yapalım. Ona yetiyor. Onu öyle mutlu ediyorduk. Ben çok anlatamıyorum, ben çok böyle içime kapanıyım. Çünkü annemin ne kadar şey olduğunu

bildiğim için, bize düşkün olduğunu bildiğim için hani benim o anki üzüntüm, ona dünyaları sanki yıkılmış gibi geliyor ve çok takıyor. Hani, ben yarın unutturum ama o yarın unutmaz hani öyle bir şey olduğu için çok onunla paylaşamıyorum. Kardeşlerimle iyi ah yani iyi ki varlar diyorum yani. Tek destekçim onlar oluyor çünkü. Güzel yani kardeş olması bence. Bir kardeşlerimle o an. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

“ Haftalık demiyeğim, ama iki hafta da bir kardeşimde toplanıyoruz. Birimize gittiğimiz zaman diğerlerini de çağırıyoruz. Doğum günlerinde bir arada oluyoruz. Anne baba yaşadığı için onlar bize geldikleri zamanda bir arada oluyoruz. Hepimiz aynı şehirde yaşadığımız için o yüzdende bütün kardeşlerimle görüşüyorum. ” (Deniz, 41 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 18 yıl 6 ay, Özelde Memur)

3.7. Katılımcıların Kendi Evlerinde veya Kamu Kurumlarında Yaşlı Ebeveynlerinin Bakımına İlişkin Düşünceleri

Katılımcı kadınların hemen hepsinin ailelerinde bakıma muhtaç yaşlılar bulunmaktadır. Kadınların yaşlıları kendi evlerinde baktıkları örnekler çoğunluktadır. Bazen de yaşlılarının bakımı onların kendi evlerinde devam etmektedir. Kadınlar ailede yaşlı bakımını sürekli anneleri üzerinden anlatmışlardır. Katılımcı kadınların hepsi kendilerinin içinde bulundukları şartlar uygun olması halinde ailedeki yaşlılara kendi evlerinde bakmayı, eğer şartları uygun değilse yaşlıların kendi evlerinde bakıcı desteği alarak bakmayı uygun görmektedirler. Kadınlar yaşlı bakımı ile ilgilenen kamu kuruluşlarının bakımını yeterli görmemektedir. Bu yerlerde yaşlıların bakım hizmetlerin eksik yapıldığını ve olumsuz davranışlarla yaşlıların üzüldüğünü düşünmektedirler. Kendilerini büyüten anne ve babalarını bakım evlerinde yalnız bırakmanın duygusal yükünün ağır olacağına vurgu yapmışlardır. Bununla birlikte bu kurumların kimsesiz insanların bakımı için gerekli kurumlar olduğunu ifade etmişlerdir.

“Şu an zaten annem anneanneme bakıyor. Ama bundan önce biz babaannemle, dedemle kalıyorduk. Onlara çok fazla bakamadı. Çünkü anneannem hastalandığı için oraya gitmesi gerekti. Kadın çok fazla parçalanıyordu. Genelde her şeylerini yapıyordu yani. Önlerine her şey getirilir, kaldırılırdı. Bizden de aynı şeyleri beklediler artık annem gittikten sonra. Annem 1 ay Zonguldak'ta, 1 ay burada orada anneanneme bakıyordu. Burada dedemle babaanneme bakıyordu. Sonra ayrıldık. Evleri ayırdık. ” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“ Yani, o yaşlılar orada ne yaşıyacaklar? Gerçekten bakılacaklar mı? Yoksa eziyet mi görecekler? Çok önemli bir nokta diye düşünüyorum. Yani, şimdi hani şey galiba bu

hemşireler falan var, evlere gidiyorlar sağlık sektöründe. Onların daha fazla yaygınlaştırılabileceğini mesela düşünüyorum. Kendi evlerinde ev imkanları varsa, yani çünkü bir grup böyle kalabalık bir yaşlı grubunu bir tesiste bakmak güzel bir fikir gibi gelmiyor bana. Herkesin kendi evinde bakılması daha güzel gibi .” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

3.8. Evli Bir Kadın Olmak

Katılımcı kadınların 23 ile 29 yaş arasında evlenmiş oldukları, ideal evlilik yaşı olarak 28 yaş ve üzeri yaşları uygun bulmakta oldukları görülmektedir. Ancak 30 yaşı geçtikten sonra evlenmek için eş seçiminde kararsız kalındığını düşünen katılımcılar bu yaşlarda çocuk sahibi olmanın da tıbbi açıdan riskli ve kendileri içinde yorucu olacağını düşünmektedirler. Kadınlar 28 ve üzeri yaşlarda yaşama dair daha bilinçli olunacağını, eş seçiminin daha doğru yapılacağını, bu yaşların altında yapılan evliliklerin duygusal nedenlerle hayatı tanımadan, bilinçsizce ve duygusal tercihlerle yapıldığını ifade etmişlerdir.

“ Benim için 31-32 yaş daha ideal. Çünkü artık hayatın içine tam girmiş oluyorsunuz. Başlamış oluyorsunuz, insanları tanımış oluyorsunuz. Biraz daha çevre 31 ama 31-32 nin altı olmaması lazım. Her şeyin daha farkına vardığınız insanların sizi çocuk kategorisinden çıkardığı, sizin ne istediğinizi bildiğiniz yaşlar. O yüzden, bence daha mantıklı. Gerçekten. Kim ne derse desin, çok harika bir evlilikte olsa, 20 li yaşlar insanın tam olarak ne istediğini bilmediği yaşlar. Ama ya önünüze konulan sizinmiş gibi benimsiyorsunuz, ya da mutsuz bir hayatı sürdürüyorsunuz. Çok var çevremde. ” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“ 24-25 ve üzeri evlenmek daha iyi 36 yaşında çocuk sahibi olmak zor oluyor, çocuğa tahammül zor oluyor.” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Kadınlar evlilikle daha fazla sorumluluk sahibi olduklarını fakat hayatın yükünü eşleri ile paylaştıklarını anlatarak, eşlerini “dayanılacak duvar” olarak tanımlamaktadırlar. Kadınlar evlendiklerinde kendilerini daha güçlü ve korunaklı hissettiklerini, eşlerinin yanında olmasının kendilerini güven verdiğini belirtmişlerdir. Gece dışarı çıkarken veya başlarına olumsuz bir şey geldiğinde eşlerinin onlara destek olacağını düşünmektedirler. Aynı ortamda iletişim halinde olmanın mutluluğunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

“ Eee tabi bu güzel bir evlilik ise hayatın yükünü de paylaşıyorsun. Bu anlamda evlilik güzel bir şey. Yani, dayandığın bir duvarının olması insanın, problemleri çözecek veyahut fikir

alabileceğin biri olması hayatında güzel bir şey. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

“ Evlilik ayrı bir şöyle aslında evlilik halinde hep yan yanasınız ya hani onunla sevgiliyken bir şey diyecekseniz belki aklınıza sonradan geliyordu. Ama şu an öyle değil hani o an her şeyi konuşabiliyorsun. Yan yanasın zaten sürekli. Hani çok nadir böyle bir yere gitmek istersin. A buna gidelim. Bu varmış falan deyip, rahat bir şekilde çıkıp gidebiliyorsun gece vakti de olsa. Bunun rahatlığı güzel. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

“ Evlilik başlı başına bir sorumluluk elbette. Yani, çocukla birlikte. Ama evlilik aynı zamanda güvende veren bir şey. Evli olmak, yanınızda bir insanın olması. Yani, sizi seven biri var. Ne bilim. Yani, bir şey gelse başınıza ilgilenecek biri var. Sizi destekleyen biri var yani hayatınızda. ” (Elif, 38 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Kamuda Memur)

Evlilik bireylerin hayatında önemli bir geçiş sürecidir, kendi ailelerinden koparak yeni bir hayat düzeni oluştururlar. Kadınlar evliliğin yaşamlarında olması gerektiğini “doğru erkek” diye niteledikleri bir erkekle beraber olunca hayatın yükünün paylaşılacağını “yanlış bir erkek” tercihi ile hayatın kaba dönüşeceğini anlatmışlardır. Evlenmeden önce alacakları kararları anne, babası ile değerlendiren kadınlar evliliklerinde de eşleri ile karar verdiklerini belirtmişlerdir. Geleneksel değerlere göre özellikle kadınların cinsel ihtiyaçlarının giderilmesinin tek meşru yolunun evlilik olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda birlikte zaman geçirmenin duygusal açıdan kendilerini daha iyi hissettirdiğini dile getirmişlerdir.

“ Bence hani seçtiğiniz kişiye bağlı eğer yanlış bir seçim yaptıysanız gerçekten hayatınızı kaba çevirebiliyor. Ama doğru bir insanla yaptıysanız çok hayatın yükünü paylaşıyorsunuz, hani duygusal ihtiyaçlarınızı, cinsel ihtiyaçlarınızı karşılıyorsunuz. Bence güzel oluyor eğer hani destekleyen insansa ama böyle insanlar ne kadar ne kadar Türk toplumunda bilemem böyle erkekler. ” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

“ Evet, bu bana göre, bana sorarsanız. Sadece yapacağım her şeyi önceden annemin, ailemin fikrini alırken, şimdi eşimin fikrini alıyorum. Ama onun dışında aaa bekarlık şöyle evlilik böyle gibi ciddi bir dağlar kadar bir fark olmadı. Ama şunu söyleyebilirim evlilik olduktan sonra, hani evlilik hayatım herhalde mutlu ve huzurlu geçtiği için böyle düşünüyorum. Evlilik güzel bir şey yani ben, evli olduğum süreçlerde bekarlıktan daha mutluyum. Öyle söylim. Mutluyum yani. ” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

Evlilik ile kadınlar ve erkekler daha fazla iletişime açık olma, sorun çözme ve birlikte karar alma mekanizmalarını işletmek zorundadırlar. Katılımcılar evlendikten sonra eşlerinin ve kendilerinin daha önceden ağırlığını hissetmedikleri sorumluluklarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar evlendikleri erkekten; güven duyma ve güven verme, anlayışlı olmak, yardımlaşmaya, paylaşmaya ve iletişime açık olmak, sorumluluk duygusu taşıma, saygılı olmak ve karşı tarafı mutlu etmeyi bilmek gibi beklentilerinin olduğunu ifade etmektedirler. Aynı zamanda kadınlar kendilerini yetiştirmek istedikleri konularda eşlerinden özgürlüklerini kısıtlamadan destek olmalarını istemektedirler. Evliliğinde problemler yaşayan kadınlar özellikle eşlerinin onlardan bağımsız kararlar almasından rahatsızlık duymaktadırlar ve bu durumun ilişkilerini zedelediğini, aile birliğine derinden zararlar verdiğini belirtmektedirler.

“ Eşimin bana karşı akıl okuma değil de ee bana karşı bana inanmasını bana saygı göstermesini sevgisini dile getirmesini benden habersiz hiçbir şey yapmamasını isterdim. Birbirinden iki eş karşılıklı olarak habersiz bir şey yapmamalı ama yapıldığı zamanda evliliği zedelediğini düşünüyorum. Zaten saygı gittiği zaman sevginin hiçbir anlamı yok bence hepsi sona eriyor iki taraf içinde aynı şeyi söylüyorum birbirine güven olmalı. Ben evliliğe karşılıklı bir evin otel olarak değil de karşılıklı iki insanın birbiri ile paylaşımlarının muhabbet etmeleri ee birlikte vakit geçirmeleri olarak değerlendiriyorum dum. Yani bir bir ömür boyu hayat arkadaşı yaşlandığın zaman hastalandığın zaman onun yanında olması yani bir elmanın bir yarısı ben bir yarısı o olmasını isterdim. Ancak bunlar olmadığı için de evlilikten bir beklentim şu an için yok diyebilirim. ” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ İki tarafında birbirinin kafasına çok yakın olması lazım en başta. Yani, aynı şeyleri sevmeseler bile birbirlerini tamamlıyor olmaları lazım. Her şey bir kavga konusu değil de, birbirlerinde merak uyandıracak bir şeyler yapmaları lazım. Ne bilim birisi gezmeyi çok sever, öteki çok sevmez ama gittikleri yerde onun ilgisini çekebilecek başka bir şey vardır. Hani, mutlaka her iki tarafı da tatmin edecek durumların olması gerekiyor. Birde iki tarafında ne olursa olsun gerçekten birbirine saygılı olması gerekiyor. Çünkü sevgide aşta belki uzun bir süre kalmaz ama saygının olmadığı yerde hiçbir şey olmuyor. Her şeyden önce madem bizden daha güçlü olduklarını düşünüyorlar. O zaman güçlerini bize karşı değil, bizim için kullanmaları gerekir diye düşünüyorum. ” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

3.8.1. Kadınların Toplumun Evli ve Çocuk Sahibi Olmaya Bakışını Değerlendirmeleri

Katılımcılar evliliğin ve çocuk sahibi olmanın toplum için çok güçlü bir değer olduğuna kadınların sosyal konumları ve itibarları açısından evli olmanın önemli olduğunu düşünmektedirler. İki erkek çocuğu olan bir katılımcı neslin devamı açısından erkek çocuğun yadsınamaz önemini kayınpederinin cümleleriyle dile getirmiştir. Katılımcılar evli ve çocuk sahibi olunca karşı cinsin sarkıntılıklarına ve tacizine maruz kalınmadığını düşünmektedirler. Bekar kadınların çevreden gelecek her türlü olumsuz davranışa karşı savunmasız olduğuna inanan katılımcılar toplumun, bekarlığı eksiklik ve itibarsızlıkla birlikte değerlendirdiğini, çevrenin bekar kadınlara sürekli bir eş arayışı içinde olduğunu ifade etmişlerdir. Aynı şekilde toplumun bekar kadınların evli kadınlardan daha iyi yaşam koşullarına sahip olmaları halinde bile bekar kadınların “acınası” bir durumda olduklarını düşündüğünü anlatmışlardır.

“ Valla evli olmanın daha avantajlı olduğunu düşünüyorum çünkü bekar bir kadın toplumda her zaman eee bekar olduğu için daha çok sıkıntı yaşar. Evli bir kadın çocuk sahibi ise yani ne bilim laf atan vsre. Şimdi evlide de olur ama evli bir kadın en azından çoluk çocuk sahibi denildiği zaman böyle daha erkekler olsun genel itibari ile bakış açıları insanların toplumun evli bayanlara daha olumlu olur. Ama bekar bir bayan biraz daha böyle şeyde.” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ Bizim toplumumuzda evli bir kadın olmak bazen gerçekten bütün sorumluluğuna ve yoruculuğuna rağmen daha fazla tercih ediliyor olmasının bence sebebi şey bekar kadınların çok fazla rahatsız edilmesi çok farklı gözle bakılıyor. Hani evlilik bir statü olarak görülüyor demiştim biraz önce. Hani yanlış anlaşılmaya daha açık oluyorsunuz sürekli birilerine yakıştırılıyorsun sürekli toplum baskısı işte çocuğun var mı ay evli misin? Falan hani sanki bir eksiklikmiş gibi toplumun böyle bir baskısı var böyle ee evli kadınlardan çok daha güzel yaşam koşullarınız olsa bile acınacak ee bir durumdaymışsınız gibi bir bakış açısı var bizim toplumumuzda. Bu sizin üzerinizde bir baskı, bir başarısızlıkmiş gibi sanki bekarlık. O sizin üzerinizde bir baskı oluşturuyor psikolojik bir baskı. ” (Ervan, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

“ Kendi şahit olduğumu söylüyim erkek çocuk olarak çok şey bakıldı mesela 2 tane erkek çocuğun olması aa evet soyumuzu sürdürecekler, neslimizi devam ettirecekler diye kayınpederimden duymuştum mesela. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

3.9. Bekar Bir Kadın Olmak

Bekar kadınların çoğunun evlenme yaşı hakkında görüşleri farklılık göstermektedir. Kadınlar, genel olarak kişinin ruhen ve bireysel yetkinlikler noktasında kendilerini hazır hissettiklerinde evlenmeleri gerektiğini aksi takdirde evlilik ilişkisinin yürütülemeyeceğini düşünmektedirler. Katılımcılardan bazıları evliliğin sorumluluklarını taşıyabilecek bireylerin evlenip çocuk sahibi olması gerektiğini düşünmektedirler. İleri yaşlarda bekar olan kadınlarsa, evlilik yaşı olarak 30 yaş altı evliliklerde eşe ve çocuğa karşı daha anlayışlı olunacağına inandıklarını ifade etmişlerdir.

“ Her insan her yaşta evlenebilir. İnsan kendisini ne zaman hazır hissediyorsa o zaman evlenmeli. Eğer, hazır hissetmeden evleniyorsa zaten o evlilikte çatırtılar çıkıyor bir şekilde. Yani, ruhen hazır hissetmiyorsan. Hala yapacak çok şeyi olduğunu düşünen bir insanla tamamlamamış gibi düşünüyorsa evlenmesin. Çocukta yapmasın. Çocukta özellikle çünkü herkes anne olamıyor bu ruh herkese gelmiyor. Yaş için bir kıtas koyamam açıkçası. ” (Zeynep, 27 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 4 yıl 6 ay, Kamuda İşçi)

“ 25- 26 çünkü tam böyle ergenlik döneminden çıkıyorsunuz, deli dolu yaşıınızdan çıkıyorsunuz. Bir olgunluğa sahip oluyorsunuz. Karşınızdaki kişiye yaklaşımınız daha farklı olabiliyor. Anne olmak adına da ideal bir yaş. Çünkü 30’lu yaşında evlilikten sonrasında çocuğa tahammül edebilme şeyiniz gücünüz yetiniz daha azalıyor, sabrınız azalıyor. Paylaşımlarınız daha azalıyor yani bir erkek olunca ona tahammül edebilme, özveride bulunma şeyiniz daha da azalıyor. Çünkü alışmışınız tek yaşamaya. ” (Deniz, 41 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 18 yıl 6 ay, Özelde Memur)

Bekar katılımcıların tümü kendi aileleri ve çevreleri tarafından evlenmeleri gerektiği konusunda baskı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan bir tanesi bu baskıyı “evlilik mobbingi” olarak tarif etmiştir. Kadınlar kendilerini hazır hissettiklerinde evlenmek istemektedirler ve bu baskıdan rahatsızlık duymaktadırlar. Bekar iken sorumlulukların daha az olması, zamanın kendileri tarafından yönetilmesinin avantajını yaşamamanın yanı sıra toplum baskısının kendilerini yalnızlığa ittiğini ve artık evlenip çocuk sahibi olmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. Kadınlar aile ve arkadaşları ile paylaşamayacakları duygu ve düşüncelerini paylaşmak için bir eşe ihtiyaç duyduklarını anlatmışlardır. Toplumsal normların çocuk sahibi olmaya ve evliliğe önem verdiğini sosyal medya paylaşımlardan fark eden katılımcı, kendisinin öyle düşünmediğini duygusal ihtiyaçlarının karşı cins tarafından anlaşılmasına önem verdiğine vurgu yapmıştır.

“ Babam bu konudan çok muzdarip, o evlilik mobingi uyguluyor. Genelde anneler uygular ama benim babam uyguluyor. Annem de ee kızım düşünmüyor musun, ne zaman düşünüyorsun yani vakti gelmedi mi gibi hani böyle beni yokluyor. Ben çok saçma olduğunu düşünüyorum o tarz soruların çünkü hani evliliğin zamanı diye bir şey yok karşınıza çıkan insan evlen yani evlilik düşüncesini sizin aklınıza sokuyorsa o zaman zaten evleniyorsunuz yani. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi)

“ Yani bekar bir kadinken yani ben şu an bulunduğum durumdan çok mutluyum hani onlara bakınca bazen hayatıma biri olsun evlenip çocuk sahibi olsam mı diyorsunuz. Ama hani kendi kararlarınızı kendiniz verebilmeniz. Kendiniz istediğiniz saatte kalkmanız, istediğiniz yere gitmeniz, istediğiniz zaman hani zaman döngüsünü kendinize göre ayarlayabilmeniz sizin için bir artı oluşturalabiliyor. Yani hayat önceliğiniz önce kendiniz olunca ya da kendi kararlarınızı istediğiniz şekilde verince bu daha farklı bir hissiyat oluşuyor, oluşturalıyor.” (Güneş, 30 yaşında, Bekar, 8 yıl, Kamuda Memur)

“ Günlük hayatta yani paylaşacağım şeyleri bir kişi değil de ya da iki kişinin yardımlaşabileceğini düşünüyorum. Yani, ben öyle düşünüyorum. Olması gerektiğini ya da. Duygusal açıdan da öyle. Ya da işte, bazı şeylerin anne ya da baba ya da arkadaşla paylaşamadığını düşünüyorum. Ama o hissiyatı karşı cinsin sadece karşılayabileceğini bir kadın adına hani sadece o farklı olur. Yoksa öbür türlü evlilikle statü kazanılma olayı tabi günümüzde böyle paylaşıyorlar ya instagram da hani evlenince her şey. Öyle bir şey yok yani. Bence önemli olan bu. Sadece o kadının o arzularını, duygularını anlayabilen bir erkeğin olması. ” (Zeynep, 27 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 4 yıl 6 ay, Kamuda İşçi)

Bekar kadınlar evlenecekleri erkekten kişisel sınırlarına saygı duyan, dışarıda yapacağı programlarda kendisine müdahale etmeyen anlayışlı ve hoşgörülü davranışlar beklemektedirler. Kadınlar bulunduğu mekanda davranışlarını iyi yönetmeyi bilen zeki olmasının yanı sıra güven duyacağı ve kendisini iyi tanıyan erkeklerle evlenmek istemektedirler. Bekar kadınların evlilik tecrübesi olmadığı için evlenecekleri erkekleri daha duygusal sınırlar içerisinde değerlendirmektedirler. Bekar kadınlar evli kadınların yaşamlarını zor bulmaktadırlar. Buna rağmen evlenecekleri erkekte ev işleri ve çocuk bakımında yardım beklemekten ziyade onların özgürlüklerine müdahale etmemelerini beklemektedirler.

“ Kadına, vicdanlı, saygılı ve merhametli olmasını isterim. Ve gerçekten karakteri düzgün, ne istediğini bilen, eğer maddi olarak düşüneceksek bir kendine hedef koyan böyle bir insan olarak. Ama en büyük en şey hani merhametli, vicdanlı, hiç bir zaman kadını gerçekten sevebilecek bir insan olmalı. Yani sevgisini gösterebilecek bir insan olmalı diye düşünüyorum.

Evlendikten sonra çalıştıktan sonra para kazanıla bilinir. Karakter bunlar çok zor kazanılan şeyler. ” (Zeynep, 27 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 4 yıl 6 ay, Kamuda İşçi)

“ Ya karşılıklı sevgi saygı. Kişisel alanlara saygı yani çok fazla kişisel sınırlarına müdahale edilmesin. Ne bileyim hani böyle sinirli ve gergin bir ortam olmasın. Tabi öyle bir evlilik varsa. Yani ben telefonumla arkadaşım ile yazışıyorsam hani sen kiminle yazışıyorsun ver bakiyim şu telefonu gibi muamele ile karşılaşmak istemem. Veya işte dışarıya çıkacağım haber veriyorum izin almıyorum haber veriyorum ama hani gidemezsin, işte nereye gidiyorsun, işte sen evli bir kadınsın gibi böyle saçma sapan müdahaleler istemem. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi)

“Eee zeki olacak gerçekten ne istediğini bilecek. Onun dışında güvenebileceğim bir erkek olmalı. Yani güvenden kastım sadece ikili ilişkilerde beni aldatmasın şu bu falan da değil. Benim ne yapacağımı kestirebilmeli her hangi bir durumda her hangi bir olayda. Birbirimizi tanıyabilmeliyiz yani birçok anlamda. ” (Dilan, 25 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 1 yıl, Özelde İşçi).

3.9.1. Yalnız Yaşamının Kolaylıkları ve Zorlukları

Katılımcılarından bazıları bekar olup yalnız yaşamaktadır. Bekar ve ailesinden ayrı yaşayan kadınlar yalnız yaşamının kendilerini daha güçlü hissettirdiğini aynı zamanda sorun çözme becerilerini de geliştirdiğini anlatmıştır. Bazıları ise ekonomik ve duygusal açıdan zorlandıklarını ancak zor dönemlerinde ailesinin yanına gelerek ona destek olduğunu belirtmiştir. Bekar ve yalnız yaşayan katılımcılar yaşadıkları sosyal muhite göre yalnız yaşamının yadırganmadığını belirtirken bazıları bunu çevrelerinde dile getirmediklerini belirtmişlerdir.

“ Şöyle yalnız olarak yaşadığım için her şeyle kendim ilgilenmek zorundayım. Bu beni daha güçlü kılıyor. Bütün problemleri kendim alt etmeye üstesinden gelmeye çalıştığım için daha güçlü kıldığını düşünüyorum. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi)

“ Biraz şey oluyor masraflı ekonomik açıdan biraz zorluyor. İhtiyacım olduğunda aile geliyor ama ne ki gidiyorlar beni motive etmek için sonra diyorlar sonuçta yalnızım. ” (Buğu, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 3 yıl 8 ay, Kamuda Sözleşmeli Memur)

“ Çok rahat söyleyemiyorum çünkü buna ters bakan çevrelerde olabiliyor. Ama genel olarak benim arkadaş çevremde hani çok fazla ters bakmıyorlar bu duruma yani normal karşılıyorlar. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi)

Geleneksel değerlere sıkıca bağlı olmayan aileler ile yaşayan bekar kadınlar, kendilerini tüm isteklerine ulaşma noktasında şanslı nitelendirmektedirler. Tam aksine bu değerlere bağlı olan ailede yaşayan kadınlar arkadaşlarının evinde yatılı kalamamakta ve gece geç saatlerde eve dönmeleri halinde erkek kardeşleri tarafından uyarıldıklarını anlatmışlardır.

“ Ben şanslı kişilerden biriyim sanırım aile yaşamının avantajlarından biri, hani genelde yemeğimi yiyorum sonra köşeme çekiliyorum. Yani ailemden kaynaklı her istediğimi yapabiliyorum. Hani böyle beni kısıtlayan bir çevre faktörü ya da aile yok. ” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi)

“ Bizim evde böyle işte gece bir yerde kalmak, arkadaşta kalmak muhabbetini ilk ben açtım ben kaldım falan. Bir keresinde, gece 12’de kapının zilini çalıyorum falan, işte hani babam biliyor geç kalacağımı, annem biliyor, abim işte böyle şey yapmaya kalkıştı işte nerden geliyorsun falan, ben babamdan izin aldım, sen karışamazsın muhabbeti oldu. ” (Dilan, 25 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 1 yıl, Özelde İşçi).

İleri yaşlarda bekar olan kadınlar evliliğin kendi özelinde onları yaşam karşısında korunaklı ve güçlü kılacağını düşünmeseler de ataerkil değerler açısından baktıklarında evliliğin kadınları topluma karşı korunaklı kıldığını düşünmektedirler. Bekar ve yalnız yaşamının ekonomik açıdan zor olduğu gibi toplumun değerleri açısından da hoş karşılanmadığını belirtmişlerdir. Özellikle boşanmış kadınların karşı cinsin istismarına daha açık olduğuna vurgu yapmışlardır.

“ Yani, evlilik özelinde düşünmüyorum. ” (Fatma, 38 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde İşçi)

“ Evlilik bence kişilerin böyle sırtlarını dayadığı sağlam bir şey olmalı. Çünkü bazen öyle tipler geliyor ki, mutsuz insanlar. Ya o alışkanlık ya da arkalarını dayayacakları bir güç olarak görüyorlar. Çünkü Türkiye’de toplumda tek başına yaşamakta kolay bir şey değil. Sadece ekonomik açıdan değil toplumsal baskı açısından da tek yaşayan insanı özellikle de evlenip ayrılmış insanı insanlar farklı bir gözle oturtturuyorlar. Bir erkek işte ayrılmış bir insanı çok şey nasıl desem doğru tarif etsem ondan yararlanmayı düşünebiliyor. Bu da toplumsal açıdan hoş bir şey değil. Toplumun verdiği bir baskı var. Bir rahatsızlık var. ” (Deniz, 41 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 18 yıl 6 ay, Özelde Memur)

3.10. Boşanmış Bir Kadın Olmak

Geleneksel değerlerin hâkim olduğu toplumlarda evlilik ile kazanılan saygınlık ve toplumsal kabul görme eşlerin boşanması halinde kaybedileceği için kadınlar eşlerinden ayrılmaktan çekinmektedirler. Ancak yaşadıkları ihanet, fiziksel ve ruhsal şiddet nedenleriyle eşlerinden ayrılmak zorunda kalmışlardır. Katılımcılar ücretli bir işte çalışmasına rağmen kazançlarına eşleri tarafından el konulduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca hane içi işlerde eşler arasında iş bölümü ve yardımlaşmanın olmadığını anlatmışlardır. Katılımcılar eşlerinin emek ve maddi gelirlerine el koymasına tahammül etmiş ancak aldatılmaya katlanamadıkları için boşandıklarını anlatmışlardır.

“ Yani bir kere evde monarşi vardı, çalışıyor olduğum halde çalışan bir kadın özgürlüklerine sahip değildim. Maddi şey gücü her konuda elinde bulundurmak istiyordu. Benim çalıştığım paraya da el koyuyordu ve hiçbir iş bölümüne de katılmıyordu. Ve sadakat sorunu olan da bir insandı. Beni asıl evliliği bitirmeye iten neden bu idi. ” (Ervan, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

Araştırmada eşlerinden boşanmış üç kadınla görüşülmüştür. Görüşülen katılımcıların boşanma kararı aldıkları yıllar evliliklerinin 1, 4 ve 13. yıllarıdır. Boşanma yaşlarıysa 28-29 ve 39’dur. Evlilik yılları uzun süren kadınlar eski eşlerinin direnci ve çocuklarının olması nedeniyle boşanma kararını kolay alamadıklarını belirtmişlerdir. Boşanma süreçlerinde de eşlerinin evli oldukları yıllarda olduğu gibi olarak psikolojik ve sözlü şiddete bulunduklarını, toplum içerisinde itibarlarını zedelemeye çalıştıklarını anlatmışlardır. Çocuğu olan kadınlar çocuklarının babasız büyümemesi için evliliklerini sürdürmeye gayret ettiklerini dile getirmişlerdir.

“ Eee hem fiziksel hem de ruhsal şiddet gördüğüm dönemler oldu. Zaten çok iyi bir evlilik değildi başından beri. O yüzden artık bu böyle hayatım böyle mi devam etmeli. Yoksa ben başka bir şey yapabilir miyim konusunda birazcık şey olunca. ” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“ Hani daha çok psikolojik şiddet uygulayıp, hani küfürle, hakaretle ben ona saldırıyım. Benim zaten çok psikolojim bozulmaya başlamıştı artık. O yüzden ben karar verdim en son seyahatimden döndüğümde. Seyahatte çok ciddi tacize uğradım. İşte seyahate gittiğim işyerini aramakla tehdit etti v.s. Sonra döndüğümde artık dedim ki hani bunu her gün yaşamayacağım. Bir kız arkadaşına gittim kafamı toplamam gerekiyordu. Sonra karar verdiğim için bütün ailemi aradı işte günlerdir eve gelmiyor v.s. Beni kötü duruma düşürecek her şeyi yaptı ama

zaten karar vermiştim. Hiçbir şey almadım hiçbir şey istemedim. Her şeyi tamamen bırakıp davayı açtım. ” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“ E, tabi ki kolay değil. Arada bir çocuk var. Yaşadığınız uzun bir süre bir ilişki var. E toplum değer yargıları var. Kolay bir karar değil. Ama alınması gerektiğine inanıyorum yani o durumda. Çünkü sizi de yıpratıyor bu olay, çocuğum açısından üzüldüm tabi ki yani. Niye böyle bir ortamda büyüsün, etsin. Bunun mücadelesini de verdim, uzun bir süre. Ama baktım bu bana artık zarar vermeye başladı. Böyle olması gerekiyor. O kararı aldım ve uyguladım yani. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

Boşanan kadınlar gündelik hayatlarında artık kocalarından hakaret ve aşağılanma davranışları ile karşılaşmadıklarını bundan dolayı psikolojik açıdan rahatlamış hissettiklerini anlatmışlardır. Boşanma sürecinde hiçbir maddi talepte bulunmayan kadınlar ücretli işten elde ettikleri gelir ile yeniden bir ev ve yaşam kurmanın zorluklarını yaşamalarına rağmen maddi kayıplarından çok manevi kayıplarına üzüntü duyduklarına vurgu yapmışlardır. Aileler kadınların boşanma süreçlerinde kızlarının yanlarında olmuş, onlara ihtiyaç duydukları her konuda yardımcı olmuşlardır.

“ Çünkü insanlar evlenirken yaptıkları en büyük hata, bir şeyleri maddiyata bağlamak. Çünkü oraya girerken o evin içerisine girerken olması gereken şey tamamen ruhsal bütünlükle girilmeli. Çünkü bu şey değil ki, hani iş değil ki borsa v.s. değil ki çıkarken ne alacağını düşünesin. Çünkü o evlilikten ne gelmiş ne gitmiş. Ben orda zaten çok büyük bir şey kaybettim. Ben kurduğum hayalleri kaybettim. Çocuğum olması hayalini kaybettim. Eşimle geçireceğim bir ömür hayalim. Yani her şeyi kaybettim ben orada. Dolayısıyla, oradan gelecek hiçbir şey benim gözümde yıkılan birçok şeyi karşılamayacak zaten. ” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“Şu an mesela, büyükler yok tabi. Ablalar çerçevesinde düşünürsek en yakın olarak e onlar şu an bulunduğum konum itibariyle tabi ki, şanslı olduğumu düşünüyorlar. Sen, ne güzel çalışıyorsun. Mağdur değilsin. İşte ekonomik anlamda özgürlüğünü kazandın. Senin kimseye ihtiyacın yok diğer kadınlara göre şanslısın diyorlar. Bu anlamda bende kendimi öyle nitelendiriyorum. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

Boşanan kadınlar çevrelerinde bulunan erkekler tarafından tacize uğradıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumda karşı tarafı uyaran kadınlar ise yanlış anladın sözleri ile aşağılandıklarını anlatmışlardır. Katılımcı kadınların hepsi boşandıktan sonra erkekler tarafından rahatsız edildiklerini, çevrelerindeki erkeklerin onlara sarkıntılık yapmasından ve ilişki beklentisi içinde olmalarından rahatsızlık duyduklarını belirtmişlerdir.

“ Çok bence boşanan bütün kadınlar yaşamıştır çünkü siz her şeyi yapabilirsiniz gibi bir bakış açısı oluyor gerçekten erkeklerin. Ve bunu o kadar profesyonel bir şekilde yapıyorlar ki rahatsız ediyor, hani bekar bir evlenip boşanmış bir kadın sanki her şeyi yapabilirmiş gibi bir şey var ya bakış açısı var ya. Bir yokluyor. Siz rahatsızlığınızı dile getirdiğinizde de o zaman ‘ne oldu ki hani ki, sen ne anladın ki falan gibi’ hani sen yanlış anladın falan gibi bir şeyleri gibi oluyor. Sizi itham edecek. Bu durumda da o insanın ‘sarkıntılığına’ da bir süre maruz kalmak zorunda kalıyorsunuz. ” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

Katılımcılar evliliklerinin ilk yıllarında yaşadıkları sorunları aileleri ile paylaşmayı tercih etmediklerini belirtmişlerdir. Yaşadıkları sorunlar kendileri için katlanılmaz bir hale geldikten sonra kendi ailelerine ve eşlerinin ailelerine boşanma kararı aldıklarını bu süreçte de ailelerinin kendilerine maddi konularda destek olduğu gibi çevreden gelen olumsuz davranışlara karşı kalkan olduğunu ifade etmişlerdir.

“ Çok destek oldular. Onlarda zaten bitmesi gerektiğini düşünüyordu. Çok destek oldular. Zaten boşandığım gün evi buldum. Ve taşındım. Her şey çok hızlı oldu. Hiçbir şey anlamadım o süreçte. Ben aslında nerdeyse hiçbir şey yaşamadım, diyebilirim. Çünkü ailem gerçekten önümde set oldu o insanlara karşı çok güçlü durdular. Yani insanın en büyük şansı gerçekten ailesi. Onlar güçlü durduğu için ben bu süreci hiç hiç yaşamadım sanki. Hiçbir şey hissetmedim. Hani, çok işte olur ya büyüklerin yazık bu da dul kaldı falan bu tarz şeyler ama çok küçük yani. ” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

“ Zaten boşandığım gün evi buldum ve taşındım. Şu an ki hali çok güzel. Çünkü gerçekten kafamda. Benim kafamı şu an tek yoran şey iş. Şu an artık eve gittiğimde acaba evde nasıl bir sorunla karşılaşacağım, acaba evde ne yaşayacağım, acaba yine biri bana hakaret edecek mi diye düşünmüyorum. Eve geliyorum, sabah işe gittiğimde ne duyuyorsam. Akşam eve gittiğimde ya sen ne yaptın ki, sen ne ettin ki. Sen ne başardın ki. Ben olmasam ne yapabilirdin ki. Hani, evde bambaşka bir çatışma vardı, iş yerinde bambaşka o yüzden, çok yorucuydu. Şimdiki halimi tabi ki daha çok seviyorum. ” (Bulut, 29 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

3.11. Eğitimli Bir Kadın Olmak

Günümüz toplumlarında eğitim çok çeşitlenmiş bireylerin günlük hayatlarını pek çok yönden sarmalamıştır. Eğitim bireylere toplumsal statü sağladığı gibi sosyal hayat içerisinde ilişkileri yönetme, iş yaşamında sorun çözme, yeni fikirler üretme, başarı mekanizmalarını hayata geçirmeyi sağlamaktadır. Eğitimin mutlaka çalışma hayatı ile desteklenmesi gerektiğini

düşünen katılımcılar ekonomik gelirlerinin olmasıyla kendi hayatlarını yönetme gücüne sahip olduklarını düşünmektedirler. Kadınların hepsi eğitilmiş olmak ile çocuk yetiştirme arasında olumlu bağ kurmaktadır.

Araştırma kapsamında görüşülen üniversite eğitimi almış (pilot görüşülenler dahil) 20 kadından 12 tanesi eğitimini aldığı iş kolunda çalışırken 8 tanesi eğitimini almadığı iş kolunda çalışmaya devam etmektedir. Kamu kurumlarında çalışan kadınlar işe girdiklerinden sonra aynı işyerinde farklı birimlere geçişler yaparak işlerini sürdürmektedirler. Özel sektörde çalışan kadınlarsa aynı iş kollarında farklı firmalara geçerek çalışmaya devam etmektedirler. Kadınlar çalışma hayatında var oldukları konumlarına eğitimlerinin olumlu bir etki yarattığını belirtmişlerdir. Özellikle kamuda ve özelde memur pozisyonunda bulunan kadınlar uzun yıllardır aynı işyerinde çalışmaktadırlar. Evli olan ve doğum yapmış kadınlar çocuklarının bakımı ile ilgilenmek üzere 6 aylık ücretsiz izin hakkını kullandıktan sonra işlerine geri dönmüştür. Ancak bazı kadınlar iş yoğunluğu daha az olan servislerde görev istemişlerdir.

“ Türkiye’de, aslında kadınların daha eğitilmiş olmasını çok güzel buluyorum. Şükrediyorum kendi çapımda. Çünkü bir kadın eğitilmiş ise, ne yapacağını bilir. Bir kadın eğer eğitilmiş ise, kendi ayakları üstünde durmasını bilir. Yani, biliyorsun, karşımızda Türkiye’de bir sürü kadın cinayetleri yaşanıyor. Parasız kaldığı için çocuğunu sokağa atan insanlar görüyorsunuz. Bu eğitimden kaynaklanıyor, bence. İnsanlar eğitimsiz ve bilgisizse, Türkiye hep bu halde gitmeye devam eder. Ama eğitilmiş olursa, nereden destek alacağını bilir, nasıl yaşayacağını bilir. Çocuğunu nasıl büyütebileceğini bilebilir. Daha doğrusu nasıl daha güzel büyütebileceğini bilebilir. Bunun için her kadın bence eğitim almalı.” (Buğu, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 3 yıl 8 ay, Kamuda Sözleşmeli Memur)

“ Tamamen bence avantaj sağlıyor. Yani toplumda böyle bir baskın bir hale gelebilmek sözünüzün yani sözümüzün dinlendiği ya da ben de bir şeyleri yönetebiliyorum bu algıyı oluşturmaya bayağı bir katkı sağlıyor. ” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi)

Türkiye’nin her bölgesinde ilköğretim eğitiminden sonra lisans eğitimine ulaşmak özellikle kız çocukları için mümkün değildir. Kadınlar eğitilmiş olmak ve ücretli bir işe sahip olmanın aile ilişkilerinde olumlu katkıları olduğunu düşünmektedirler. Özellikle evlendikten sonra neler yaşayacaklarının belirsizliği, iyi gitmeyen bir ilişkide maddi güçlerinin olmasını kendileri açısından önemli bir imkan olarak değerlendirmektedirler.

“Eğitimsiz veya iş olanağı olmayan bir kadının atıyorum, evlilik evliliği baz alalım. Evlilikte rahat hareket etme olasılığı yok denecek kadar az bence, yani. Bir insanla evlenirken kesin mutlu veya mutsuz olacağınızı bilemezsiniz. Ama mutsuz olursanız eğer aman rahatım bozulmasın diye o evliliği sürdüren bir sürü kadın olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla, bu hayat için çok önemli, dünyaya bir kere geliyorsun. Ve istemediğin bir insana mecbur bir şekilde hayatına devam etmek zorunda kalabilirsin.” (Leyla, 31 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 11 yıl, Özelde İşçi)

Kadınlar formel eğitimin kısmen de olsa iş ve kariyer olanakları sunduğunu ancak günümüzde sürekli değişen bilgi ve teknoloji döngüsü içerisinde bu eğitimin yeterli olmadığını, farklı alanlarda alınacak ilave eğitimlerle bunun desteklenmesi gerektiğini düşünmektedirler. Katılımcılar toplum içerisinde ve iş hayatında yaşanan değişimlerin gerisinde kalmamak için çalışma hayatına ve sosyal hayatı ilgilendiren çeşitli alanlarda ekstra eğitimler aldıklarını anlatmışlardır. Kadınlar formel eğitimle birlikte kültürel eğitimin kendilerinden başlayıp tüm topluma yansıtılacağına, kendi donanımlarının artmasının toplumun kalkınmasına katkı sağlayacağını düşünmektedirler.

“Yani şöyle söylüyüm artık sadece üniversite mezunu olmak normal pek bir şey ifade etmiyor. Türkiye’de Türkiye’de çünkü eğitim çok farklı bir yerde ee çok fazla üniversite var aslında sayılarının az olup daha kaliteli eğitim olması gerekiyor ama dolayısıyla sadece üniversite mezunu olmamanız gerekiyor. Bunu daha ileriye taşıyabilmeniz gerekiyor birden fazla yabancı dil bilebilmeniz gerekiyor. Ee ben kendime baktığımda yeterli olmadığını görüyorum. Yani hep diyorum ki keşke bir dil daha bilseymişim ya da ne bileyim yurt dışında okumak imkanım olsaymış. Onun bana açacağı kapıların daha fazla olduğuna inanıyorum.” (Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

“Kadınların kendini geliştirmesi her şeyden önemli. Çünkü gerçekten eğitim evet okumakla da değil, eğitim bence hani. Kadın kendi kendini geliştirmeli. Kitap okumalı, tiyatrosuna da gitmeli, sosyal hayatını yaşamalı, hani, görmeli, gezmeli, bilmeli yani, sadece bir üniversiteye gidip okusun diye değil. Kendisini geliştirmeli ki, dünya kalkınsın diyorum.” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

Gözlem Notu 4

Tarih: 23/11/2018

Yer: İstanbul

Hani hem kadınları çok fazla iş hayatında görmekten çok mutluyum. Hem de özellikle kapitalist düzende kadınları iş hayatında görmekten mutsuzum. Özellikle, avm’de v.s. çalışan kadınlar bıkkın ve nefretle işlerini yapıyorlar ki, çünkü korkunç bir çarkın içerisinde çalışmaya çalışıyorlar. Dolayısıyla ilk sarılacakları şey zengin bir koca v.s. oluyor. İnşallah böyle olmaz. Hani ben yakın zamanda boşanmış biri olarak evliliğin çok farklı yüzleri var. Onu biliyorum. İnşallah herkes sevdiği için evlenir ve kendi istediği içinde kendi başına duracak gücü bulur. Ama her şeyin ötesinde kendilerini geliştirmeleri gerekiyor. Kadın için gelişim çok önemli kısacası. Okumaksa gizli gizli neyse her şey çok önemli, kendini geliştirmek. Çünkü biz yolundayız özellikle biz tutunmalıyız hayata

3.12. Çalışma ve Toplumsal Katkı

Kadınlar geçmişten beri çalışma hayatında eril hegemonyanın izin verdiği her alanda ekonomik faaliyetlerde hizmet vermişlerdir. Eğitim sonucu elde edilen mesleklerinin kadınlara kendine güvenme, başarma duygusunun getirdiği öz saygı ve özgür hissederek yaşama olanağı sunması beklenmiştir. Kadınlar bir meslek sahibi olmayı öncelikle bireysel ihtiyaçlarını karşılama ve bir başkasına bağımlı olmadan kazandığı gelire göre bir yaşam standardı oluşturma imkanı sağladığını anlatmışlardır. Hizmet verdikleri sektörlerde uzmanlaştıklarını düşünen kadınlar, her ne kadar ülkenin ekonomik şartlarına güvenmeseler de, işsiz kaldıklarında her işi yaparım kalıp düşüncesi ile değil uzmanlık alanlarına göre iş arayacaklarını ifade etmektedirler.

“ Yani daha güçlü, daha özgüvenli daha kendi ayakları üzerinde durabilen özgür. -yani kimseye muhtaç değilsin. Kendi kararlarını kendin alabilmen özgürlüğüne sahipsin yani mesela çalışmıyor olsaydım doğulu bir kız çocuğu olarak büyük u bir şehirde tek başına yaşama olanağım asla olmazdı. Yani zaten bunu mesela kabullenmediler ama dönüp te hani ben size sormadım diyebilirdim yani aileme. Ama şey olmamış olsaydı ben çalışmıyor olsaydım böyle bir şeyim özgürlüğüm olamayacaktı, mümkün değil. Daha istediğim gibi bir hayatım var. Mesela ailemle birlikte yaşayınca o kadar özgür olamıyorsun her şeye karışılıyor doğu

da bu daha şey.” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

“ Daha özgür kendinize güveniniz oluyor ee başka bir yerde iş bulabileceğinizden dolayı yani hani ne oluyorsunuz bu konuda profesyonel olmanız artık hani birçok şeyi biliyor olmanız hani en azından şu korkuyu yaşamıyorum. Hani ben rahat iş bulabilirim güveni doğuyor sizde en azından onunla iş bakabiliyorsunuz. Ama tabi ki burası Türkiye hiç bazı olmuyor belli şeyler daha güvenli yaşıyorsunuz iş hayatınıza yani emin kendinizden emin yaklaşıyorsunuz.”
(Evrin, 40 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 20 yıl, Özel Sektör Orta Düzey Yönetici)

Ekonomik faaliyetler aracılığı üretim katılan bireyler kendilerinin, toplumun ve dünyanın kalkınmasına katkıda bulunmaktadır. Katılımcı kadınlar ücretli bir işte çalışma ile topluma sundukları katkı hakkındaki düşüncelerini çoğunlukla hizmet verdiği kişilerin mağduriyetini gidermek, onların iyi hissetmesini sağlamak olarak ifade etmişlerdir. Bilgi ve tecrübelerini iş arkadaşlarına veya çevrelerindeki insanlara aktarma, çalıştıkları işverene fayda sağlamayı da işyerine sunulan katkı olarak değerlendirmişlerdir. Finans sektöründe çalışan kadınlarsa vergi ödeyerek ve hizmet verdikleri sektör aracılığı ile ekonomiye sundukları katkıya vurgu yapmışlardır.

“ Yani, işimin arkasında tabi ki de çok fazla katkısı var. Orada bir sürü müşterinin işini görüyoruz. O anlamda bayağı katkımız var. Genel olarak ekonomiye de katkımız olduğunu düşünüyorum. Vergi veriyoruz bir sürü. ” (Fatma, 38 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde İşçi)

“Yani, hastalıklı bireylerin sağlıklı bireyler olmasına yol açıyoruz. Böyle diyebilirim yani. Bu fizyolojik olarak değil bu arada. Fizyolojik olarak yaptığınızda önünüzde ilaçtır, çeşitli materyaller aranıza aracı olabilir ama psikolojik açıdan ruhen, psikolojik açıdan ruhen de insanlara bir katkı sağladığımı düşünüyorum. Tatmin de ediyor insanları beni açıkçası. Yani daha bilinçli, daha sağlıklı bireyler olması için yardımcı oluyorum. ” (Buğu, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 3 yıl 8 ay, Kamuda Sözleşmeli Memur)

Meslek sahibi kadınlar çalışma hayatının sunduğu imkanları kişisel kazanımlar olarak değerlendirmektedir. Ancak elde ettikleri gelirleri kendileri ve yakın çevrelerinin ihtiyaçlarını sağlama olanağının ötesine geçemediğini anlatmışlardır. Cinsiyetçi kalıplarının üretilmesinde rol oynayan değer ve normları içselleştiren kadınlar ücretli bir gelir sahibi olma ile topluma sundukları katkı arasında tam anlamıyla bir bağlantı kuramamaktadırlar. Çalışma hayatının

kendilerini daha özgür kıldığını düşünmemektedirler. Katılımcılar ücretli bir işlerinin olmasının onlara maddi açıdan kimseye bağımlı olma dışında fazla bir şey katmadığını belirtmektedirler.

“ Yani, maddi olarak olabilir. Belki, çocuğun okuması. Ya da başka yardım amaçlı. Yani genelde yakın çevreme olduğunu düşünüyorum. Sonra bazı zamanlar tanıdığım insanlara da olabiliyor. Maddi, manevi olarak ailem dışında pek maalesef ki arkadaşlarım ve ailem dışında pek yararlı olduğumu düşünmüyorum. Çünkü bir şey üretmiyorum ben.” (Zeynep, 27 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 4 yıl 6 ay, Kamuda İşçi)

3.13. Kadınların Maddi Olanakları

Bekar ve yalnız yaşayan kadınlar büyük şehirde yaşamının zorluklarından yakınmakta ve tasarruf yapamadıklarını belirtmişlerdir. Ancak kiralarn ve günlük ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Yapabildikleri tasarruf düşük miktarlardadır. Onun da ancak tatil ve hobilerini gerçekleştirmeye yeterli geldiğini anlatmışlardır. Ailesi ile yaşayan bekar kadınlar, yalnız yaşayan kadınlara oranla daha avantajlı bir konumda olup tasarruf yapma olanağı bulmaktadırlar. Tasarruflarını gelecek günlerde özellikle emeklilikte rahat yaşamak, araç ve ev almak için kullanacaklarını belirtmişlerdir. Evli ve çocuklu katılımcılar, ev almak ve çocuklarının geleceğı için tasarruf yapmaktadırlar.

“ Büyük bir şehirde yaşadığım için çok açıkçası bir tasarruf yapamıyorum. ” (Buğı, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 3 yıl 8 ay, Kamuda Sözleşmeli Memur)

“ Herkes gelecek için düşündüğü için o amaçla yapıyorum. ya hani aynen şu an yapıyorum nasıl değerlendireceğim konusunda çok da bir fikrim yok. Hani bir araba alayım diye hayallerim var. ” (Ares, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 7 yıl, Özelde İşçi)

“ Biraz yapmaya çalışıyorum yani yarın öbür gün ne olacağını bilemiyorum. Çocuklarım açısından yapıyorum özellikle. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

Kadınların gelir düzeyleri ile orantılı olarak çoğunun kendine ait bir evi ya da bir aracı bulunmamaktadır. Ailesi ile yaşayan bekar kadınların ve evli kadınların bazılarının aracı bazılarının ise evi vardır. Ailesinin ekonomik durumu iyi olan ailelerin kızlarına ev ve araç sahibi olmakta destek verdikleri görülmüştür.

“ Kendi evimiz yani ben onu bekarken almıştım ama tabi o ortak bir şey ne diyim ne yapıyım. Aracımız var onu da ben almıştım onun adına, o kullanıyor. Onun dışında da başka bir şey yok zaten. ” (Banu, 36 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ Ya zaten aileden gelme durum açısından sıkıntı yaşamadığım için rahat büyüdüğüm için bir ev bir araba alıyım gibi bir düşüncem şu an için yok. Ama ileride sıkıntı yaşayacağımı düşünecek olsaydım birikim yapıp hani kendime bir ev alıyım derdim. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi)

3.13.1. Katılımcıların Evlilik Sözleşmesine Bakışı

Kadınlar evlilik sözleşmesini duygusal açıdan değerlendirmekte evliliğin boşanma ile sonuçlanması durumunda eşlerinin ve kanunların haklarını koruyacağını düşünmektedirler. Katılımcıların hepsi evlilik sözleşmesi yapılmak istenmesinin karşılıklı güvensizlik yaratacağını ve tarafların evlilik ilişkilerini maddi temeller üzerine kurmaya çalıştıklarını düşünmelerine neden olacağını belirtmişlerdir.

“ Ama işte, evliliğin başında böyle bir cümlelerin kurulması ben söyleyemem açıkçası. Aslında yapılsa çokta mantıklı. Ama işte başta, öyle bir şey konuşmak çok çirkin geldi bir an. Aslında çirkin bir durumda değil, olabilir yani, şu an duygusal düşünüyorum. Yapamazdım duygusal açıdan baktığınızda. O sizden böyle bir şey talep etseydi? -Karşıdakinin anlayışına bağlı. Anlayışlı ise olabilir. Anlayışlı bir şekilde karşılayacaksa olabilir. O sizden böyle bir talepte bulunsa ne hissedersiniz? - Hiç düşünmedim. Evlenmem diyormuşum. Yani, şaşırırm, sonra da olumlu karşılamaya çalışırım. Yani bunun içinde duygusal bir şekilde. ” (Zeynep, 27 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 4 yıl 6 ay, Kamuda İşçi)

Genç yaşta boşanan katılımcılar, yaşadıkları olumsuz tecrübelerle rağmen evlilik sözleşmesini maddi ve manevi haklarını korumak açısından işlevsel olduğunu düşünmemektedirler. Ancak ileri yaşta boşanmış olan bir katılımcıysa, evlilik sözleşmesinin güvensizlik olarak algılanmamasını, kötü giden evlilik sonrası kadının ve çocuğunun maddi sıkıntılarının giderilmesinde etkili bir araç olacağını dile getirmiştir. Bekar katılımcı kadınlardan biri evlilik sözleşmesinin kadınlar ve özellikle erkekler için yapılabileceğini belirtmiştir. Katılımcılar yeterli tasarrufları olmadığı ve kendi gelirlerini yaşam standartları noktasında yetersiz değerlendirmeleri sonucu evlilik sözleşmesine olumsuz anlamlar yüklemektedirler.

“ Ben onu doğru buluyorum yanlış bulmuyorum öncelikle. Yani belli bir birikiminiz varsa özellikle erkekler için kesinlikle evlilik sözleşmesi olmalı. Yani, hayatınızı birleştiriyorsunuz bu bir mal birleştirmesi olayı değil bence bu ayrı. Ha evlendikten sonra yapılanları evet zaten onu kanunumuz öngörmüş zaten onlar ikiye bölünüyor ve eşit ama öncesi ile alakalı bence gerekli. Erkekler için onlar biraz daha fazla birikim yapıyorlar ya o anlamda söyledim çünkü evlilik sözleşmesi genellikle erkeklerin talep ettiği bir şey. Kadınlar sırf evi ve arabası için onları tercih edebiliyor. Bu anlamda kendilerini korumak amaçlı yapıyorlarsa bence makul bir şey. Yani kadınlar tarafından da aynı şey geçerli çünkü gerçekten kadının maaşını hesaplayan arabası ile gitmeyi gelmeyi hesaplayan, evi var bununla rahat ederim kira ödemem diyen erkek tipleri var. Yani bundan pay biçebilecek erkekler de olduğu için bence kadın için de bir avantaj. Ben düşünürüm. Bir malım yok ama düşünürüm. ” (Güneş, 30 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 8 yıl, Kamuda Memur)

“ Sözleşme olması gerektiğini düşünüyorum. Yapmadım tabi ki, ama keşke yapsaydım.-güldü- Kadının yani, şöyle evlilik tabi getirisini bilemiyorsunuz. Her şey güzel başlıyor. Ben yaşanmışlıklarım adına. Olması gerektiğine inanıyorum. Çünkü hayatın ne getireceği belli olmuyor. Kadının bir kenarda illaki ekonomik anlamda bir şeyinin bir birikiminin olması gerektiğini düşünüyorum. Yaşadığınız zaman tamam zaten duygusal olarak yıkılıyorsunuz, bir de ekonomik anlamda yıkım var. En azından işte bir birikim veyahut sözleşme evlilik sözleşmesi olduğu takdirde hem çocuklarınız hem kendi adınıza bir mağduriyet yaşamıyorsunuz. Bu bir güvensizlik olarak algılanmamalı, sadece ileriye dönük hakların korunması adına yapılması gerektiğine inanıyorum. ” (Gönül, 48 yaşında, Boşanmış, Çalışma deneyimi 29 yıl, Kamuda Şef)

3.13.2. Katılımcıların Gözünden İdeal Evlilik Kriterleri

Geçmişte erkekler kadınların ücretli bir işte çalışmasını onay vermezken günümüzde özellikle çalışan eş tercih etmektedirler. Katılımcı kadınlar kendi deneyim ve tecrübelerinden söz ederek bu görüşü onaylamakta ve erkeklere bu konuda hak vermektedirler. Evli olan kadınların hepsi evlenmeden önce çalışan kadınlardır bazılarının değerlendirmesinde, kendilerinin maddi kazancının olması eşinin evlilik kararı almasında önemli olmuştur. Kendileri asgari kazanç düzeyinde bir eş beklentisi içinde oldukları gibi, erkelerin de aynı düşüncede olmasını yadırgamamaktadırlar. Asgari bir geçim düzeyinin oluşturulabilmesinin evlilik için tek kıstas olmasa da önemli olduğu belirtilmektedir. Kadınlar kendi ekonomik gelir düzeylerinin yüksek olup, erkeklerin gelir düzeyinin düşük olması halinde, bunu erkeklerin sorun yapabileceğini de deneyimlemişlerdir. Katılımcılar, bazı kadınların evlenecekleri erkeklerin kazancına güvenerek çalışma arzusu taşımadıklarını anlatmışlardır.

“ Meslek sahibi olmam kesinlikle kılıyordur. Yani çünkü karşıma çıkan adamlar bir yandan da haklılar çünkü tek çalışanla metropollerde falan özellikle yaşayamayabiliyor insanlar. Yani buna mahkum olabiliyorlar sonra ilişkilerin yürüyemediği gibi durumlarda işte nafaka ödemek, o insanın yükümlülüğünü ömür boyu taşıma da onların üzerinde bir baskı oluşturuyor olabilir. Ee, ayriyeten hani tamamen bir insanın maddi manevi sorumluluğunu almak da gözünü korkutuyor olabilir. O anlamda ben çalışıyor olmamın daha avantajlı görünebileceğini karşı taraf açısından düşünüyorum. Yani bir yandan hak veriyorum yani zor bir durum onlar için de. Ama tek yani kriteri bu olmamalı insanların kriteri olmamalı. ” (Erva, 37 yaşında, Boşanmış/Nişanlı, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Memur)

“ Erkekler için şöyle sıkıntı olabiliyor eğer evlendiği kadın ondan çok fazla gelire sahipse erkekler genelde kendini kötü hissediyor. Kendini böyle eksik hissediyor yani ben öyle hissediyorum genelde öyle hissediyorlar. Ve kadının üzerinde baskı kurmaya çalışıyorlar. Ama şöyle oluyor kadınlar için genelde önemli oluyor kadınlar daha maddi geliri yüksek insanlarla evlenip çalışmama hayali kuruyorlar. Yani benim kişisel olarak öyle bir hayalim yok. Ama şöyle olsun isterim benim ailem belirli bir maddi düzeyde olduğu için onun ailesinin eğer kendisinin de o maddi güçte olmasını isterim ki arada hani senin var benim yok. ” (Selin, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 2 yıl 5 ay, Özelde İşçi)

3.14. Beklentiler

3.14.1. İş ve Özel Yaşamdan Memnuniyet

Katılımcılar eğitilmiş ve iş tecrübesi olan bireyler olmalarına rağmen ülkenin kırılgan ekonomik yapısı ve iş yaşamına hâkim olan eril değerler nedeniyle mevcut olan işlerinde şartlarını biraz daha iyileştirerek çalışmaya devam etmek istediklerini belirtmişlerdir. Kadınların işyeri şartlarında değişmesini bekledikleri konular; uzun çalışma saatlerinin azalması, işyeri fiziki ve sosyal olanaklarında iyileşme, maaşlarında artış, kıdemine ve çalışma verimliliğine bağlı olarak yükselme ve eşit işe eşit ücret verilmesi, mesai ücretlerinin verilmesi gibi Türkiye’de genel olarak kadın istihdamını etkileyen faktörlerdir.

“ Çalışma saatlerimiz birazcık daha esnek olabilir. İşte ne bilim, arada hani, sürekli değil tabi. Arada evden çalışma mesela, iyi olabilir. Yani, aldığımız ücretler birazcık daha fazla olabilir. Onun haricinde sosyal imkanlar belki biraz daha fazla olabilir. ” (Fatma, 38 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde İşçi)

“ Tabi ki, iş imkanı açısından da hani, evet ihale uzmanı oldum. Bir sonraki başka bir pozisyona beni önerebilirler. Ya da başka bir şeye derler ki, işte Zeynep böyle biri bunu

yapalım gibisinden derler, onların olmasını çok isterdik. Öyle şeyler çok olmuyor çünkü şirkette. Sen bu kadar deneyim edindin. Seni şöyle yapalım, önerelim bir şey yapalım. Böyle bir önermeleri olmadığı insanı rahatsız ediyor sadece hani insanların gelişimi açısından bunu yapsalar. Belki ortam daha müsait olsaydı hani, iş arardım.” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

Çalışma hayatında eşit işe eşit ücretin önemi aşağıda yer verilen örnek anlatı da ifadesini bulmaktadır.

“ Kurum sahibinin yeğeni. Benden küçük işte yeni mezun olmuş. Ben ne yapabilirim nasıl aktarabilirim diye yığınla çaba sarf ederken, 40 dakikalık dersin hepsini doldurmaya çalışırken, O arkadaş mesela, özel çocuğunun eline telefon, tablet verebiliyordu. Yani, kurum sahipleri, hocalar herkes bundan şikayetçi. Ona rağmen mesela benim 3 katım maaş alıyordu. Hani maaşında değilim ama ben orada böyle kendimi parçalarken o arkadaş ne yapması gerektiğini bildiği halde yapmıyor. Belki bu hani çifte standart durumu olmayabilirdi.” (Dilan, 25 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 1 yıl, Özelde İşçi).

Kadınlar yaşamlarından duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik sorusunu değerlendirirken ülkenin ekonomik ve sosyal olanaklarını göz önüne alarak yaşamlarından memnun olduklarını anlatmışlardır. En büyük beklentileri sağlıklarının iyi olması yönündedir. Kadınlar çocuklarına iyi bir gelecek sağlamayı istemektedirler. Kazancı daha yüksek bir işte çalışmak, ev almak, yüksek lisans eğitimini tamamlamak sözü edilen diğer beklentilerdir. Bireysel olarak kişisel ve psikolojik gelişime dönük eğitimlere, kimsesiz çocuklara yardım faaliyetlerine katılmak isteyen katılımcılar vardır. Ayrıca birçoğu çevresindeki insanlara, kendine daha fazla vakit ayırma, küçük bir şehre taşınmak, yaşadığı mahalleyi değiştirmek gibi gelecek planları yapmaktadırlar. Evlilik ilişkisi problemli olan katılımcıların kendilerini hazır hissettiklerinde eşlerinden boşanmayı düşündüklerini anlatmışlardır.

“ Yeni evlendim bir evim olsun isterim hani, kiradayım. Bu bana zor geliyor hani her ay kira ödemek zoruma gidiyor açıkçası. Bu beni huzursuz ediyor bir evim olsun isterim. Her halde daha böyle rahat etmek isterim maddi anlamda. Biraz daha bende özgüvenli şey yaşamak isterim herkes gibi kaliteli yaşamak isterim. Başka da okulumu bitirmek isterim tezimi vermek isterim bende. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

“ Bazen memnunum bazen isyan ediyorum. Neler işte eşimin bana yardım etmesini istiyorum her konuda mesela. İş yerimin bulunduğu işyerimin şehirini değiştirmek istiyorum. Ben 16 yıldır burada bir fiil çalışıyorum İstanbul şartlarında çalışmak çok zor bir de Anadolu da

çalışmak var. Oradaki şartlar maddi manevi imkanlar daha iyi burada bir memur 1,500 lira veriyorsa orada bir memurun verdiği 500 lira en fazla kirası. Gidip küçük bir şehirde çalışmayı isterim. Eşimi boşanmayı planlıyorum bu şartlarda devam ederse gerçekten ciddi anlamda boşanmayı düşünüyorum. Bu onun bilgisinde evet çok beni takmasa da çünkü bunu sürekli söyledim yapmadım ya söylüyor ama yapmıyor bir şey de yapmıyor ne de olsa geçirtiliyor, günü kurtarıyor. Ama bununla ilgili öyle oturup detaylı konuşmadık, sen bilirsin nasıl istersen bu şekilde. ” (Tuğba, 35 yaşında, Evli, Çalışma deneyimi 16 yıl, Kamuda Müdür)

“ Belki oturduğumuz yeri değiştirmek isteyebilirdim. Evimizin kendisi çok güzel, çok iyi konumda gerçekten. Şimdi ben buradan kalkıp eve gidicem ama o sokakta çok hızlı yürümek zorundayım. Bununla hayatımın her noktasında karşılaştım. Bizim mesela oturduğumuz yer çok تنها ve tehlikeli yerler, hala öyle. Birde sokak ışıkları genellikle özellikle kışın ya bozuk olur, ya olmaz falan. Ve biz otobüsten indiğimiz an böyle jet hızıyla koşu koşu eve gideriz. Öyle olmayabilirdi hani arkadaşımdaya falan kalıyorum bazen, daha saat 1’de çıkıp bir tur atıp eve geliyoruz mesela. Ama bizim orada bunu asla yapamazsın. Mahalle baskısından, ne bilim çevredeki şeylerden tutunda. Zaten çıkmak istemezsin yani. Belki oturduğum yeri değiştirmek isteyebilirdim. ” (Dilan, 25 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 1 yıl, Özelde İşçi).

3.14.2. Emeklilik Hakkında Düşünceler

Araştırmada kadınlar Türkiye’de emeklilik yaşının ileri bir yaş olduğunu düşünmektedirler. Emekliliği hak edecek yaşa kadar hayatta kalabileceklerine inanmamaktadırlar. Sağlıkla o yaşa gelebilmenin güçlüğünü vurgulayan kadınlar, emekli olacakları yaşa kadar hayatta kalsalar da sağlık sorunlarının belireceğini yaşam kalitelerinin düşeceğini belirtmişlerdir. Aynı zamanda kadınlar ileri yaşlarda insanların verimli çalışacak fiziksel ve ruhsal güce sahip olmadıklarına belirtmişlerdir. Katılımcılar emekli olduklarında İstanbul’a kıyasla daha küçük ve doğal yaşamı olan yörelere taşınmayı planladıklarını anlatmışlardır. İmkanları olursa farklı ülkeleri turist olarak ziyaret edip o ülkenin kültürünü ve insanlarını tanımak istemektedirler.

“ Yaş ilerledikçe insanoğlu fizyolojik olarak geri gider. Atıyorum, ben ince milimetrik damarlarla veya si türlerle falan çalışıyorum. 20 yaşındaki insanın gözü ile 45 yaşındaki insanın gözü tabi ki de bir değil. Çokta topluma yararlı olabileceğimi düşünmüyorum, o yaşta. Evet, geri hizmet denilen bir durum var bizde. Çok resmi olmasa da. Ama onda da aynı işi yürütüyorsunuz. Belki bir tık daha rahatı. Ama çokta insancıl olduğunu düşünmüyorum. Kaldı

ki, 65 yaşına kadar yaşayacağımızı bile bilmiyoruz. ” (Buğu, 26 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 3 yıl 8 ay, Kamuda Sözleşmeli Memur)

“ Emeklilik yaşı hakkında hiç iyi şeyler düşünmüyorum açık ve net. Benim haklarımı elde etmek için bile 15 yıl falan çalışmam gerekiyor. Haklarımı elde ettikten sonra, rutin bir gelire sahip olmam içinde 9 sene beklemem gerekiyor. O aradaki yılı biz nasıl yaşayacağız. Benim matematiğim hala almıyor. Hani ben 56 yaşına kadar, bankada çalışıyorum. Hani 56 yaşına kadar ben ne yapabilirsin. Tabi yani, sağlığım falan yerinde ise aktif geçirmek isterim. Neler yani, gezmek isterim. Yeni insanlar tanımak isterim. Çoluğum çocuğum varsa onu yetiştirmek onu hani onunla alakalı işler yapmak isterim. ” (Fatma, 38 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 15 yıl, Özelde İşçi)

“ Emeklilik yaşına kadar ne olur ne olmaz herkesin bir hayali. Aslında herkesin de dediği gibi küçük bir şehirde. İstanbul’da yaşamayı düşünmüyorum açıkçası kesinlikle. Bu kaostan kurtulmak istiyorum. İlk işim. Tabi o zamana kadar yatırım ya da kendimi garantiye alabilecek şekilde bir kendimi hani şey yaparsam idare edebilirsem eğer o zamana kadar. Tabi küçük bir şehirde yaşamak istiyorum. Tabi o zaman yine durmam. Ama bu sefer daha çok hobilerime yönelirim. O zamanda üretirim. Gene de boş durmam ama. Yani, tarımla uğraşabilirim. Ya da kurslara giderekten farklı şeyler mesela yapıp üretebilirim. Küçük bir dükkan açabilirim. Böyle olur. ” (Zeynep, 27 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 4 yıl 6 ay, Kamuda İşçi)

Bazı katılımcılarsa emeklilik günlerinde sivil toplum kuruluşlarında ve sosyal projelerde gönüllü hizmette bulunmak ve kendine sağlığına vakit yürüyüş, spor yaprak, serbest zaman faaliyetlerine vakit ayırmak istediklerini belirtmişlerdir.

“ Her şeyden önce şu zamanda da, emekliliğimde sağlık istiyorum. Sağlık olduğu sürece her şey rahat güzel olacak iyi olacak. Emekliliğimde böyle hani oturup televizyon izlemek gibi bir düşüncem yok. İnşallah ömrüm ve sağlığım izin verdiği sürece gezmek ve insanlara sosyal anlamda gönüllü olarak hizmet etmek. Çocuk Esirgeme Kurumlarında eğitici olarak gönüllü olarak çalışmayı düşünüyorum. Yardım kampanyalarında belki öncülük belki de destek olarak yapmayı düşünüyorum. Doğa çevre kulüplerinin yine içlerinde olmak istiyorum. Çevre benim için önemli doğa önemli İnsanları eğitmek yönünden en ufak bir katkı olması bu beni mutlu eder. ” (Deniz, 41 yaşında, Bekar, Çalışma deneyimi 18 yıl 6 ay, Özelde Memur)

“Emekli olsam her halde yürüyüş çok yaparım. Spor yaparım en çok her halde. Evet. Spor yaparım. Onun dışında evet ya sosyal aktivitelere tiyatro olsun, sinemam olsun bunları bırakmak istemem yani. Bunlar bana hep şeydir. Bir motivedir yani. ” (Zeynep Naz, 29 yaşında, Evli, 6 yıl 6 ay, Özelde İşçi)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

Türkiye’de son yıllarda kadınların eğitilmiş olmaları ile iş gücü piyasalarında görünür olmalarının arasında olumlu bir bağ kurulmaktadır. Kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü onları nitelikli ve geliri yüksek işlerden mahrum bırakmaktadır (Eyüpoğlu ve diğ., 2000: 151, Makal, 2001: 152). Kadınların çalışma hayatına katılmalarında ve çalışma hayatını sürdürmelerinde yaşadıkları çeşitli engeller söz konusudur. Kadınların çalışma hayatına küçük yaşlarda dahil olup fakat çalışma hayatından emeklilik haklarını kazanacak süreyi tamamlayamadan çekilmeleri kadın istihdamı yapısının olumsuz yanlarından bir tanesidir. (Ecevit: 2010: 8). Bu araştırmanın amacı lisans ve üzeri eğitim almış kadınların çalışma hayatına katılma, çalışma hayatına ara verme ve çalışma hayatında kalma kararlarında ataerkil örüntülerin yansımaları sorusuna cevap aramaktır.

Katılımcı kadınların çalışma hayatına dahil olduğu yaş dönemleri iki periyoda ayrılabilir bir kısmı 17-20 yaş arası kalan kısım ise 23-24 yaş arası olup üniversiteyi bitirdikten sonra çalışmaya başlayanlardan oluşmaktadır. 17-20 yaş arası çalışmaya başlayan katılımcıların çoğu ailelerinin yaşadığı geçim sıkıntısından doğan gerilimi hafifletmek, aile bütçesine destek olmak ve kendi ihtiyaçlarını karşılamak sorumluluğunu kendilerinde hissederek geçici işlerde çalışmışlardır. Bu yaşlarda çalışmaya başlayan bir kısım katılımcıysa kamu kurumlarına atamaları gerçekleştiği için çalışmaya başlamışlardır. 23 yaş üzeri kadınlar ücretli bir işte çalışmak için üniversite eğitimlerini tamamlamayı beklemişlerdir. Hizmet sektöründe çeşitli iş kollarında çalışan kadınlar çocukluk yaşlarından itibaren kendilerine ait bir mesleklerinin olmasını kurgulamışlardır. Ancak ataerkil düşünce kalıpları hâkim olan aile yapısı içinde yaşayan bazı katılımcıların aileleri kızlarını ilköğretimden sonra gelen eğitim kurumlarına göndermek istememişlerdir. Kız çocukları eğitimlerine devam etmek için babalarını duygusal yöntemlerle ikna etmeyi başarsalar da aileleri tarafından “tahsilli ev hanımı” yetiştirdiğine inanç duyulan meslek lisesine gitmeye eğitim almak için razı olmuştur.

Katılımcı kadınlar kendi ailelerini “Klasik Türk Ailesi” olarak tanımlamaktadırlar. Aileler, kendilerinin uygun gördüğü konularda zamanın koşullarına görece evrilmiş olsa da günlük yaşam pratikleri içerisinde ataerkil değerlerin canlı tutulduğu anlatılara yansımaktadır. Bunu çocukların yetiştirilme evrelerinde cinsiyete dayalı işbölümü ve kız çocuklarının geleceğini kurgulayan aile anlatılarında görmek mümkün. Aileler kızlarının kendilerine ait bir

mesleği olmasını hem kızların kendilerine hem de evlenerek sahip olacakları ailelerine destek olmaları için arzulamışlardır. Kız çocukları yetiştirilirken hane içi sorumlulukları yerine getiren meslek sahibi kadınlar olarak tahayyül edilerek eğitilmişlerdir. Kadınlar yaşamlarının tüm evrelerinde cinsiyete dayalı iş bölümü üzerine kurulu hane içi sorumluluklarını aksatmadan devam etme yükümlülüğünü küçük yaşlarda ailede edinmişlerdir (Sancar, 2014: 306).

Çalışma hayatında kadınlar ve erkekler aynı ortamı paylaşırken birbirleri ile yardımlaşma ve iş bölümü yapmakta ancak sosyal hayatlarında birbirleriyle olan iletişimleri sınırlı kalmaktadır. Çalışılan işyerinin düzenlemiş olduğu toplu etkinlikler ve sosyal içerikli faaliyetlerde bir araya gelinmektedir. İşyerinde kadınlar genellikle kadın arkadaşlarıyla sosyalleşmektedir. Zaman zaman işyeri arkadaşlık ilişkileri boyut değiştirerek dışarıda devam etmekten erkek çalışanlarla sosyal arkadaşlık geliştirme süreçleri yaşanmamaktadır. Ataerkil kültürün yaratmış olduğu cinslere yönelik mekânsal ve sosyal ilişkilere dayalı kısıtlılıklar eğitilmiş kadın ve erkek çalışanlar arasında varlığını sürdürmektedir. Kadın ve erkeklerin kendi arasında yaşadığı cinsiyetçi sosyalleşme pratikleri erkek egemen cinsiyet rejimini yeniden üretmektedir (Sancar, 2016: 306, Eyüpoğlu ve diğ., 2000: 120).

Katılımcılar çalışma ortamlarında bazen arkadaşları ve amirleri ile olan ilişkilerinde zamanla giderilebilen huzursuzluklar yaşamaktadır. Bazı katılımcılar kurumlarına gelen 3. kişilerin veya kendi amirlerinin uygunsuz sözlü ve fiziksel tacizine maruz kalmaktadırlar. Cinsel tacizcinin evli, yaşça daha büyük ve amir olması gücün kötüye kullanılması ve doğrudan kadına cinsel istismar eğilimini göstermektedir. İşyerinde cinsel taciz kadınların çalışma hak ve ekonomik özerkliğini tehdit ederek bir cinsin diğer cinsi mağduriyetine sebebiyet vererek cinsiyet ayrımcılığı yaratmaktadır. Ataerkil toplumsal yapının çalışılan kurumlarda hayat bulması, cinsel tacizin sorumlusu erkeklerin cezalandırılmaması mağdurların şikâyetçi olmalarının önündeki engellerdendir. Cinsel taciz ile huzursuz olan ve psikolojileri olumsuz etkilenen kadınlar bu ayıbı kendileri işlemedikleri için ve yeni bir iş bulmanın güçlüğü karşısında işten ayrılmayı uygun görmemektedirler (Gerni, 2001: 41, Sancar, 2016: 196, Bebekoğlu ve Wasti, 2002: 23-24, www.turkhukuksitesi.com. İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri, Erişim Tarihi, 21 Mart, 2019).

Evli çiftler arasında toplumsal cinsiyet rollerine uygun geliştirilen davranış rol modellerini benimseyen kadınlar hamilelik sürecinde çocuklarına karşı sorumluluk alma duygusuna kapılmaktadır. Çocuğunu dünyaya getirdikten sonra sorumluluklarının çeşitliliğinin çoğalması yaşanan baskıyı artırmaktadır. Kadınlar, çocuklarını büyüme süreçlerinde

babalardan daha fazla emek sarf etmelerine rağmen özellikle erkek çocuklarının babalarını rol model aldığını düşünmektedirler. Ancak, kendileri de erkeklere aile babası olma noktasında rol atfetmektedirler (Evthymios Papataxiarchis, 1991: 6, Akt., Özbay ve Baliç, 2004: 100). Geleneksel değerlere bağlı babalar kendilerini sorumlu hissettiği zamanlarda çocuk bakımında eşlere çocukları oyalayarak yardımcı olma eğilimindedirler (Boratav ve diğ., 2017: 373).

Kadınların ve erkeklerin doğuştan gelen biyolojik cinsiyet farklılıklarına özgü tanımlanan sorumluluklarla toplum tarafından klişe kalıplar yaratılır. Biyolojik özellikler bağlamında kadınlara ve erkeklere hiyerarşik düzlemde roller atfedilmektedir. Bu düzlemde kadınları tüm bakım işlerinden sorumlu tutmak oldukça doğal bir tutum olup erkek egemenliğine vurgu yapmaktadır. Evli erkekler hane içi işlerin kadınların doğasına daha uygun olduğunu “sen kadınsın, sen yapacaksın” söylemiyle dile getirerek mevcut egemen düzeni yeniden üretmektedir. Hane içinde başlayan yaradılıştan eşitsizlik söylemi cinsiyetçi iş bölümünü özel alandan kamusal alana taşınmaktadır (Sancar, 2016: 184-185).

Kendi ailesinde gördüklerini katı bir şekilde uygulayan erkeklerin dışında kalan bir kısım erkeklerse söylemde eşitlik yanlısı olsa da pratikte hane hizmetlerinde ve çocuk bakımında kadınlara ancak yardımcı figürlerdir. Kadın eşlerin hastalık, hamilelik, iş seyahatlerinde ve acil işleri çıktığında eşler bakım hizmetlerinde geçici sorumluluklar alma eğilimindedirler. Annesi çalışan bazı eğitimli erkeklere anneleri tarafından verilen sorumluluklar, onları eşlerine karşı daha fedakar ve paylaşımcı yapmıştır. Hane içi yardımlaşmada cinsiyete dayalı iş bölümü hakim olup erkekler dışarıya ait işleri yapmayı tercih etmektedirler. Kadın ve erkek arasındaki işlerde düzenlenen teknik bölünme erkek egemenliğini güçlendirmektedir (Ecevit, 1993: 26-27, Koray, 1998: 370, Fine, 2010: 103, Boratav ve diğ., 2017: 284, Bozok, 2018: 37-38).

Elektrikli ev aletleri teknolojisinde yaşanan gelişmelerin ev işlerini kolaylaştırmanın yanı sıra yapılan işlere hız kazandırarak kadınların bedenlen daha az yorulduğunu ve zamanı daha verimli kullanmalarının, çalışma hayatına olumlu etki yaptığı düşünülmektedir. Teknolojik ev ürünlerinin dizaynını ve pazarlama süreçlerini göz önüne aldığımızda toplumsal cinsiyet rolleri odağa alınarak ürünler beyaz ve kahverengi eşya olarak piyasaya sunulmaktadır. Beyaz eşya grubundaki ürünlerin toplumsal cinsiyet rollerine göre yıkama, pişirme, temizlik işlerini yerine getiren aletlerin kadınlara özgü; izleme, dinleme vb. kahverengi ürünlerin teknik yetenek gerektiren eril özelliklere göre şekillendiği görülmektedir. Ev içi teknolojik ürünler kadınların yaptığı ev işlerinde kolaylık sağlamasına rağmen yapılan işlere daha az zaman

ayrılmasını sağlamamıştır. Aynı zamanda erkeklerin eğlenceye dönük ürünleri ev işlerine destek olan ürünlere kıyasla daha etkin kullanmayı tercih etmesiyse toplumsal cinsiyet rollerinin yapılanmasında bu ürünlerin yıkıcı bir etkisinin olmadığı aksine bu ilişkileri perçinlediğini ortaya koymaktadır (Gökbayrak, 2007: 135-136, Yücesan-Özdemir, Özkaplan ve Serdaroğlu, 2010: 235).

Türkiye’de eve ekmeği getiren erkektir olgusu geçmiş yıllar kadar güçlü olmamakla beraber hala geçerliliğini koruyan güçlü ataerkil değerlerdendir. Katılımcılar kendi eşlerinden sınırlı da olsa ev işlerinde yardım almaktadır. Yine söylemde kalsa da eşlerinin hane işleri ve bakım hizmetlerinde daha eşitlikçi düşünce yapısına sahip olmaları bağlamında, annelerinden daha şanslıdır diyebiliriz. Katılımcıların babaları kadın işi, erkek işi ayırımında katılımcıların eşlerinden daha fazla ataerkil düşünceye bağlılık göstermektedirler. Katılımcıların anneleri ev kadını olsun çalışan kadın olsun anne baba arasında ev işlerinde bir iş bölümü yoktur. Katılımcıların babaları dışarı işi olarak değerlendiren market ve fatura ödeme işlerini üstlenip onun dışında kalan işleri kadın işi olarak nitelendirip bu işleri yapmamışlardır. Ancak ileri yaşlara gelindiğinde özellikle emekli olduktan sonra erkekler vakitlerinin çoğunu eşleriyle evde geçirmeye başlamış; kahvaltı hazırlamak, çay demlemek ve servis etmek, ev süpürmek gibi ev işlerinde küçük katkılar sunmaya başlamışlardır (Ayata, 2003: 45-46).

Türkiye de çocuk bakım hizmetlerinin kurumsal bir niteliğinin olmaması kadınların çalışma hayatına katılmamalarına neden olmaktadır. Çalışma hayatına dahil olanlarsa çocuk bakımı nedeniyle kısa sürelerde işe ara vermekte veya evden çalışma yöntemini benimsemektedirler. Kadınlar hane içi sorumluluklarında ve çocuk bakım hizmetlerinde en büyük desteği ailelerinden almaktadır. Kreş yaşına gelinceye kadar ve sonrasında aileler torunlarına bakmakta ve ev işlerinde kızlarına yardım etmektedirler. Aile desteği alamayan kadınlar bu hizmeti piyasadan pahalıya satın almaktadırlar. Eğitimli kadınların istihdamda kalmada kararlılık göstermelerinin en önemli nedeni bakım hizmetlerini dışarıdan ücretli temin etme güçlerinin görece olmasıdır (Duben, 1993: 39, Kıray, 1998: 117, Eyüpoğlu ve diğ., 2000: 118-119, Ecevit, 2015: 217, İlkaracan, 2014: 86).

Liberal politikalar aracılığıyla küçülme modeli izleyen devlet sosyal hizmetlerin maddi yükünü azaltmak için kendinin yapması gereken hizmetleri ataerkil kanalları kullanarak kadınların üzerinde bırakmaktadır. Katılımcı kadınların kendileri değil ancak hepsinin annesi kendi ailelerinde bulunan yaşlılara ev içinde veya ev dışında bakım hizmeti yapmaktadırlar. Kamu kurumlarının sunduğu bakım hizmetlerine güvenmeyen aynı zamanda kendi annelerini

rol model alan kadınlar ailelerine duydukları sevgiyi dile getirerek, yaşlandıklarında onlara bakma eğilimindedirler (İmamoğlu, 1993: 68, Kıray, 1998: 118, Ecevit, 2015: 216).

Katılımcı kadınlar bakım hizmetlerinde sundukları hizmetlerin değersizleştirilmesinin cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklandığının bilincinde olup buna söylemde itiraz etseler de eylemde etmemektedirler. Kız ve erkek çocuklarına ev içi işlerde küçük sorumluluklar vererek çocuklarının sosyalleşme süreçlerine olumlu katkılar sunmak istemektedirler. Ancak kız çocuklarının mutfak işlerine ilgi duyması, erkek çocukların da babalarını model olarak bu işleri istekli yapmadıkları gözlenmektedir.

Katılımcılar ideal kadını eşine, çocuğuna ve evine vakit ayırabilen olarak tanımlamaktadırlar. Evleri ve işleri arasında aile yaşamlarına verdiği değeri dile getirmekten kaçınmamaktadırlar. Kadınlar hane içi ağır gelen sorumluluklarına rağmen işlerine devam etme arzusu taşımaktadırlar. Aile içi sorumlulukların paylaşılmasında erkeklerin ataerkil değerlerin etkisi altında olduklarının bilincine varmalarına rağmen cinsiyete dayalı eşitsiz iş bölümünü sorgulayamamaktadırlar. Yasalardan kendi çalışma saatlerinde ve izin sürelerinde esneklik bekleyerek, çözüm arayışındadırlar. Kadınlar eşleri ile paylaşamadığı ve kendisinin de zaman ayırmadığı işleri için dışarıdan ücretli destek almaktadırlar. Aynı zamanda teknolojik aletler yardımıyla beden yorgunluklarını hafifletmekte, zamandan kısıtlı da olsa tasarruf etmektedirler (Eyüpoğlu ve diğ., 2000: 137).

Görüşülen kadınlar eğitilmiş ve çalışma hayatının bir parçası olmaya toplumsal değerler açısından güçlü anlamlar yüklemektedirler. Eğitilmiş olmalarına paralel bir mesleğe sahip olmalarının kendilerini özgüvenli kıldığını, ekonomik açıdan başkasına muhtaç olmadıklarını ve kendi kararlarını alabilme noktasında güçlü olduklarını düşünmektedirler. Toplum nazarında düşüncelerinin geçerli olmasına katkı sunduğuna inanmaktadırlar (Eyüpoğlu ve diğ., 2000: 139). Maddi gücü olan kadınlar kötü giden bir ilişkide yollarını ayırabileceklerini söyleseler de mevcut durumda evliliğinden memnun olmayan kadınlar boşanmayı tercih etmemektedirler. Fiziksel, sözlü şiddete uğramış ve aldatılma nedeni ile ayrılan kadınlar dahi uzun süre evli kalmışlardır.

Eğitimi alınan iş kolunda çalışmak, iş verimliliği ve memnuniyeti açısından önemli bir etkiye sahiptir. Katılımcıların çoğu aldıkları eğitim kolunda ya da çalışmak istedikleri alanlarda hizmet vermektedirler. Erken yaşlarda çalışmaya başlayan iş tecrübesi olmayan katılımcılar işyerinde çalışarak mesleki uzmanlık kazanmışlardır. Kamu olsun özel sektör olsun kadınlar

işlerine sadece doğum nedeni ile kısa süreli aralar vermişlerdir. Ekonomik olanakları yeterli olan kadınlar ücretsiz izin hakkını kullanmışlardır. Özel sektörde çalışan katılımcılar yıllar içinde mesleki uzmanlık kazanmalarının verdiği özgüvenle, iş değişikliklerini daha iyi olanaklar sunan firmalarda çalışmak için yapmışlardır. Yaşanılan sosyo-ekonomik şartlar içinde gelir seviyelerini değerlendiren katılımcılar gelirlerinin kent yaşamının gerektirdiği düzeyde olmadığını ifade etmişlerdir (Eyüpoğlu ve diğ., 2000, s. 153).

Kadınlar hizmet sektöründe vasıflı personel niteliği olan işlerde hizmet vermelerine rağmen yönetici kadrolarına yükselememektedirler. Kadınları ev içi rolleri ile örtüştüren genel düşünce işyeri kültürü içinde de yerleşik kanı olup, yönetici kadrolarına öncelikle erkekleri uygun görülmektedir. Kadınların yoğun olduğu kamu kuruluşlarında eril değerlerin hâkim yapısı kadınları ev içi işlerin uzantısı rollerle sınırlandırarak, karar verici konumlara taşımamaktadır. Ancak son yıllarda Türkiye’de yaşanan siyasi nedenlere bağlı kamuda oluşan yönetici kadro ihtiyacıyla bazı kadın personeller orta düzey yönetici olma fırsatını yakalayabilmişlerdir. Katılımcıların anlatılarında erkek yöneticiyle çalışma tecrübesi daha fazladır. Buna bağlı olarak kadınların çalışma hayatında rol model olarak benimseyecekleri kadın yöneticilerin yokluğu kadınların özgüvenlerini olumsuz etkilemektedir. Annelik ve hane içi bakım işlerinde eşlerinden yeterli desteği alamayan kadınlar çalışma hayatında yöneticilikle beraber iş sorumluluklarının artacağını, kendilerine ve ailelerine daha az zaman ayıracıklarını düşündükleri için yönetici olmak istememektedirler (Özar ve diğ., 2000: 143, Ögüt, 2006: 61).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği statüye bağlı olarak erkeklik ve kadınlık değerleri üreterek kadınları bu hiyerarşik yapı içinde ikincil konumda var etmektedir. İş gücü piyasalarında kadınların yaşadığı cinsiyete dayalı ayrımcılık ataerkil düşüncenin açık bir sonucudur. Yasalar kişinin biyolojik ve sosyo-kültürel farklılıklarından kaynaklanan her türlü ayrımcılığı yasaklarken “*eşit davranma ilkesini*” de aykırı davranışlara ilişkin maddelerin arasında düzenlemiştir. Buna rağmen yapılan çalışmalar Türkiye’de kadın çalışanların ücretli iş kazançlarının erkek çalışanların kazançlarından nerede ise yarı yarıya daha düşük olduğunu göstermektedir. Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına bağlı eşitsizlikler uzman mesleklerde çalışan yönetici kadınlar için de söz konusu olup kadın ve erkek yöneticiler arasında ücret farklılıkları yaşanmaktadır. Uzman mesleklerdeki kadınların üst düzey yönetime katılamamalarının nedenleri, kadınlık rollerine ilişkin pratikler ve şirket içi eğitim olanaklarından performans yetersizliği gerekçesiyle dışlanmalarıdır (Duruoğlu, 2007: 75; Başak, 2009: 129; Bakırcı, 2010: 267; Bakırcı, 2012: 2-3; Özkaplan, 2013:8-9).

Şiddet toplumsal cinsiyet bağlamında ve insan hakları açısından bireyin sağlıklı yaşamını kimi zaman da hayatını elinden alan özgürlük ihlalidir. Türkiye’de kadına yönelik şiddet, kadının eğitim durumundan ve gelir seviyesinden bağımsız yaşanmaktadır. Kadına şiddet orantısız fiziksel güçten ve kadına erkeğin kendi iradesini kabul ettirmek istemesinden kaynaklanmaktadır. Kökleşmiş ataerkil düşünce yapısı ve sosyo- kültürel değerlerin gücü kadın erkek eşitliğine yol açacak değişimlere direnç göstermektedir. Eğitimle bireylerin zihinsel açıdan toplumsal normların üzerinde bilinç sahibi olduğu düşünülse de güç kaybı yaşadığına inanan erkekler çeşitli şiddet yöntemlerine başvurmaktadır. Ataerkil denetimin bir sonucu olarak eril şiddet kadınlar üzerinde en güçlü iktidar biçimidir (Arın, 1998: 201, Walby, 2016: 224).

İşverenler, kapalı mekanlarda sistematik yapılan masa başı işlerinde kadınları dayanıklı, sabırlı, titiz, itaatkar ve insan ilişkilerinde daha başarılı değerlendirmektedir. Yine kadın çalışanların erkeklere oranla işlerini daha düzenli ve zamanında yerine getirmelerinden memnuniyet duymalarına rağmen evli ve özellikle çocuk sahibi olan kadınların çocuklarını mazeret göstererek izin almalarını olumsuz değerlendirmektedirler. Her ne kadar yapılan araştırmalar erkeklerin kadınlardan daha fazla izin kullandığını gösterse de işverenler kadınlara karşı cinsiyetçi yaklaşımlarından vazgeçmemektedirler. Kadınlara atfedilen bu beceriler doğrultusunda iş piyasalarında kadın istihdamına ihtiyaç duyulmakta ancak kadın emeğinin bazı mesleklerde yoğunlaşmasına da neden olmaktadır. Hizmet sektörü içerisinde birçok alanda feminizasyonun artması işverenler tarafından fırsata dönüştürülerek kadınların refah düzeylerini aşağıya çeken ücretlendirme politikaları uygulanmaktadır (Ecevit, 1993: 125, Özar ve diğ., 2000: 140-141, Eyüpoğlu ve diğ., 2000: 125-126, Jarvis, Kantor ve Cloke, 2015: 91).

Katılımcılar genelde erkek amirlere bağlı çalışmışlardır. Kadın yöneticilerle çalıştığı dönemlerde kişisel problemler yaşayan katılımcılar erkek amire bağlı çalışmak istemektedirler. İlk işe başladığı yıllarda kadın amiriyle iyi ilişkiler içinde olan çalışanlarda erkek amirle çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. Kadın amirlerle ilgili rahatsızlık duyulan konuların başında, işle ilgili olumsuzlukları dile getirirken kırıncı davranış modelleri ve yaşanan sorunları kişiselleştirerek çalışma ortamında huzursuzluk, gerginlik yaratmaları sık ifade edilen sorunlardır. Diğer olumsuzluklar arasında, kadın astlarını kendilerine rakip görerek onların yaptığı işleri olumsuz değerlendirip çalışma verimliliklerini düşürme eğilimleri ve erkek çalışanlara karşı daha anlayışlı ve hoşgörülü olmaları olarak ifade edilmiştir (Eyüpoğlu ve diğ., 2000: 158, Yaman Öztürk, 2000: 95, Negiz ve Yemen: 213).

İşyerinde amirle ilişki biçimi anlatılarında çalışanların üstleri ile saygı çerçevesinde içinde olduğunu ancak zaman zaman çatışmaların yaşanıldığı dile getirirler de katılımcılar amirleri ile çatışmaktan kaçınmaktadır. Özel sektörde kurumsallaşmış firmalarda çalışanlar örgüt kültürünün vermiş olduğu imkanları kullanarak yöneticileriyle olan çatışmaları karşılıklı konuşarak çözmektedirler (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012: 234). Ancak kurumsallaşmamış firmalar ve kamu çalışanları daha yetkici yönetsel anlayışa hâkim işyerlerinde çalıştıkları için çatışma kaynaklı sorunları sineye çekip yöneticiden uzaklaşarak çözümü zamanın akışına bırakmaktadırlar (Şahin, Emine Tufan ve Ünsal, 2006: 565).

Çalışanların verimliliğini değerlendirme sonucu elde edilen bilgiler kurumsallaşmış özel firmalarda çalışanlar için terfi, ücret artışı, prim, ikramiye gibi yan ödemeleri etkilediği görülmüştür. Kamu çalışanları için performans değerlendirmesi not verme şeklinde olup kıdeme etkili olması dışında çalışanlar için etkin bir ölçme tekniği değildir. Bazı kamu kurumları için çalışanlarının verimli olması kurum başarısı olarak değerlendirilmekteyken, özel sektör firmaları için performans değerlendirmesi daha fazla önem taşımaktadır (Carrell, Kutnitz, Elbert 1989 ve Geylan 1996, Akt., Özçelik, 2000: 41). Çalışma verimliliği değerlendirilmesinin adil ve ölçülebilir kriterlere bağlı yapılması halinde güvenilir olacağını düşünen katılımcıların bir kısmı yöneticilerini adil bulurken bir kısmı da görüş farklılığı, amire yakınlık, farklı sendika üyeliği gibi tercihlerinden ötürü düşük puanlar aldıklarını belirtmiştir. Kamu kurumlarında aynı pozisyonda olup iş sorumlulukları daha fazla olan memurlar diğer memurlarla aynı ölçütlerde değerlendirilmeyi adil bulmamaktadır (Özçelik, 2000: 53).

Özellikle kamu kuruluşlarında çalışan katılımcılar kurumlarında personelin birimlere sayı olarak orantısız yerleştirilmesine bağlı olarak kendi birimlerinde personel yetersizliği yaşandığını ifade etmişlerdir. Böylece kendilerine tanımlanan birden fazla iş sorumluluğunun iş yüklerini artırdığını, stres yaşadıklarını anlatmışlardır. İş yükü artan personel özellikle müşteriyle doğrudan temas halinde olanlar zamana karşı yarışarak çalışmanın baskısıyla aşırı yorulduklarını anlatarak kendilerini makineye benzetmişlerdir (Tangör, 2016: 559).

Katılımcılar sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerde çalışma isteksizliklerinin gerekçelerini, sendikalara güven duymamaları, hane içi sorumlulukları ve sendikaların erkeklere ait bir alan olarak ifade etmişlerdir. Evli ve iki çocuklu katılımcılardan bir tanesiye bu kanıyı kabul etmekle beraber üye olduğu sendikada aktif çalışmaktadır. Sendikada çalışan personele sendikal çalışmalara katkı sunması için bir iş günü izin verildiğini dile getirmiştir. Bu söylemden yola çıkarak geleneksel değerlerle büyütülen kadınların yönetim kademelerinde ve

erkekler a ait olduğu düşünölen alanlarda görünör olmak istemediklerini söyleyebiliriz. Türkiye’de kadınların ücretli işlerde çalışma deneyimi erkekler kadar fazla olmadığından kadınlar çalışma hayatını erkekler gibi içselleştirememiş dolayısıyla örgütlenme bilincinden yoksun kalmışlardır. Kadınlar çalışma hayatında yaşadıkları eşitsizliklerle mücadelede ve kadınların ihtiyaçlarına dönük taleplerinin hayata geçmesi için sendikalarda üye olmadan öte çalışmalarda bulunmaları gerekmektedir (Toksöz ve Sayılan, 1998: 300, Urhan, 2014: 57).

Ataerkil yapı içinde cinslerin statü elde etmelerine olanak veren evlilik ve sonrasında çocuk sahibi olmak bireyi görünör kılmaktadır. Özellikle erkek çocuk sahipliğinin, neslin devamını sağlamada önemli bir role sahip olduğu düşünülmektedir. Toplumda, küçük yaşlarda yapılan evlilikler bile bireyleri yetişkinlik konumuna erıştirmektedir. Ancak ileri yaşlarda olup evlenmemiş, çocuk sahibi olmamış yetişkinler “*egemenlik mücadelesini*” kaybeden bireyler olarak değerlendirilmektedir. Ataerkil düzen içinde yaşın statü ve egemenlik ilişkisi açısından önemi büyüktür. Anne olmak kadınlık ideolojisinin en önemli söylemidir günümüz toplumsal cinsiyet normları ve tıp kadınların üreme yaşına sistematik bir şekilde müdahale ederek kadınları kontrol altına almaktadır. Kadınlar çocuk sahibi olamamayı annelik ve kadınlık itibarlarına tehdit olarak algılamaktadırlar (Özbay, 1993: 141; Kandiyoti, 1999: 368; Walby, 2016: 167; Yavuz, 2015: 125).

Geleneksel aile yapısı içinde erken yaşlardan itibaren anne baba otoritesi altında olsa da iletişime ve sevgiye daha açık yetiştirilen kız çocukları çevresindeki insanlara duygusal yakınlık gösterirler. Çevresine daha duyarlı ve sıcak ilişkiler besleyen kız çocuklarının bu tutumları aileleri tarafından takdirle karşılanmaktadır. Ataerkil değerlerin gölgesinde sosyalleşen kadınlar ileri yaşlarda bağıllık ve duygusal ilgiye daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar. Ücretli bir işe sahip kadınların erkekler a olan maddi bağımlılığı azalma gösterirken duygusal bağımlılıkları azalmamaktadır. Kadınların evliliğe olan eğilimlerini duygusal bağ üzerinden kurguladıkları için evlilik öncesi sorun olacağı inancıyla evlilik sözleşmesi yapmaya istekli değillerdir. Evlilikle kadınlar kendilerini toplumsal değerler ve ekonomik açıdan daha güçlü ve güvende hissetmektedirler (Kıray, 1999: 115-116, Navaro, 1993: 90-91).

Toplumsal değerler kadın kimliğini “*cinsel ahlak ve doğru kadınlık*” söylemi üzerinden kurmaya devam etmektedir. İdeal kadın ve aile tanımının çerçevesi “*cinsel ahlak*” ile belirlenmektedir. Toplumda birden fazla kadın tanımı vardır ancak belirli bir kadınlık kabul görmektedir. Kadınların ataerkil değerlerin uygun gördüğü yerlerde ve belirlenen davranış kalıpları içerisinde yaşamaları gerekmektedir aksini yapan kadın toplumsal kalıpların dışına

çıkarak düzeni bozan kişiler olarak görülmektedirler. Kadına özel tanımlanan ahlak ölçüleri medeni hali, kılık kıyafeti, dışarıda bulunma saatleri, kiminle nerede olduğu vb. kalıp yargılar kadının kendine ait bir tanım oluşturmamasının önünde engeller oluşturmakla beraber onu sınırlı bir yaşam alanına hapsedmektedir (Saktanber, 1993: 228-229; Kalav, 2012: 156; Sancar, 2014: 247).

Katılımcılar, eğitim ve kişisel gelişimin kendilerini birey olarak yaşamla daha iyi bütünleştireceğini, daha bilinçli insan olarak çocuklarını iyi yetiştireceklerini düşünmektedirler. Katılımcılar çocuklarını ülkenin geleceğinin teminatı olarak görmekte kendilerinin bilinçli olmalarıyla çocuklarının eğitiminin paralel gittiğini bu nedenle kişisel gelişimlerine katkı sunacak bilgilenmeyi istemektedirler. Eğitimin hayat boyu sürdüğünün farkında olan katılımcılar iş, aile ve gündelik yaşamının yaratmış olduğu stresten kaçınmak için vakit buldukça hobilerine ve ilgi alanlarına yönelik kurslara ve etkinliklere katılmaktadırlar (Sancar, 2014: 115).

Katılımcılar erken yaşlardan itibaren ücretli bir işte çalışmayı hedefledikleri için “*ev kadını*” olmayı düşünmemişlerdir. Ücretli bir işte çalışmaya yükledikleri en önemli anlam başkasına muhtaç olmadan bir gelir sahibi olmak ve aile bütçesine katkıda bulunmaktır. Üretmek, başarmak, sosyal ilişkiler, emekliliğe hak kazanmak diğer nedenler olarak ardıllanmıştır. Ancak özellikle evli ve çocuklu kadınlar için hane içi yeniden üretim işlerinin yerine getirilmesi ücretli bir işte çalışmak kadar önemlidir. Evli kadınlar için annelik ve eşlik rolünü iyi oynama arzusu toplumsal değerlerle birleşince daha da önemli olmaktadır. Eşlerden alınan kısıtlı yardım ve zaman zaman iş hayatında yaşanan sorunlar kadınları çalışma hayatından soğutmaktadır. Ekonomik ihtiyaçlardan doğan gereksinim kadınları iş hayatında tutsa da mesleklerinde “kariyer odaklı” çalışma benimsenmemiştir (Koray, 1992: 119, İlkaracan, 1998: 12, Uşen ve Delen, 2011: 165).

Türkiye’de yaşanan sosyal ve ekonomik değişimlere paralel olarak nüfus büyük kentlerde yoğunlaşmıştır. Büyük kentlerde günlük hayatın idamesi çocuk sahipliğiyle zorlaşmaktadır. Katılımcıların kendi aileleri ve eşleri kadınların ücretli bir işte çalışmasını desteklemektedir. Bazı katılımcıların eşleri kent yaşamının koşulları nedeniyle özellikle kadınların çalışmasını talep etmektedir (Kağıtçıbaşı, 1993: 54). Kadınların yaşamlarında aileleri oldukça önemli bir yere sahip olup iş ve ev yaşamı arasında yorulmalarına rağmen kariyer yapma veya yükselme gibi imkanları elde etmek için ailelerinden bir engelle

karşılaşmamakta ancak hane içi görevlere ilişkin sorumluluk fazlasıyla içselleştirildiğinden kadınlar kendi tercihleri gibi yorumluyorlar (Uşen ve Delen, 2011: 170).



SONUÇ

Bu çalışma ile lisans ve lisansüstü eğitim almış kadınların aile ve çalışma hayatında ataerkil değerlerin çalışma algısı üzerine olan etkilerinden hareketle kadınların toplumsal cinsiyet rollerinde bir değişim yaşanıp yaşanmadığı incelemiştir. Eğitimleri neticesinde uzman mesleklerde çalışan kadınların çalışma hayatına katılmalarını ve çalışma hayatında karşılaştıkları engelleri toplumsal cinsiyet rolleri odağında değerlendirme algısına sahip olup olmadıkları üzerine çalışılmıştır. Alan araştırmasında veri oluşturma tekniği olarak kullanılan görüşmeciler rehber formu aracılığıyla, katılımcıların demografik ve eğitim bilgileri alınmış ve çalışma hayatına dahil olma biçimleri, çalışma hayatında arkadaşları, işverenleriyle olan ilişkileri, iş hayatı ve ev hayatı arasında kurdukları denge ve buna ilişkin sorunlar evli katılımcılar için hanede ve işyerinde ataerkil değerlerin yansımalarının ortaya çıkarılması üzerinde durulmuştur.

Günümüzde dünyada ve Türkiye’de kadınların çoğu hizmet sektörünün açmış olduğu iş alanlarında istihdama katılmaktadır. Kadınların çalışma hayatına sektörel bazda katılımı erkeklere göre hem nitel hem de nicel açılardan farklılık göstermektedir. Kadınlar, doğalarına uygun olduğu düşünülen bazı niteliklerle kategorize edilmiş işlerde çalışması isteneler olmaktadır. Cinsiyetçi yaklaşımlar kadınları hizmet sektöründe aranılan çalışanlar yapmaktadır. Kadınların nezaketli, titiz, sabırlı, itaatkâr, güler yüz ve estetik değerleri temsille özdeşleştirilen nitelikleri ile aranılmaktadır. İş piyasalarında cinsiyetçi ayırım temelinde daha çok prestiji ve geliri düşük işlerde istihdam edilmektedirler.

Kadınların her düzeydeki işlerde istihdam edilmesinde eğitim durumları önemli bir faktördür. Bu çalışmada katılımcı kadınların da iş bulmalarında eğitim seviyeleri gerekli sınav ve mülakatları aşmalarında yeterli olmuştur. Bazı katılımcılar çalışma hayatına doğrudan nitelikli işler ile girmeyi başarsa da bazı kadınlar yine hizmet sektöründe güvencesiz, düşük ücretli, sosyal güvenliği olmayan eğreti işlerde çalışarak iş gücü piyasasına dahil olmuşlardır. Öğrencilik yıllarından itibaren çalışmaya başlayanlar ise dönemsel işlerde, yine eğreti koşullarda iş hayatına dahil olmuşlardır. Katılımcılardan üniversite hayatını yeni tamamlamış olanlarsa iyi niteliklere sahip bir iş arayışında olup geçici işlerde çalışmaktadır. Uzun yıllardır çalışma hayatında bulunan özel sektör çalışanlarıysa, her geçen gün büyüyen ekonomik kriz nedeni ile zam almadan çalışmakla birlikte işten çıkarılma endişesi yaşamaktadırlar. Kamu kurumlarında ve güçlü kurumsal şirketlerde çalışanlar iş güvensizliği endişesi yaşamamaktadırlar.

Katılımcıların çoğu eğitimini aldığı iş kolunda çalışmaktadırlar. Bazı katılımcılar işlerine geçmişte bu işle ilgili tecrübeleri olmaksızın girmiş, bazılarının ise tecrübeleri etkili olmuştur. Çoğu durumda sadece eğitim yeterli bir nitelik olmamıştır. Bankacılık gibi müşteri ile doğrudan temas halinde olan sektörler için eğitim, yabancı dil bilme nitelikleri ile birlikte fiziksel görünüm, diksiyon gibi özellikler işe almada önemsenen kriterlerdir. Belirli kriterler doğrultusunda işe giren kadınlar işi işte öğrendiklerini dile getirmişlerdir. Kadınların çalışma hayatında başarılı olmak için verilen sorumlulukları zamanında yerine getirmek için dinlenme ve mesai saatlerinden fedakârlık ederek çalışmaktadırlar. Hastalık gibi olağanüstü durumlar dışında izin kullanmayı tercih etmemektedirler.

Bazı katılımcıların yöneticilerinin eğitim durumu, kadınlardan daha üst düzeyde olsa da bir kısmının eğitim durumu amirleri ile eşittir. Kadınların çoğu erkek amire bağlı çalışmakta olup, amirleri ile mesafeli ilişkileri vardır. Geçmiş yıllarda kadın amirle çalışıp amirinden memnun kalan olduğu gibi memnuniyetsiz kalıp işten ayrılanlar da vardır. Katılımcıların neredeyse tümünün kadın amirle çalışmak istememesi çalışma hayatına hakim olan eril kalıpların kadınlar tarafından benimsendiğini ortaya koymaktadır. Kadınların amir olarak güçlenip, yükselmesini erkek çalışanlar gibi kadın çalışanlarda kabullenmemektedir. Aynı zamanda amir kadınlar yönetsel becerilerde erkekler kadar yetenekli ve başarılı değerlendirilmemektedirler. Katılımcılar kadın yöneticiye bağlı çalışmak istemedikleri gibi yönetici pozisyonlarında yer almayı da istememektedirler. Bu düşüncelerinin altında çalıştıkları kurumların yarattığı engeller ve cinsiyete dayalı iş bölümünün yarattığı kabulleniş vardır.

Kadınların taciz konusunda görüşleri kadına yönelik şiddet biçimlerinden biri olan cinsel tacizin erkeklerin kontrol edilemez biyolojik duyguları ile özdeşleştirilerek meşru bir zemine oturtulmakta oldukları görülmektedir. Ataerkil ön kabuller ve toplumsal normlar sarkıntılık, taciz gibi şiddet eğilimli bu davranışların erkeklerin doğalarının ayrılmaz bir parçası olmakla beraber kışkırtıcı unsurlara kadının davranışlarının sebebiyet verdiğini sistematik olarak cinslere empoze etmektedir. Her ne kadar ahlaki normlar açısından cinsel taciz hoş karşılanmasa da toplumda kadınların biyolojik kaderleri olarak yer etmiştir. Cinsiyetçi tutumlar kadınlar ve erkekler tarafından öyle güçlü benimsenmiştir ki kadınlar sarkıntılık ve tacize uğradıklarında ilk suçlu buldukları maalesef kendileri olmaktadır.

Çalıştıkları işlerden memnun olsa da kadınların bir kısmı özellikle uzman mesleklerde eğitim almış olan kadınlar kendi işini kurmak istemektedirler. Kendi işini kurma gerekçeleri ise; daha fazla kazanç sağlama ve başkasının kurallarıyla özgürlüklerinin kısıtlanmasının önüne

geçmeyi istemeleridir. Kültürel değerler, erkeklerin daha özgür ve başkasının hakimiyeti altında çalışmayı tercih etmemelerini onların biyolojik yapıları ile ilişkilendirip kadınları daha uysal ve itaatkar olarak tanımlanmaktadır. Oysa katılımcıların kendi işini kurma ve başkasına bağlı olmadan çalışma arzusu biyolojik temelli sınıflandırmaların belirleyiciliğini aşındırmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri kadınlara ve erkeklere uygun gördüğü görevleri ve sorumlulukları belirlerken her iki cinsi de hanede farklı konumlandırmaktadır. Katılımcılar ev yaşantılarında bu farklılaştırmanın sonuçlarını en açık şekilde yaşamaktadırlar. Çocukluklarından itibaren ataerkil değerlerle büyütülen kadınlar hane içi sorumlulukların, çocuk ve yaşlı bakım işlerinin asıl sorumlusu olarak kendilerini görmektedirler. Haneye ilişkin bakım, temizlik ve pişirme işlerinin yapılmasını kadınlar öyle güçlü benimsemişlerdir ki erkeklerin bu işleri yapmalarını değil, sadece yardım etmelerini istemektedirler. Eğitim durumu kadınlarla eşit olan, erkek eşlerden ataerkil değerlerle sosyalleşenler eşlerine hiç yardım etmezken, yetişirken bu değerlerin güçlü olmadığı hanelerde büyüyen ve ailesi tarafından ev içi sorumluluklar verilen erkeklerin daha paylaşımcı olduğu görülmüştür.

Bekar kadınlardan özellikle ailesi ile yaşayanlar hane içi işleri annelerinin yerine getirmesi nedeni ile bu işlere neredeyse hiç dahil olmamaktadırlar. Yalnız yaşayan bekar kadınlar ise hane içi işlerine fazla vakit ayırmamaktadırlar. Ancak bekar kadınlar da toplumsal cinsiyet rollerini içselleştirmiş olup, evlenip çocuk sahibi olduktan sonra bu işlerin kendileri tarafından yerine getirileceğini belirtmişlerdir.

Türkiye’de kurumsal çocuk bakımının yaygın ve etkin olmaması gerçeği çocuk sahibi kadınları çalışma hayatı içinde oldukça zorlamaktadır. Çocuk sahibi olan kadınlar çocuğun yaş evrelerine göre bakım hizmetinde gerekli desteği ailelerinden ve ilerleyen yıllarda piyasadan satın almaktadır. Ailesinden destek alma olanağına sahip olamayan kadınlar ise arkadaşları ve yakın çevreleri tarafından bilinen başka kadınlara çocuklarının bakımını emanet etmektedir. Kreş ve okulların mesai saati annelerin çalışma saati ile farklı ise, bu durumda kadınlar ailelerinden yardım almaktadırlar. Anneler kızlarına sadece çocuk bakımında değil yemek yapımında ve büyük çaplı temizliklerde de yardımcı olmaktadır.

Kadınlar geliri görece iyi nitelikli işlerde çalışsalar da bakım ve temizlik işlerini öncelikle kendileri yapmayı tercih etmektedirler. Hamilelik, doğum ve hastalık gibi olağan üstü durumlarda dışarıdan ücretli destek almaktadırlar. Ancak özellikle küçük çocuğu olan ve iş

temposu ve çalışma saatleri daha uzun olan kadınlar bazı ev işlerini düzenli olarak dışarıdan ücret karşılığında satın almaktadırlar. Ev işlerinin kadınların birincil görevi olduğunu kızlarından daha fazla içselleştiren katılımcıların anneleri ise ev işlerinde dışarıdan ücretli destek almak konusunda kızlarından daha katı düşüncelere sahiptirler. Kendi ev işlerini yaptıkları gibi kızlarının da her işine destek olmaya gayret göstermektedirler.

Erkekler çocukları bebeklik çağından çıkıncaya kadar çocuk bakımında eşlerine yardımcı değillerdir. Her ne kadar hastalık ve özel durumlarda çocuklarıyla ilgilenmek zorunda kalsalar da bakım hizmetlerinde kendilerini yetersiz görme mazereti ile geri çekilmektedirler. Bebeklik dönemlerinden sonra babalar çocuklarına daha fazla zaman ayırmaktadırlar. Bunda çocukların bir nebze de olsa kendi başlarının çaresine bakmasının katkısı büyüktür. Babalar kendi ilgi alanları doğrultusunda çocuklarıyla program yapmaktadırlar. Çocuğu bebeklik döneminden çıkan kadınlar, biraz eş yardımı ile biraz da çocuğun anneye olan bağımlılığının azalması nedenleri ile kendilerine kısmi de olsa vakit ayırabilmektedirler.

Çalışma hayatı ile ev yaşantısı arasındaki dengeyi özellikle çocuk sahibi olduktan sonra kurmakta zorlanan kadınlar, işyeri iznine çocuklarının günlük hayatında meydana gelen olumsuzluklar nedeniyle ihtiyaç duymaktadırlar. Katılımcı çocuk sahibi kadınların hepsi çocuk sahibi olduktan sonra da çalışmaya devam etmişlerdir. Bazıları eşlerinin gelir düzeyinin yetersizliği nedeniyle yasal izinlerden hemen sonra işe dönmek zorunda kalmış, bazıları ise çocuk bakımında destek alamadığı veya çocuğunu biraz daha büyötmek arzusu ile ücretsiz izine ayrılmıştır. Kadınlar çocuklarının bakım sorumlulukları söz konusu olunca çalışma ve mesleki ilerlemeyi ikinci plana atmaktadırlar. Katılımcılar izin dönemlerinde çocuk bakımı ve ev işlerinin bitmek bilmeyen döngüsünden şikayetçi olsalar da, onlar için çocuklarının beslenme ve duygusal ihtiyaçları daha baskın gelmektedir.

Ataerkil düzende evlilikle birlikte çocuk sahibi olmanın özellikle neslin devamını sağlamada erkek çocuğa atfedilen değerin önemi yadsınamaz bir gerçekliktir. Kadınların toplumsal konumları annelik ve eşlik üzerinden tanımlandığından onların yaşam faaliyetlerini özel alanla sınırlı tutmak hala kabul görmektedir. Evliliğin toplumsal değerler bağlamında bireyleri özellikle kadınları daha güçlü ve dirençli kıldığına ilişkin yerleşik inanç söz konusudur. Katılımcılar evliliğe toplumsal değerler ve çocuk sahibi olma noktasında güçlü anlamlar atfetmektedirler. Evlilik hakkındaki düşünceleri sorulduğunda “daha fazla sorumluluk ve olması gereken bir şey” gibi cevaplar doğrudan ancak duygusal ihtiyaçlar, aşk, sevgi gibi cevaplar ilk hatıra gelenler olmamış dolaylı sorularla sorulduğunda bunlardan söz

edilmiştir. Bunun neticesinde toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlar tarafından nasıl içselleştirildiğini gösteren “ev düzeni, çocuk bakımı ve özgürlüklerin kısıtlanması” öncelikle vurgulananlar olmuş “sevgi ve aşk” ikincil cevaplar olarak gelmiştir. Katılımcıların çoğu evlilik ile kendilerini ekonomik ve duygusal açıdan daha güçlü hissedeceklerini belirtmişlerdir. Kurumu kendilerini güçlendiren bir ilişkiler platformu olarak değerlendirmişlerdir.

Evlilik öncesi sözleşme toplumun bütün katmanlarında kabul görmemiş, ancak ekonomik durumu ortalamanın üzerinde olan bireyler tarafından tercih edilmektedir. Katılımcıların çoğu evlilik ilişkisi kurulurken, evlilik sözleşmesi talep etmenin duygusal açıdan zor olduğunu ve evliliği maddi kazanç üzerinden temellendirme kaygısıyla ilişkilerini etkileyecek düşüncesi ile olumsuz değerlendirmişlerdir. Yasaların boşanma halinde bireyleri koruduğuna ilişkin inancı güçlü olan katılımcılar evlilik sözleşmesinin kendilerine bu anlamda bir katkı sunacağını düşünmemektedirler. Ancak boşanma sonrası yasalara rağmen, ekonomik açıdan mağdur olan bir katılımcı evlilik sözleşmesinin eski eşine karşı maddi haklarını talep etme de kendini daha güçlü kılacağını ifade etmiştir. Kadınların kendi kazançlarını erkeklerin kazancı karşısında değersiz bulmaları evin reisi erkektir gerçekliğini koruduğunu göstermektedir.

Katılımcılardan evli olanların hepsi evlenmeden önce emek piyasalarının bir parçası olmakla beraber evlerinin de tek geçim kaynağının sağlayıcıdır. Buna rağmen ev bakımının esas sorumlusu olarak erkekleri görmektedirler imkanları olsa yarım zamanlı işlerde çalışmayı kendileri için daha uygun bulmaktadırlar. Bazı erkek eşler kadınların özellikle çalışmasını desteklemektedir, bazıları ise ev işleri, çocuk bakımı aksayıp kendilerinden yardım beklenildiğinde kadınların ev kadını olmasını dile getirebilmektedir. Böyle bir ikilemin içerisinde katılımcılar bakım ve hane düzenini sağlama işlerinin yarattığı baskının üstesinden gelmeyi kısmı zamanlı çalışmayla çözmeye eğilimindedirler.

Çalışan kadının daha özgür olacağına ilişkin genel yaklaşım, bu araştırmanın bulguları temelinde katılımcıların hepsinin ücretli bir gelirlerinin olmasının kendilerini ekonomik açıdan özgür kıldığını düşünmelerine rağmen bir mesleklerinin olmasını güç ve başarı ile ilişkilendirmemişlerdir. Yine ücretli bir işte çalışmayla toplumsal katkıyı maddi ihtiyaçlarının giderilmesi ve hizmet verdiği bireylere fayda sağlamak çerçevesinden değerlendirmişlerdir. Eğitimin ve ücretli bir işte çalışmanın kadınları ataerkil değerlere direnme bağlamında özgür kılmadığı, ekonomik özgürlüklerini bu değerleri yeniden üretmek için kullandıkları

görülmüştür. Kadınlar elde ettiği geliri kendilerinin ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayarak erkeklerin maddi anlamda daha özgür yaşamalarına imkan vermektedir.

Ataerkil değerleri yeniden üreten sosyal ve kültürel pratiklerin işlevselliği günlük hayatın içerisinde varlığını korumaya devam etmektedir. Erkekler tarafından kadınlara uygulanan fiziksel ve cinsel içerikli şiddet türlerinin şekillenmesinde önemli etken, ataerkilliğin kadınları yaşamlarının her alanında denetleme arzusudur. Evliliğin ilk yıllarında çalışma hayatında daha alt kademelerde bulunan bir kadın katılımcı çalışma hayatında geçirdiği sürede kariyeri eşine yaklaştıkça eşinden sözlü gördüğü şiddet fiziksel şiddete dönüşmüştür. Evlilik ilişkisi kötü giden bazı kadınlar ise eşlerinin maddi, manevi ilgisizliğine maruz kalmaktadır. Evlerinin ve çocuklarının her türlü ihtiyaçlarının sorumluluğu kadınların omuzlarındadır. Evliliklerinde eşleriyle yaşanan olumsuz ilişkiler kadınları ciddi baskı altına almaktadır ve huzursuz etmektedir. Ancak bu katılımcılar boşanmayı istediklerini belirtmelerine rağmen boşanmayı tercih etmemektedirler. Boşanmak istememelerine bazı sorularda eşlerinin boşanmak istemediğini, evlenmeden önceki ailelerinde özgürlüklerinin daha fazla kısıtlanmasını gerekçe gösterdikleri gibi bazı sorularda ise ertelediklerini, zamana bıraktıklarını belirtmişlerdir. Ev işlerinde eşlerinden sınırlı da olsa destek alan evli kadınlar daha huzurlu bir yaşam sürdürmekte ve evliliklerinden memnundurlar.

Toplumsal değişimlere paralel cinsiyet ilişkilerinde yaşanan değişiklikler ataerkilliğin denetim gücünü de etkilemiştir. Ancak kadınların kamusal alanda görünürlüklerinin ücretli işlerde artış sağlaması ataerkilliğin egemen gücünü aşındırmayı başarsa da cinsiyete dayalı iş bölümünün özel ve kamusal alanda güçlü şekilde devam etmesi cinsiyet eşitsizliklerini ve erkek egemenliğini zayıflatmamıştır. Şiddet gören ve aldatılan kadınlar refah düzeylerinde yaşadığı düşüşe rağmen boşanmış olmaktan duydukları memnuniyet ücretli bir gelirlerinin olmasıyla bağlantılıdır. Evlilik ilişkisi sürdüğü yıllarda eşlerinden gördükleri kötü muameleye kadınların uzun yıllar katlanmaları toplum nazarında itibar kaybetmeme isteğiyle ilişkilidir.

Cinsiyete dayalı iş bölümünün kamusal ve özel alanda devam etmesi özelde erkeklerin kamuda devletin kadınların emeği üzerindeki denetimini sürdürmesine neden olmaktadır. Kadınların ücretli emeğe katılması hane içi işlerini, çocuk, yaşlı bakımı gibi hizmetlerindeki yükünü azaltmamıştır. Kadınlar ücretli bir işleri olsa da hala bu işlerin yegane sorumlusu olarak kendilerini görmeleri, erkekleri bu işlerden dışlayarak ataerkil değerlerin nesiller boyu aktarımına katkı sunmaktadırlar.

Bu araştırma bulguları arasında en çok dikkati çekenlerden birkaç tanesi; katılımcılar evli ve özellikle çocuk sahibi olmayı bireysel ve toplumsal değerler açısından oldukça önemli bulmaktadırlar. Evlenerek çocuk sahibi olmak ve kendilerine ait bir aile kurmak özerk olmanın önemli koşullarından bir tanesidir. Evlenmemiş katılımcılar hayatlarının ilerleyen yıllarında mutlaka evli ve çocuk sahibi olma beklentisi taşımaktadırlar. Araştırmanın en önemli bulgusu katılımcı kadınların ataerkil değerlerin varlığının zayıf da olsa bilincinde olmalarıdır. Ancak kendilerinin ataerkil değerlerin denetimi ve baskısı altında olduklarının farkındalığında değildirler. Yine kendilerini bu değerlere bağlı nitelendirmemektedirler.

Bu tez bundan sonra yapılacak çalışmalar için şunları önermektedir;

Kadınların çalışma hayatına dahil olması ve emeklilik hakkını elde edeceği zamana kadar çalışma hayatında kalması için çocuk bakımı alanında kamu, işveren örgütleri ve aileler arasında daha eşitlikçi bir paylaşım sağlayacak düzenlemelerin yapılması önemlidir. Devletin kamusal çocuk bakımı hizmet alanını geniş bir alana yayarak, ekonomik açıdan ulaşılabilir hale getirmesi çalışan aileler için önemli bir gerekliliktir. Kadınlarla özdeşleşen çocuk bakımı hizmetlerinde cinsiyet rollerinde değişim sağlanabilmesi için ebeveyn izinlerinin yasallaşarak erkeklerinde çocuk bakımına aktif katılmaları sağlanmalıdır. Kamu politikaları yaşlı ve bakıma muhtaç bireylerin bakım hizmetlerini kadınlarla paylaşma politikalarından vazgeçmeli kamu kurumlarında sağlayacağı profesyonel destekle yerine getirmelidir. Bu yönde kamu spotlarında çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinde bu hizmetlerin sağlayıcı olarak erkeklere de yer verilmesi bakım hizmetlerinde kadınlar ve erkekler arasında işbölümü ve yardımlaşmayı olumlu yönde etkileyebilir.

Bütçeden tüm cinslerin eşit şekilde faydalanması demokratik bir hak olup toplumda kadının güçlenmesi ancak cinsiyet eşitliği politikalarının uygulamasıyla mümkündür. TCDB'nin cinsiyet eşitliği odağında yapacağı kamu harcamaları ülke genelinde toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürecek güçtedir. Kamu harcamalarından yeterince faydalanma imkanı bulan kadın ve kız çocukları sosyal, sağlık, kültürel, ekonomik alanlarda güçlenme olanağını elde edecektir. Özellikle yerel yönetimlerin TCDB ile yoksul ailelerdeki kadın ve kız çocuklarına erişerek sunacağı hizmetler gelecek kuşakların yoksullaşmasını önlemede etkili olabilir. Yine yerel yönetimlerin düzenleyeceği sosyal ve kültürel etkinliklerin kamusal niteliği özellikle ataerkilliğin güçlü yaşandığı ailelerde izin engelini ortadan kaldırarak kadınların kamusal alanda görünürlüğüne olumlu etkiler sunabilecektir.

Kadınlar erkek şiddetine karşı yasalarla korunuyor olsalar da yasaların uygulama aşamalarında erkek şiddetine karşı savunmasızdırlar. Şiddet mağduru kadınlar için yasaların etkili olacak şekilde uygulanması erkeklerin kadınlara şiddet uygulamasında caydırıcı etki yaratacak kadar güçlüdür. Sokakta şiddet ve cinsel taciz eylemlerinin önüne geçmek için sakin ve تنها olan bölgelerde sokak aydınlatmasının olması, metro ve alt geçitlerde güvenlik güçleri ile doğrudan iletişim sağlayacak telefon veya alarm sistemlerinin olması kadınların kendilerini güvende hissetmelerini sağladığı gibi saldırgan eğilimleri olan erkekler için caydırıcı etki yaratabilir.

İşyerinde ayrımcılık ve mobbingin belirleyeni asimetrik güç ilişkileridir. İşyerlerinde yaşanan her türlü ayrımcılığın mağduru çalışanlar işten ayrılmaktadır. Kanunlarla koruma altına alınan çalışma hayatına ilişkin cezalar etkin uygulanmamakla birlikte bireylerin yaşadığı mağduriyetle kıyaslandığında hafif kalmaktadır. Cezaların ağırlaştırılarak uygulanması çalışma hayatında işverenlerin yasalar dışına çıkan uygulamaların önüne geçmelerine neden olabilir.

Sendikalarda kadınlara yönelik temel sendika bilgisi eğitimleri verilmeli, kadınların sendikal faaliyetlere aktif katılımını sağlamaya dönük çalışmalar yapılmalıdır. Sendikalar kanunlarında üyelerine karşı sosyal, kültürel ve ekonomik alanlarda yapmakla zorunlu oldukları görevlerin bilincinde hareket etmeleri yeniden itibar kazanmalarını olumlu yönde etkileyecektir.

KAYNAKÇA

Kitap

- Akdemir, N. (2007). “Emek Süreçlerinde Taşeronluk ve Tuzla Tersaneler Bölgesi Örneği”, Türkiye’de Kapitalizmin Güncel Sorunları içinde, Fuat Ercan, Tolga Tören, Seçil Paçacı, Özlem Taştan, Mim Sertaç Tümtaş, Özlem Tezcek, (Der.). İstanbul, Dipnot Yayınları, s, 19-61.
- Akis, Y., Özakin, Ü. Sancar, S. (2017). Türkiye’de Feminizm ve Kadın Hareketi, Cogito Feminizm, Sayı, 58, Bahar, 2009, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, s, 245-258.
- Arın, M.C. (1998). “Kadına Yönelik Şiddet”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler içinde, Ayşe Berktaş Hacımırzaoglu, (Ed.). İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, s, 201-210.
- Atasü-Topcuoğlu, R. (2010). “Kadın Emeği ve İşgücü Piyasasında Yeni Eğilimler: Kısmi Zamanlı Çalışma ve Ev Eksenli Çalışma”, Kadın Emeği Konferansı Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı, Ankara, TEPAV, s, 67-80.
- Atasü-Topcuoğlu, R. (2010). “Kapitalizm ve Ataerkillik Enformel alanda Nasıl Eklemlenir? Bilinçli Saklama ve Saklayarak Değersizleştirme Mekanizmalarının Ev Eksenli Çalışmada İşleyişi”, Saniye Dedeoğlu, Melda Yaman Öztürk, Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği Türkiye Örneği içinde, (Der.). İstanbul, Sav, s, 79-132.
- Ayata, S. (2003). “Toplumsal Farklılaşmanın Yeni Eksenleri Yeni Orta Sınıf ve Uydu Kent Yaşamı”, Kültür Fragmanları Türkiye’de Gündelik Hayat içinde, Deniz Kandiyoti & Ayşe Saktanber, (Haz.), Zeynep Yelce, (Çev.). İstanbul: Metis, s, 37-56.
- Bauman, Z. (2017). Küreselleşme Toplumsal Sonuçları, Abdullah Yılmaz (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Bakırcı, K. (2007). “Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı İle İlgili Varolan Yasaların Değerlendirilmesi”, Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Raporu İstanbul Bilgi Üniversitesi, Serap Güre, (Yay. Haz.). İstanbul, Matris Matbaacılık, s, 35-40.
- Bakırcı, K. (2010). “İstihdamda Cinsiyetlerarası Eşitlik ve İş Mevzuatında Yapılması Gereken Değişiklikler”, Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Eşitsizlikler Mücadeleler

ve Çalışmalar içinde, Hülya Durudoğan, Fatoş Gökşen, Bertil Emrah Oder, Deniz Yüksek, (Der.), İstanbul, Koç Üniversitesi, s, 263-278.

Buğra, A. (2015). “Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları: Verimli Bir Birliktelik”, 2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet içinde, Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren, (Der.). İmge, Ankara, s, 13-21.

Bennholt-Thomson, V. (2011). “Kadın Emeğinin Geleceği ve Kadına Yönelik Şiddet”, Son Sömürge Kadınlar içinde, Yıldız Temurtürkan, İstanbul, (Çev.). İletişim, s, 117-202.

Bolak Boratav, H, Okman Fişek, G, Eslen Ziya, H. (2017). Erkekliğin Türkiye Halleri, Mesut Varlık, (Ed.), İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Connell, R.W. (2019). Erkeklikler, Nagihan Koyuncu, (Çev.). Ankara, Phoneix Yayınevi.

Çınar, S. (2016). “Ataerkillik Ekseninde İşgücünün Feminizasyonu: Mevsimlik Tarım İşçisi Kadınlar”, Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği Neo-Liberal ve Muhafazakar Dönem içinde, Melda Yaman, Saniye Dedeoğlu, (Der.). İstanbul, Sav, 171-195.

Çağlar, E, Acar, O. (2013). Onuncu Kalkınma Planı Hakkında Bir Değerlendirme Notu, Ankara, TEPAV, s 1-28.

Davidoff, L. (2002). Feminist Tarih Yazımında Sınıf ve Cinsiyet, Zerrin Ateşer, Selda Somuncuoğlu, (Çev.). Ayşe Durakbaşa, (Yay. Haz.). İstanbul, İletişim.

Dayıoğlu, M, Kırdar, M.G. (2010). Türkiye’de Kadınların İş gücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu Sayı:5, Ankara.

Dedeoğlu, S. (2012). Türkiye’de Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler, Ankara, ILO Türkiye Ofisi.

Dedeoğlu, S. (2015). Türkiye’de ‘Yeni Kapitalizm’ ve Kadın İstihdamı: Talep Yönlü Bir Analiz Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman Örneği, Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi Sonuç Raporu, Dünya Bankası Türkiye Ofisi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve SIDA.

- Dedeoğlu, S. (2016). Türkiye’de Mevsimlik Tarımsal Üretimde Yabancı Göçmen İşçiler Mevcut Durum Raporu, Proje Koordinatörü, Sinem Bayraktar, Ankara, Altan Matbaası.
- DİSK/Genel İş Sendikası (2019). Emek Araştırma Raporu: Türkiye’de Kadın Emeği, Ankara.
- Fine, C. (2010). Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması Zihnimiz Toplum Ve Nörocinsiyetçilik Nasıl Fark Yaratıyor?, Kıvanç Tanrıyar, (Çev.). İstanbul, Sel Yayınları.
- Ecevit, Y. (1993). “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri”, 1980’ler Türkiye’inde Kadın Bakış Açısından Kadınlar içinde, (Yay. Haz.), Şirin Tekeli, İstanbul, İletişim Yayınları, s, 117-128.
- Ecevit, Y. (1998). “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Ayşe Berkay Hacımırzaoğlu, (Ed.). İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, s, 267-284.
- Ecevit, Y. (2000). “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği”, Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset içinde, TÜSİAD, s, 117-190.
- Ecevit, Y. (2010). İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı, İstanbul, Pelin Ofset Tipo Matbaacılık Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.
- Ecevit, Y. (2015). “Feminist Sosyal Politika Bağlamında Türkiye’de Çocuk Bakımı ve Eğitimine İki Paradigmadan Doğru Bakmak”, Geçmişten Günümüze Kadın Emeği içinde, Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, (Ed.). İstanbul, İmge, s, 185-221.
- Eyüpoğlu, A, Özar, Ş, Tanrıöver Tufan, H. (2000). Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo- Ekonomik ve Kültürel Boyutları, Ankara, T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Göğüş Tan, M, Şahin, Ö, Özdemir, Y. (2015). “Kadın Öğretmenler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliklerinin Derslikte Yeniden Üretimi”, Geçmişten Günümüze Kadın Emeği içinde, Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, (Ed.). İstanbul, İmge, s, 299-334.

- Gök, F. (1993). “Türkiye’de Eğitim ve Kadınlar”, 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar içinde, Şirin Tekeli, (Yay. Haz.). İstanbul, İletişim Yayınları, s, 181-198.
- Hartmann, H. (2016). “Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği”, Kadının Görünmeyen Emeği içinde, Gülnur Acar Savran, G.A, Nesrin Tura Demiryontan, (Haz.). İstanbul, Yordam Kitap, 158-206.
- İlkaracan, İ. (1998). “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler içinde, Ayşe Berktaç Hacimirzaoglu, (Ed.). İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, s, 285-302.
- İlkaracan, İ. (2014). “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu”, Ankara, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:14, s, 84-87.
- Jarvis, H, Kantor, P, Cloke, J. (2015). “Kentsel Yeniden Yapılanma, Toplumsal Cinsiyet ve Feminist Teoride Yönelimler”, Kent ve Toplumsal Cinsiyet içinde, Yıldız Temurtürkan, (Çev.). Ankara, Dipnot, s, 80-175.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2018). “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023”, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Ankara
- Kandiyoti, D. (1993). “Ataerkil Örüntüler: Türk Toplumunda Erkek Egemenliğinin Çözümlemesine Yönelik Notlar”, 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından içinde, Şirin Tekeli, (Haz.). İstanbul, İletişim, s, 367-387.
- Karadeniz, O, Yılmaz, H, H. (2018). İş Dünyasında Kadın Sorunlar, Çözümler, Öneriler, İstanbul, TÜRKONFED, Cilt, 3.
- Kazgan, G. (1982). “Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Düzeyi”, Türk Toplumunda Kadın, Nermin Abadan Unat, (Der.). İstanbul , Ekin Yayınları Ticaret A.Ş., s, 137-170.
- Kıray B, Mübeccel. (1999). Seçme Yazılar, İstanbul, Bağlam.
- Kümbetoğlu, B. (2011). “ Feminist Yöntem ve Kadın Çalışmalarına İlişkin Bazı Sorular, Sorunlar”, Birkaç Arpa Boyu... 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar

Prof. Dr. Nermin Abadan’a Armağan, Serpil Sancar, (Der.). İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları I. Cilt, s, 475-503.

Kümbetoğlu, B, User, İ, Akpınar, A. (2012). Kayıp İşçi Kadınlar, İstanbul, Bağlam.

Kümbetoğlu, B, User, İ, Akpınar, A. (2015). “Gıda, Tekstil ve Hizmet Sektöründe Kayıtdışı Çalışan Kadın İşçiler”, Geçmişten Günümüze Kadın Emeği içinde, Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, (Ed.). İstanbul, İmge, s, 255-298.

Kümbetoğlu, B. (2017). Sosyoloji ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma, İstanbul Bağlam Yayıncılık.

Lagrave, M-R. (2005). “Denetimli Bir Özgürleşme”, Kadınların Tarihi Yirminci Yüzyılda Kültürel Bir Kimliğe Doğru, Cilt V, Françoise Thébaud, (Bölüm Ed.), Ahmet Fethi, (Çev.). İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, s, 419-450.

Makal, A. (2015). “Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960”, Geçmişten Günümüze Kadın Emeği içinde, Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, (Ed.). İstanbul, İmge, s, 35-97.

Millett, K. (2018). Cinsel Politika, Seçkin Selvi, (Çev.). İstanbul, Payel Yayınevi.

Molyneux, M. (2016). “Ev Emeği Tartışması ve Ötesi”, Kadının Görünmeyen Emeği Maddecî Bir Feminizm Üzerine, Gülnur Acar-Savran, Nesrin Tura Demiryontan, (Haz.). İstanbul, Yordam Kitap, s, 115-155.

Özar, Ş, Şenesen Günlük, G, Pulhan, E. (2000). Kadın İstihdamı için Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, Ankara, T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Özar, Ş, Ercan, F, (2004). “Emek Piyasaları: Uyumsuzluk Mu, Bütünleşme Mi?”, Neoliberalizmin Tahribatı Türkiye’de Ekonomi, Toplum ve Cinsiyet içinde, Neşecan Balkan, Sungur Savran, (Haz.). İstanbul, Metis, s, 191-210.

Özbay, F, (1993). “Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme”, 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar içinde, Şirin Tekeli, (Yay. Haz.). İstanbul, İletişim Yayınları, s, 129-158.

- Özkaplan, N, Serdaroğlu, U. (2010). “Yönetici Kadınlar: Türkiye Savuna Sanayi Örneğinde Bir Analiz”, İktisat ve Toplumsal Cinsiyet içinde, Ufuk Serdaroğlu, (Ed.). Ankara, Efil Yayınevi, s, 244-262.
- Özsoylu, A, F. (1996). Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi, İstanbul, Bağlam Yayınevi.
- Rittersberger Tılıç, H, Kalaycıoğlu, S. (2017). “Çocuk ve Yaşlı Bakıcıları: Enformel Sektördeki Kadınlar”, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın içinde, Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren, (Der.). İstanbul, İletişim, s, 301-327.
- Saktanber, A. (1993). “Türkiye’de Medyada Kadın: Serbest, Müsait Kadın veya İyi Eş, Fedakar Anne” 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar içinde, Şirin Tekeli, (Yay. Haz.). İstanbul, İletişim Yayınları, s, 201-232.
- Sancar, S, (2014). Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Sancar, S. (2016). Erkeklik: İmkansız İktidar Ailede, Piyasada ve Sokakta Erkekler, İstanbul, Metis Yayınları.
- Soyseçkin Ceylan, S, İ. (2016). “Ailenin ‘Dayanılmaz Hafifliği’: Türkiye’de Bakım Politikaları ve Kadın Emeği ve İstihdamı”, Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği Neo-Liberal ve Muhafazakar Dönem içinde, Melda Yaman, Saniye Dedeoğlu, (Der.). İstanbul, Sav, s, 196, 217.
- Standing, G. (2017). ‘Prekarya Neden Büyüyor’, Prekarya Yeni Sınıf, Ergin Bulut, (Çev.). İstanbul, İletişim, s, 51-105.
- Standing, G. (2017). ‘Prekaryaya Kimler Dahil’, Prekarya Yeni Sınıf, Ergin Bulut, (Çev.). İstanbul, İletişim, s, 107-154.
- Şahankaya, A. (2016). “Türkiye’de Kadın Girişimciliğin Ahvalı”, Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği Neoliberal ve Muhafazakar Dönem içinde, Melda Yaman, Saniye Dedeoğlu, (Der.). İstanbul, Sav, s, 320-348.
- Şener, Ü. (2010). “Kadın İstihdamında Sorun Alanları, Amasya Örneği Üzerinden”, Kadın Emeği Konferansı Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı, Ankara, Tepav, s 17-35.

- Şenesen, G. G, Akduran, Ö. (2007). “Özelleştirmenin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi: Tekel Örneği”, Türkiye’de Kapitalizmin Güncel Sorunları içinde, Fuat Ercan, Tolga Tören, Seçil Paçacı, Özlem Taştan, Mim Sertaç Tümtaş, Özlem Tezcek, (Der.). Ankara, Dipnot Yayınları, s, 101-120.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği, (2014). ‘Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu, (Haz.), Mustafa Şahin, Cemil Dinmezpınar, Ankara, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 14.
- Toksöz, G. (2004). “Sayımız Çok Az Sendikalarda Kadınlar”, Neoliberalizmin Tahribatı Türkiye’de Ekonomi ve Toplumsal Cinsiyet içinde, Neşecan Balkan, Sungur Savran, (Haz.). Metis, İstanbul, s, 235- 253.
- Toksöz, G. (2015). “Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı”, Geçmişten Günümüze Kadın Emegi içinde, Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, (Ed.). İstanbul, İmge, s 143- 168.
- Toksöz, G. (2007). Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Toksöz, A, G. (2014). Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü ve Genel Müdürlüğü, Ankara, Duygu Matbaacılık.
- Toksöz, G, Memiş, E. (2018). İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması, Ankara, CEİD Yayınları 5.
- Toksöz, G. (2012). Sosyal Dönüşüm, Biyoetik ve Kamu Politikaları, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu Türkiye Milli Komisyonu, Ankara, Güzeliş Ofset, s, 5-15.
- Abadan- Unat, N. (1982). “ Toplumsal Değişme ve Türk Kadını”, (Der.), Nermin Abadan Unat, Eğitim, İstanbul, Ekin Yayınları Ticaret A.Ş., s, 1-32
- Urhan, B. (2014). Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar Sendika- Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Feride Eralp, (Çev.). İstanbul, Kadav Yayınları.

- Yaman Öztürk, M. (2010). “Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980’lerden 2000’lere”, Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği Türkiye Örneği içinde, Saniye Dedeoğlu, Melda Yaman Öztürk, (Der.). İstanbul, Sav, s, 25-78.
- Yaman Öztürk, M. (2010). “Kapitalizm ve Ataerkil İlişkisi Çerçevesinde Kadın Emeği”, Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği Türkiye Örneği içinde, Saniye Dedeoğlu, Melda Yaman Öztürk, (Der.). İstanbul, Sav, s, 9-22.
- Yaman Öztürk, M. (2011). “Karşılıksız Bakım Emeği ve Kadın Emeğine Etkisi”, Kadın Emeği Konferansı Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları içinde, Ankara, Tepav Yayınları, s, 88-102.
- Yaman, M. (2016). “Türkiye’de Sanayi ve İstihdam Stratejileri Çerçevesinde Kadın İstihdamının Yönelimleri”, Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği Neo-Liberal ve Muhafazakar Dönem içinde, Melda Yaman, Saniye Dedeoğlu, (Der.). İstanbul, Sav, 11-46.
- Yirmibeşoğlu, G. (2017). “Türkiye’de Kadın Sendikacılık: Avrupa Birliği’nin Etkisi”, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın içinde, Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren, (Der.). İstanbul, İletişim, s, 329-353.

Walby, S. (2016). Patriyarka Kuramı, Hülya Osmanağaoğlu, (Çev.). Ankara, Dipnot Yayınları

Sürelî Yayınlar

- Akduran, Ö. (2010). “Yerel Yönetimde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Kadınlar İçin mi? Eşitlik İçin mi?”, İktisat Dergisi, Ekim- Aralık, s, 82-88.
- Bakırcı, K. (2012). “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”, Kadın Araştırmaları Dergisi, Yıl 2012/1, Sayı 10, s, 1-37.
- Balkız, Ö, I, Öztürk, E. (2013). “Neo- Liberal Gelişme Anlayışı ve Kadın: Mikro Finans Uygulamaları Kadınları Güçlendiriyor mu?”, Mediterranean Journal Of Humanities, III/2, s 1-21.
- Başak, S. (2009). “Cam Tavanlar”, Kök Araştırmalar Kök Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi, 2(XI), s, 119-132.

- Bebekoğlu, G., Wasti, S. A. (2002). “Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), s, 1-40.
- Bozok, M. (2018). “Türkiye’de Ataerkillik, Kapitalizm ve Erkek ilişkilerinde Biçimlenen Babalık”, Fe Dergi 10, No. 2, s, 31-42.
- Duben, A. (1993). “Geçmişte Türk Ailesi: Mitos ve Gerçekler”, İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Kadın Araştırma Dergisi, Sayı 1, İstanbul, Yaylın Matbaası, 35-42.
- Dedeoğlu, S. (2009). “Eşitlik mi Ayrımcılık Mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, Çalışma ve Toplum, 2(21), s, 41-53.
- Duruoğlu, T. (2007). “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı, 24, s, 61-76.
- Gerni, M. (2001). “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 3(56), s, 19-46.
- Güneş, F. (2011). “Farklı Emek Kategorileri Açısından Kadın Yoksulluğu”, Çalışma ve Toplum, No, 2, s, 217-248.
- Gökbayrak, Ş. (2007). “Ev İçi Teknolojiler ve Toplumsal Cinsiyet”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 4(9), s, 119-141.
- Ecevit, Y. (1993). “Aile Kadın ve Devlet İlişkilerinin Değerlendirilmesinde Klasik Yaklaşımlar”, İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Kadın Araştırma Dergisi, Sayı 1, İstanbul, Yaylın Matbaası, s, 9-34.
- Ecevit, Y. (2003). “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?”, 8. Halk Sağlığı Günleri, Halk Sağlığı ve Sosyal Bilimler, s, 83-88
- İmamoğlu, O. (1993). “Değişen Dünyada Değişen Aile İçi Roller”, İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Kadın Araştırma Dergisi, Sayı 1, İstanbul, Yaylın Matbaası, s, 58-68.

- Kalfa, A. (2010). “ Refah Rejimi Bağlamında Çocuk Bakım Hizmetleri”, Çalışma ve Toplum, Sayı, 3, s, 191-220
- Kalay, A. (2012). “ Namus ve Toplumsal Cinsiyet”, Mediterranean Journal Humanities, II/2, s, 149-161.
- Karataş, A. (2013). “Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(5), s, 1-16.
- Karcioğlu, F, Alioğulları Z, Ş. (2012). “Çatışma Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3-4(26), s, 215-237.
- Karkiner, N.(2006). “Tarımda Kadın ve Bazı Yapısal Değişiklikler”, İktisat Dergisi, Sayı 469, s, 24-30, İstanbul, Kurtiş Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Koray, M. (1992). “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, Amme Dergisi, 1(25), s, 93-122.
- Kozak, İ.E. (1992). “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı, 37, s, 63-81.
- Kümbetoğlu, B. (1999). “Görünmeyen Sektörün İşçileri ve Sağlık Sorunları: Bir Uygulama Projesinin Düşündürdükleri”, İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Kadın Araştırmaları Dergisi, Sayı, 5, s, 63-74.
- Makal, A. (2001). “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2(56), s, 117-156.
- Makal, A. (2001). “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Tarım Kesiminde İşgücü ve Ücretli Emeğe İlişkin Gelişmeler”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 3(56), s, 103-140.
- Negiz N, Yemen, A. (2011). “Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı”, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 24, s, 195-214.
- Navaro, L. (1993). “Bağıllık ve Bağımlılık Kadının Bağıllığı Nasıl Bağımlılığa Dönüşür?”, İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Kadın Araştırma Dergisi, Sayı 1, İstanbul, Yaylım Matbaası, s, 88-99.

- Öğüt, A. (2006). “Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”, ÇÖMÖ Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 1(1), s, 56-78.
- Özbay, C, Baliç, İ. (2004). “Erkekliğin Ev Halleri”, Toplum ve Bilim, Sayı, 101, s, 89-103.
- Özkaplan, N. (2013). “Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın!”, Kadın Araştırmaları Dergisi, Sayı, 12, s, 1-23.
- Özkaplan, N. (2009). “Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi”, Çalışma ve Toplum, 2009/2, s, 15-24.
- Özçelik, O, A. (2000). “Performans Değerlendirmenin Etkinliği Üzerine Bir Holdinge Bağlı Kuruluşlarda Çalışanların Görüş ve Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yönetim Dergisi, Sayı, 35, s, 41-54.
- Şafak, E, Demir, S. A. (2017). “Toplumsal Eşitsizlikler Ve kadın Emeği: Medya Endüstrisi Üzerine Bir Araştırma”, Emek Araştırma Dergisi (GEAD), 12(8), s 123-144.
- Şahin, A, Emimi Tufan, F, Ünsal, Ö. (2006). “Çatışma Yönetimi Yöntemleri ve Hastane Örgütlerinde Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 15, s, 497-506.
- Özçatal, E, Ö. (2011). “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(1), s, 21-39.
- Yavuz, Ş. (2015). “Ataerkil Egemen Erkeklik Değerlerinin Üretiminde Kadınların Rolü: Trabzon Örneği”, Fe Dergi 7, No. 1, s, 117-130.
- Yetim, N. (2002). “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”, Ege Akademik Bakış, Sayı, 2, s, 79-92
- Tangör, A. (2016). “İş Yüğü, Kişilerarası Çatışma Performans: Bankacılık Sektörünün Karşılaştırmalı Analizi”, Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 13(7), s, 547-565.
- Toksöz, G, Sayılan, F. (1998). “Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi, 1(53), s, 294-306.

Temiz, H, E. (2004). “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliği ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, Çalışma ve Toplum, Sayı, 2, s, 55-80.

Tura, N. (1998). Erkekler de Teknoloji de Değişse Ev İş Bitmiyor, Pazartesi, Sayı, 40, s, 1-7.

Uşen, Ş, Delen, M. (2011). “Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği”, Kamu İş, 4(11), s, 128-182.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 3(70), s, 723-750.

Tezler

Helvacıoğlu-Gümüsoğlu, F. (1994). “1928’den 1994’e Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, T. C. Yükseköğretim Kurulu Dökümantasyon Merkezi. (T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi Bölümü).

İnternet Kaynağı

<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27692>, Erişim Tarihi: 4 Mart 2018.

<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/ulusal-eylem-planlari/toplumsal-cinsiyet-esitligi-ulusal-eylem-planlari>, Erişim Tarihi, 25 Mart 2018.

https://www.researchgate.net/publication/264933877_Calisan_kadinlara_yonelik_cinsiyet_temelli_dusmanca_davranislarin_sebepleri_ve_sonuc_lari_uzerine_bir_arastirma, Erişim Tarihi: 18 Mart 2019.

http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_25.htm. İşyerinde Cinsel Taciz Ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri. Erişim Tarihi, 21 Mart 2019.

<https://tr.euronews.com/2018/10/17/> , Erişim Tarihi, 17 Nisan 2019.

<https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tr/tcmb+tr/main+menu/istatistikler/doviz+kurlari/gosterge+niteligindeki+merkez+bankasi+kurlari>, Erişim Tarihi, 16 Haziran 2019.

Ek-1 Görüşülenlerin Sosyodemografik Bilgileri

Görüşülenlerin Sosyodemografik Bilgileri						
	Doğum Yeri	Yaşı	Medeni Hali	Eğitimi	Şu Andaki İşi	Çocuk Sahipliği
1	İl	26	Bekar	Lisans	Özelde İşçi	-
2	İl	35	Evli	Lisans	Kamuda Memur(Müdür)	2 erkek çocuk
3	İl	48	Boşanmış	Lisans	Kamuda Memur(Şef)	1 erkek çocuk
4	İl	40	Bekar/Dul	Lisansüstü	Özelde (Orta Düzey Yöneti.)	1 erkek çocuk
5	İl	30	Bekar	Lisans	Kamuda Memur	-
6	İl	38	Evli	Lisans	Kamuda Memur(Müdür)	1 erkek çocuk
7	İl	38	Boşanmış/Nişanlı	Lisans	Kamuda Memur	-
8	İl	29	Evli	Lisans	Kamuda Taşeron	1 kız çocuk
9	İl	38	Bekar	Lisans	Özelde İşçi	-
10	İl	27	Bekar	Lisans	Kamuda İşçi	-
11	İl	41	Bekar	Lisans	Özelde İşçi	-
12	İl	29	Evli	Lisans Lisansüstü Öğrencisi	Özelde İşçi	-
13	İl	31	Evli	Yüksekokul	Özelde İşçi	-
14	İl	25	Bekar	Lisans	Özelde İşçi	-
15	İl	30	Bekar	Lisans	Özelde İşçi	-
16	İl	29	Boşanmış/Bekar	Lisans	Özelde İşçi	-
17	İl	38	Evli	Lisans	Kamuda Memur	1 kız çocuk 1 erkek çocuk
18	İl	26	Bekar	Lisans	Kamuda Sözleşmeli Memur	-

Ek-2 Araştırmada Kullanılan Görüşme Rehber Formu

Eğitimli Çalışan Kadının Çalışma Hayatında ve Aile Hayatındaki Ataerkil Örüntülerin Çalışma Algısına Etkisi Araştırma Görüşme Rehber Formu

İzin ve açıklama

Ben Dilek Işık Beykent Üniversitesi Sosyoloji Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Yüksek lisans tezim için; eğitimli kadınların çalışma yaşamında, aile yaşamında ve sosyal çevrelerinde yaşadıkları güçlükler sonucunda çalışma hayatları nasıl etkileniyor konusu çerçevesinde araştırma yapmaktayım.

Araştırma konusuna bağlı olarak yapılan görüşmeye ilişkin bilgiler ve kimliğiniz yüksek lisans tezim dışında hiçbir yerde kullanılmayacak ve hiçbir kurum/kuruluş ve kişiler ile paylaşılmayacaktır. Araştırmanın herhangi bir aşamasında araştırmadan çekilebilirsiniz.

Araştırma konusuna karşı gösterdiğiniz ilgi ve yaşantınıza ait kişisel deneyim ve tecrübelerinizi benimle paylaşarak araştırma konuma sağladığınız katkılarınızdan ötürü teşekkür ederim.

Görüşmecinin Adı Soyadı : Dilek IŞIK

Görüşülenin Takma Adı:.....

Görüşme Tarihi :.....

Görüşme Yeri :.....

Görüşme Süresi :.....

Görüşme Reddedildi ise Nedeni:

1. Sosyodemografik Bilgiler

1.1. Doğum Yeri

2. Köy (....)
3. İlçe (....)
4. İl (....)
5. Yurtdışı (....)

2.2. Yaşınız?

1. 18- 23 (....)
2. 24- 29 (....)
3. 30- 35 (....)
4. 36- 41 (....)
5. 42- 47 (....)
6. 48-53 (....)

2.3. Medeni Hali

1. Bekar (....)
2. Evli (....)
3. Dul (Eşinden Ayrılmış) (....)
4. Dul (Eşi Ölmüş) (....)
5. Birlikte yaşıyor (....)
6. Diğer (....)

2.4. Mesleği

1. İşsiz (....)
2. Emekli (....)
3. Memur (Kamuda) (....)
4. Memur (Özelde) (....)
5. İşçi (Kamuda) (....)
6. İşçi (Özelde) (....)
7. Kendi Hesabına (....)
8. Serbest (....)
9. Diğer (....)

2.5. Eğitimi

1. İlk ve orta (....)
2. Lise (....)
3. Yüksekokul (....)
4. Lisans (....)
5. Yüksek lisans (....)
6. Doktora (....)
7. Diğer (....)

2.6. Bakmakla yükümlü olduğu kişiler

1. Annesi (....)
2. Babası (....)
3. Kardeşi (....)
4. Eşi (....)
5. Çocuğu (....)
6. Diğer (....)

2- Çalışma Hayatı

1- Çalışmaya başlama kararını nasıl aldınız, çalışmaya başlamanızı etkileyen faktörlerden bahseder misiniz?

2-Bugüne kadar çalıştığınız işler nelerdir, bu işlerden bahsedebilir misiniz?

3-Eğitimi aldığınız iş kolunda mı çalışıyorsunuz?

4-Evet, (ise) Hangi iş kolunda çalışıyorsunuz?

-Hayır, (ise) Hangi iş kolunda çalışmak isterdiniz?

5-Çalıştığınız bu işlerden edindiğiniz tecrübeler nelerdir?

6-Bugüne kadar çalıştığınız işlerde işvereniniz sizi işe alırken hangi özellikleriniz etkili oldu?

7-Şimdiye kadar çalıştığınız işyerlerinde çalışma sürelerinizden/yıllarınızdan bahseder misiniz?

8-Bu işyerlerinizden ayrılma nedenleriniz nelerdir?

9-Şimdiki işinizde konumunuz nedir?

10-Kurumunuzun kadrolu personeli misiniz?

11-İşinizde kime/ kimlere bağlı çalışıyorsunuz?

12-Önceki işyerlerinizde işyerinizde konumunuz ne idi?

12-Ve kime/ kimlere bağlı çalışıyordunuz?

13-Şimdi çalıştığınız işyeri/ işinizden memnun musunuz?

14-Memnun değilseniz nedenlerinden bahseder misiniz?

15-Sosyal güvenceniz var mı?

16-Sosyal güvencenizin sunduğu olanakları nasıl değerlendiriyorsunuz?

17-Çalışmaya saat kaçta başlar, kaçta bitirirsiniz?

18-Gün içerisinde yaptığınız iş çalışma saatleriniz içinde bitmezse, mesaiye kalır mısınız?

Evet ise;

-Sık sık olur mu?

-Mesai için ücret verilir mi?

-Mesai ücreti neye göre belirlenir?

19-Çalışma saatleriniz hakkında ne düşünüyorsunuz, sizce ideal çalışma saatleri nedir, bahseder misiniz?

20-İşyerinizde dinlenme saatleriniz var mı? Var ise süreniz ne kadar?

21- İşyerinizde dinlenme saatleriniz kim tarafından düzenlenir?

22-İşyerinizi mekan ve ulaşım olanakları açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?

23-İşyeriniz yemek ihtiyacınızı nasıl karşılar?

24-İşyerinizde dinlenme saatlerinizi nasıl/kimlerle geçirmeyi tercih edersiniz?

25-İşyerinizde performans değerlendirmesi nasıl yapılıyor?

26-Performans değerlendirmesi sizi nasıl etkiledi?

27-İşyeriniz size ikramiye, prim veya promosyon gibi ek ödeme olanakları sunuyor mu?

28-Bunlar nelerdir bahseder misiniz?

29- İşyerinizde onur kırıcı davranışlar yaşanır mı, bunlardan bahseder misiniz? (İşveren, iş arkadaşları, işin niteliği, sorumlulukların ağır gelmesi, davranış modelleri.)

30-Sizi rahatsız eden tutum/davranışlar karşısında neler hissettiniz?

31-Bu davranışlar karşısında ne yaptınız?

32-Kendinize ait bir mesleğinizin olması size ne hissettiriyor bu konuda neler düşünüyorsunuz?

33-Ortalama aylık geliriniz nedir?

34-İşinizden elde ettiğiniz geliri yeterli buluyor musunuz, yaşantınızdan memnun kalmanızı sağlıyor mu?

35- Geliriniz konuda değişmesini/olmasını istediğiniz şeyler var mı?

36-Şu anki işiniz dışında başka bir işte olmayı hiç düşündünüz mü, bu konudaki görüşlerinizi anlatır mısınız?

37-Belli saatleri içerisinde bir işyerine gitmek ve oranın kurallarına uymak hakkında neler düşünüyorsunuz?

38-Geçinmek için yeterli imkanlarınız olsa idi bir işyerine bağlı olarak çalışmak ister miydiniz?

39-Evden çalışarak gelir elde etme etmek sizin için mümkün olsaydı işinizden ayrılır mıydınız, bu konuda ne düşünüyorsunuz?

40-Part-time çalışmak ister miydiniz?

41-Eğitimli olmak size günlük hayatta ve iş hayatında fırsatlar yaratıyor mu, kariyer olanakları sunuyor mu?

42-Eğitimli bir kadın olmak hakkında neler düşünüyorsunuz?

43-Size göre eğitimli olmak kadınlara erkekler karşısında ne gibi olanaklar sağlıyor?

44-Almak istediğiniz eğitimler var mı, hangi alanlarda?

3-İşyerinde Sorumluluklar, Normlar ve Davranışlar

45-İşyerinizde sorumluluklarınız nelerdir?

46-İşyerinizde size tanımlanan sorumlulukların dışında işler de verilir mi?

47-İşyerinizdeki sorumluluklarınız hakkında ne düşünüyorsunuz? (İş yükünden enerjisi kalmamak, eşitsiz iş dağılımı.)

48-İşyerinizde size verilen sorumluluklardan memnun musunuz?

49-Zorunda kalırsanız iş yerinizde sorumluluklarınızı bir başkasına devretme olanağınız var mı?

50-Bu konuda yaşadığınız sıkıntılar var mı, bunlardan bahseder misiniz?

51-Çalışma saatleri içerisinde bitirmekle yükümlü olduğunuz bir işi bitiremezseniz kendinizi nasıl hissedersiniz?

52- İşinizi bitiremediğiniz durumlarda ne gibi sıkıntılar yaşarsınız?

53-İşyerinizde bir arkadaşınızla veya işvereninizle bir çatışma yaşadığınızda bu sorunların üstesinden nasıl geliyorsunuz?

54-İşyerinde iş konusunda farklı/yeni düşünceleriniz, önerileriniz olduğunda ne yaparsınız?

55-İşyerinde işinize ilişkin kendi başınıza karar alma yetkisine sahip misiniz?

56-İşyerinizde kadın ve erkek sayısı birbirine oranı nasıldır?

57-Siz nasıl olmasını isterdiniz?

58-İşinizde ilerleme olanaklarınız hakkında ne düşünüyorsunuz?

(İşinde yönetici olmak istiyor mu, sorumluluk artışını nasıl değerlendiriyor?)

-Cevap olumsuz ise hisleri neler?

59-İşyerinizde yönetici olarak kaç kadın kaç erkek çalışmaktadır?

60-Şimdiye kadar çalıştığınız işlerde hep erkek/kadın yöneticilerle mi çalıştınız?

61-Yöneticilerinizle olan ilişkilerinizi biraz anlatabilir misiniz?

62-Yöneticilerinizin eğitim durumu nedir?

63-Çalışma ortamında kadın ve erkek ilişkileri nasıldır?

64-Siz nasıl olmasını isterdiniz?

65-Erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı davranışlarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

66-Öğle yemekleri ve dinlenme aralarında erkek arkadaşlarınızla vaktinizi paylaşıyor musunuz?

67-İşyerinizde genel açıdan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ilişkileri nasıl değerlendiriyorsunuz?

68-Bugüne kadar çalıştığınız iş yerlerinde ikili ilişkilerde sizi huzursuz eden davranışlarla karşılaştınız mı, bunları anlatır mısınız? (Duygusal ilgi, taciz, sözlü şiddet.)

69-Bu davranışlar hakkında neler düşünüyorsunuz?

70-Yöneticilerinizin kadınların çalışmasına ilişkin düşüncelerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

71- Arkadaşlarınızın kadınların çalışmasına ilişkin düşüncelerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

72-İşyerinizde ayrımcılığa uğradığınız zamanlar oldu mu, bu tutumlardan bahseder misiniz? (Ücret ayrımcılığı, aynı cinsten, cinsiyet farklılığı, inanç.)

72-Arkadaşlarınız arasında işyerinde ayrımcılığa uğrayan oldu mu?

73-Bu tutum ve davranışlar nelerdi, bunlardan bahseder misiniz?

74-İşyerinizde çalışma saatleri ve izinlerde kurallar var mıdır, bu kurallardan bahseder misiniz? (Elektronik izleme, imza defteri.)

75-Bu kurallar zaman zaman esnekleşir mi?

76-Esnekleşen saatler size hangi konularda size yardımcı oluyor?

77-İşyerinizde diğer çalışanların koşulları nasıldır, bu koşullar hakkında neler düşünüyorsunuz?

78-İşyerinizde kadın çalışanlara uygun işler var mı bu konuda neler düşünüyorsunuz?

79-İşyerinizde erkek çalışanlara uygun işler var mı bu konuda neler düşünüyorsunuz?

80-İşyerinizde çocuğu olan çalışanlar için kreş, emzirme odası, süt sağma odası gibi olanaklar mevcut mu?

81-Varsa yeterli mi yoksa bu konuda neler yaptınız?

82-Şimdiye kadar çalıştığınız işyerlerinde sendika var mıydı?

83-Sendikalı olmak ister miydiniz?

84-Üye ise; sendikadaki çalışmalarınızdan bahseder misiniz?

85-Sendikalarda çalışan kadın üye sayısını yeterli buluyor musunuz?

86-Sendikalarda çalışan kadın üyeler hakkında neler düşünüyorsunuz?

87-Sendikaların kadın çalışanların ihtiyaçları ile ilgilendiğini düşünüyor musunuz?

88-Sendikalar kadın çalışanlara hangi konularda yardımcı faaliyetlerde bulunabilir, bu konuda neler düşünüyorsunuz?

4-İdeal İşyeri İlişkileri

89-İşyerinde arkadaşlarınızla ilişkileriniz nasıldır? (Resmi, samimi).

90-Mesai saatleri dışında arkadaşlarınızla veya yöneticilerinizle görüşür müsünüz?

91-Görüşülüyorsa neler yaparsınız?

92-İşyerinizde iş bölüşümü/paylaşımı var mıdır yoksa herkes kendi işini mi yapar?

93-Yöneticilerinizle keskin sınırlar ile belirlenmiş kurallar var mıdır, varsa bu kurallardan bahseder misiniz?

94- Yoksa bu konuda neler düşünüyorsunuz?

95-İşyerinizde çalışanların moral ve çalışma arzusunu olumlu etkileyecek organizasyonlar var mı, nelerdir?

96-Sosyal organizasyonların olmaması sizi nasıl etkiliyor?

5-Çalışma Hayatı ve Ev

97-İşten eve geldiğinizde neler yaparsınız?

98-İzinlerinizde bir gün evinizde iseniz o gün nasıl geçer, neler yaparsınız?

99-Evinizdeki iş bölümü nasıldır, anlatır mısınız?

100-Eşinizin / annenizin tek başına yaptığı sizi dahil etmediği işler nelerdir?

101-Sizin tek başınıza yaptığınız ve eşinizi/annenizi dahil etmediğiniz işler nelerdir bahseder misiniz?

102-Evinizde çocuklarınız için iş bölümü var mıdır, bunlardan bahseder misiniz?

103-Çocuklar evde hangi işleri yapar?

104-Kız/erkek çocuklarınızın yapmayı sevdiği işler nelerdir?

105-Evinizde yarım kalan işleriniz olduğunda bunlar sizi işyerinde nasıl etkiler?

Evli olan görüşmeciler için

106-Kaç yaşında evlendiniz?

107-Sizce ideal evlilik yaşı kaç yaş olmalıdır?

108-Evlilik hakkında neler düşünüyorsunuz, evliliğe olan bakış açınızdan bahseder misiniz?

109- Evlenmek istiyor musunuz?

110-Evlilik ile yaşam karşısında daha korunaklı, ekonomik anlamda daha güçlü olacağınızı düşünüyor musunuz?

111-Sizce evliliğin kişilerin hayatlarındaki etkisi nedir?

112-Yaşadığınız çevre/aileniz evlenmeniz gerektiğini sık sık dile getiriyor mu, bu konuda neler düşünüyorsunuz? (Evetse, ne hissediyor?)

113-Boşanmış ise, kaç yaşında boşanma kararı aldınız?

114-Boşanma sebeplerinizi anlatabilir misiniz?

115-Boşanma sürecinde neler yaşadınız?

116-Evlendiğinizde çalışıyor muydunuz?

117-Eşiniz çalışan bir kadın olmanızı nasıl değerlendiriyor?

118-Kendinize zaman ayırabildiğinizi düşünüyor musunuz?

119-Ayırabiliyorsanız neler yapıyorsunuz? (Dinlenme, kuaför, spor veya evde kendi kişisel bakım işleri vb.)

120-Kendinize zaman ayıramıyorsanız nedenleriniz nelerdir, bunlardan bahsedebilir misiniz?

121-Kendinize zaman ayırmak ya da ayıramamak sizi nasıl etkiliyor bu konuda neler hissediyorsunuz?

122-Size göre ideal evli kadın nasıl bir kadındır bu konuda neler düşünüyorsunuz?

123-Size göre iyi bir eş nasıl olmalıdır?

124-Size göre iyi bir anne nasıl olmalıdır?

125-Evinizde sizin tek başına yaptığınız işler nelerdir?

126- Ev aletleri size göre evdeki iş bölümünü nasıl etkiliyor? (Erkek eşler kullanıyor mu, günlük yaşantıya etkileri nelerdir?)

128-Kişisel bakımınıza yeterli zaman ayırabiliyor musunuz?

6- Evdeki İşler

127-Evinizin gündelik ihtiyaçları, mutfak ihtiyaçları alışverişini kim yapar?

(Maddi yükü kim taşır aynı zamanda kadın işi erkek işi ayrımı var mı?)

128-Evinizin işlerini/temizliğini kendiniz mi yaparsınız yoksa size destek olan bir yardımcınız var mı? (Yemek, çamaşır, ütü vs.)

129-Bütün bu işlerin tamamını sizin yapmanız sizi nasıl etkiliyor?

130-Siz işe gittiğiniz zamanlarda çocuğunuzun bakımı sorununu nasıl çözüyorsunuz?

131-İlk çocuğunuz dünyaya geldiğinde çocuğunuzun bakım sorununu nasıl çözdünüz?

132-Çocuğunuzun bakımı ile ilgilenen kreş hakkında neler düşünüyorsunuz?

133-Kreşin eğitimi yeterli mi?

134-Kreş için verdiğiniz ücreti nasıl değerlendiriyorsunuz?

135-Kreşin çocuğunuzun gelişimi için sunduğu olanaklardan memnun musunuz? (Beslenme, ısınma, eğitsel faaliyetler vb.)

136-İşe gitmediğiniz zamanlarda çocuğunuzla neler yaparsınız?

137-Çocuğunuzun bakımında eşiniz ile hangi işleri paylaşırsınız?

138-Eşiniz çalışmadığı evde olduğu zamanlar çocuğunuz ile vakit geçirir mi?

139-Nasıl vakit geçirir, neler yaparlar?

140-Çocuğunuzun zaman zaman özel ilgiye ihtiyacı olduğu anlarda onunla kim ilgilenir?
(Hastalık, özel günler, huysuzlandığında, uyumadığında, şımarığında vb.)

141-Sizin için çocuk büyütür iken iyi eğitim için anne ve babaların görevleri nelerdir?

142-Çocuğunuz dünyaya geldikten sonra işinize ara verdiniz mi? (Kanuni izinler, işten ayrılma.)

143-Çalışmaya ara vermenizi etkileyen nedenler neler oldu?

144-Çalışmaya ara verme süreniz ne kadar oldu?

145-Bu süreçte deneyimleriniz neler oldu, neler gözlemlediniz?

145-Çalışmadığınız zamanlarda sürekli evde olmak, çocuk ve ev işleri size ne hissettirdi?

146-İşinize ara verdiğiniz süreçte neler yaptınız, bahseder misiniz?

147-Herhangi bir nedenle işinize ara verdiyseniz işe geri dönme/yeni iş arama nedenlerinizden bahseder misiniz?

148-Çocuğunuz olduktan sonra neler yaşadınız, zamanınızı nasıl geçirmeye başladınız?

149-Anne olduktan sonraki yaşam deneyimlerinizden bahseder misiniz?

(Çocuk bakımı, eğitimi konusunda kendini nasıl değerlendiriyor?)

150-Çalışan bir kadın olmasaydınız eşiniz size ev işlerinde, çocuk bakımında yardımcı olur muydu?

151-Eşiniz çocuk bakımı ve ev işlerine yardımcı olma hakkında ne düşünüyor, bu konuları konuşur musunuz?

152-Ev kadınlarının çocuk bakımını nasıl değerlendiriyorsunuz?

153-Ev kadınları çocuklarını çalışan kadınlardan daha iyi koşullarda mı büyütürler?

154-Size göre ev kadınları çalışan kadınlar hakkında ne düşünüyor?

7-Hanede İlişkiler, Davranışlar, Deneyimler

155-Aileniz çalışmanıza nasıl bakıyor, çalışan bir kadın olmanız hakkında neler düşünüyorlar? (Onların olumlu/olumsuz düşüncelerini siz nasıl değerlendiriyorsunuz?)

156-Eşiniz kadınların çalışması hakkında ne düşünüyor? (Genel tavrı nedir, ekonomik açıdan ihtiyaç olmasaydı ev kadınlığı daha uygun görülür müydü?)

157-Ailedeki bireylerin ev işleri ve diğer bakım işlerinde yardımlarına ihtiyacınız oluyor mu?

158-Ailedeki bireylerin ev işleri ve diğer bakım işlerinde sizin yardımlarınıza ihtiyacı oluyor mu?

159-Oluyorsa; hangi konularda desteğe ihtiyacınız oluyor, bahseder misiniz?

160-Kendi anneniz, babanız kadın olmanız nedeni ile sizin eğitiminiz için neler yaptılar?

161-Anneniz çalışan bir kadın mı yoksa ev kadını mıdır?

162-Anneniz çalışan/ev kadını olduğu zamanlarda ev içi iş bölümü nasıldı, bahsedebilir misiniz?

163-Çocukluğunuzdan itibaren aile içi ilişkileriniz hakkında ne söylemek istersiniz? (Anne-baba ev içi yardımlaşma, kişisel saygı-sınırlar, aile yapısı öğrenilecek, aileden alınan ataerkil değerler neler, erkek kardeşle ilişkiler.)

164-Ailenizde sizinle beraber yaşayan yaşlılar var/mıydı?

165-Hayatınızın bir aşamasında bakımınıza ihtiyaç duyan bir yaşlıyı evinizde bakmayı uygun bulur musunuz, bu konuda neler düşünüyorsunuz?

166-Yaşlıların bakımına kamu kurumları nasıl yardımcı olabilir?

167 -Hastalandığınızda sizinle kim ilgilenir ya da kendi kendinize mi bakarsınız?

(Eş-anne-kardeş mi, ücret karşılığında bir bakıcı mı, kişi bireysel anlamda kimseye ihtiyaç duymaz.)

168-Aileniz/yakınlarınız ile vaktinizi nasıl geçirdiğinizi anlatır mısınız?

8.Evlilikte İlişkiler

169-Karı koca boş vakitlerinizi nasıl değerlendirirsiniz? (Birbirlerinin arkadaş çevresinde vakit geçirilir mi?)

170- Eşinizle ortak kararlar mı alırsınız ya da her ikiniz de bağımsız kararlar alabilir mi?

171-Ortak alınan ve alınmayan kararlar nelerdir bunlardan bahsedebilir misiniz?

(Bekarlar için karar alınır iken kime/neye dikkat edilir?)

172- Eşiniz sizin bireysel olarak aldığınız fikirlerinize, kararlarınıza yaklaşımı nasıldır?

173 - Sizin eşinizin bireysel olarak aldığı kararlarına, fikirlerine yaklaşımınız nasıldır?

174- Eşinize sormadan bir karar aldığınızda size karşı tavrı ne olur?

175-Size göre evli bir kadın olmak nasıl bir durum, bu konuda neler düşünüyorsunuz?

176-Size göre bekar bir kadın olmak nasıl bir durum, bu konuda neler düşünüyorsunuz?

177-Çalışan bir kadın olmanız annelik ve eşlik durumunu nasıl etkiliyor?

178-Evlenmeden önce kişiler arasında bir sözleşme yapılması hakkında neler düşünüyorsunuz?

179-Siz yaptınız mı?

180-Kişisel tasarruflarınızı hangi amaçla yapıyorsunuz?

181- Kişisel mal varlığı veya sürekli gelir sahibi olma (kadın/erkek) bireylerin evlilik kararını nasıl etkiler?

182- Evli ve çocuk sahibi olmayı toplum sizce nasıl değerlendiriyor?

183-Çalışan bir kadın olarak topluma ne gibi katkılarınız olduğunu düşünüyor musunuz?
(Bu soruda çalışmak bireysel menfaatler için mi toplumsal ve sosyal menfaatler de önemseniyor mu? Çalışmanın toplumsal açıdan kadınlar için önemi fark edilmiş mi?)

9- Beklentiler

9-1. İşyerinden Beklentiler

-İşyerinizde hangi koşulların daha iyi olmasını isterdiniz?

-İşyerinizden beklentileriniz/planlarınız nelerdir?

9-2.Özel Yaşantıdan Beklentiler

-Sürdürmekte olduğunuz yaşamınızdan memnun musunuz?

-Değiştirmek istediğiniz koşullar için neler yapıyorsunuz, hedefleriniz nelerdir?

9-3.Gelecek Planları

-Emeklilik yaşı hakkında neler düşünüyorsunuz?

-Emekliliğinizdeki günlerinizi nasıl geçirmek istiyorsunuz?

-Emekliliğinizde yapmak istediğiniz aktiviteler nelerdir?

-Emeklilik planlarınızı gerçekleştirebileceğinizi düşünüyor musunuz? (emeklilik maaşı).

-Gelecekte özel yaşantınızda neler olmasını istiyorsunuz?

Çalışma konuma yapmış olduğunuz katkılardan ötürü teşekkür ederim, sizin bu konuda eklemek istediğiniz düşünceleriniz nelerdir?



Ek-3 Araştırmada Niteliksel Verilerin Analizinde Kullanılan Kod ve Kategori Listesi

KATEGORİLER	KODLAR
A- KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATI	1-Çalışmaya başlama yaşı 2-Çalışmaya başlama kararı 3-İşe girişte aranan nitelikler 4-Kadınların işteki konumları 5-Kadınların çalıştığı iş kolları 6-Kadınların çalışma yılları 7-Çalıştığı işten farklı bir işte çalışma isteği/ Kendi işini kurma hayali 8-İş yaşamı tecrübeleri 9-Kadınların işten ayrılma nedenleri 10-İşsizlik süreleri/Çalışmaya ara verme süreleri 11-Evlilik öncesi çalışma 12-Evlilik sonrası çalışma 13-Kanuni izinler hakkındaki düşünceleri 14-İşyerinde sendika 15-Bir sendika üyeliği 16-Kadın çalışanların sendikaların çalışmalarına ilişkin değerlendirmeleri 17-Kadın çalışanların sendikaların çalışan kadınların ihtiyaçlarına ilişkin çalışmaları hakkındaki düşünce ve beklentileri 18-İşyeri fiziki koşullar 19-Kadınların çalıştıkları iş kolundan memnuniyeti
B-KADINLARIN İSTİHDAM BİÇİMLERİ	1-Çalıştığı kurum kamu 2-Çalıştığı kurum özel 3-Çalıştığı kurumda kadrolu 4-Çalıştığı kurumda taşeron 5-İş sözleşmesi a-Çalıştığı kurumda süreli sözleşmeli b-Çalıştığı kurumda süresiz sözleşmeli 6-Kendi hesabına 7-İş güvencesi

C-ÇALIŞMA ŞARTLARI ve OLANAKLARI	1-İşe başlayış ve bitiş saatleri 2-Dinlenme saatleri 3-Mesaiye kalma 4-Mesaiye kalma sıklığı 5-Mesai ücreti 6-Mesai ücreti devamlılığı 7-Maaş dışında ek ödeme olanakları 8-Yemek ücreti olanağı 9-Aylık kazanç 10-Aylık kazanç memnuniyeti 11-Performans değerlendirmesi a-Maaşa etkisi b-Kıdeme etkisi 12-İşyerine giriş çıkış kontrolü a-Elektronik izleme b-İmza defteri 13-İhtiyaç halinde işyeri izin olanağı a-Sağlık nedeniyle b-Çocuk bakımı c-Çeşitli sebeplerle 14-Yıllık izinleri rahat kullanma olanağı 15-Günlük izinlerde maaş kesintisi 16-Sosyal güvenlik olanağı a-Kamu b-Özel 17-Sosyal güvenliğe ilişkin değerlendirme 18-İşyerinde çalışanlar için düzenlenen moral/motivasyon etkinlikleri 19-İşyeri kreş olanağı 20-İşyeri süt sağma odası olanağı
D-İŞYERİ SORUMLULUKLARI	1-Çalışan kadınlara işyerinde tanımlanan sorumluluklar 2-Tanımlı sorumluluklar dışında verilen işler 3-Kadınların sorumlulukları hakkındaki düşünceleri 4-Tanımlı sorumlulukların zamanında yerine getirilmesi 5-Tanımlı sorumlulukların devretme olanağı 6-Yoğun sorumluluk 7-Kendi işine dair bağımsız karar alma yetkisi

		8-İş ile ilgili farklı öneri sunma olanağı
E-KİSMİ DEĞERLENDİRME	ÇALIŞMAYA İLİŞKİN	1-Önceki kısmi çalışma deneyimi 2- Evden çalışma& Part-time çalışma a-Çocuk büyütme b-Ev işleri c-Evde bakım hizmetleri d-Esneklik 3-Ekonomik gereksinim olmasaydı çalışmaya bakış açısı 4-Belli saatlerde işi gitmek hakkındaki düşünceleri 5-Kendi işini kurma hayali/arzusu
F-İŞYERİNDE İLİŞKİLERİ	KADIN-ERKEK ÇALIŞAN	1-İşyerinde çalışan kadın erkek sayısı 2-İşyerinde kadın çalışanların birbiri ile olan ilişkileri 3-İşyerinde çalışan kadın erkek ilişkileri a-Kadın-erkek ilişkileri rahat b-Kadın-erkek ilişkileri sorunlu 4-Erkek çalışanların kadınların çalışmasına bakış açısı 5-Kadın-erkek çalışanların dinlenme saatlerinde birlikte vakit geçirme 6-Kadın-erkek çalışanların mesai saatleri dışında vakit geçirme 7-İşyerinde mobbing 8-İşyerinde yaşanan çatışmalar 9-İşyerinde ayrımcılığa uğramak a-Kadro alma b-Terfi c-Ücret ayrımcılığı d-İş yerinde çalışandan görevini aşan sorumluluklar beklemek e-Kılık-kıyafet f-İnanç 10-İşyerinde huzursuz eden davranışlar 11-İşyerinde duygusal ilgi ile huzursuz eden davranışlar 12-İşyerinde kadın-erkek işi ayrımı 13-İşyerinde cinsiyete dayalı mesleki ayrım
G-İŞYERİNDE YÖNETİCİLERLE İLİŞKİLER		1-İşyerinde kadın-erkek yönetici sayısı 2-Yöneticilerin eğitim durumu 3-Yöneticilerin kadınlarla çalışma arzusu

	4-Kadın çalışanların kadın yöneticilerle çalışma arzusu 5-Yöneticilere ulaşma olanakları a-Yöneticilere doğrudan ulaşma olanağı b-Yöneticilere dolaylı ulaşma olanağı 6-Yöneticilerle olan ilişkiler 7-Yönetici ile çatışma 8-Yönetici ile çatışma çözümü 9-Kadınlarda yönetici olma arzusu 10-Kadınlarda yönetici olmama arzusu
H-ÇALIŞMA HAYATI ve EV	1-İşten eve gelindiğinde yapılan işler 2-İzinli günlerde evde yapılan işler 3-Kadının evde kendi sorumluluğu olarak düşündüğü işler 4-Eşinin evde kendi sorumluluğu olarak düşündüğü işler 5-Ev işlerinde dışarıdan destek olanağı 6-Yarım kalan ev işlerinin çalışma hayatına etkisi 7-Ev işlerinin tamamını kendinin yapması halinde hissettiği duygular 8-Kendisine zaman ayırabilme 9-Kendisine zaman ayıramama 10-Kişisel bakımına özen gösterme 11-Kişisel bakımına özen gösterememe 12-Boş zaman etkinlikleri a-Boş zamanlarını kiminle geçirir b-Boş zamanlarda yapılan etkinlikler
I-ERKEK EŞLERİN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN DÜŞÜNCELERİ	1-Erkek eşlerin kadınların çalışmasına ilişkin düşünceleri 2-Erkek eşlerin kadınlardan beklentileri 3-Erkek eşlerin çocuk bakımında kadınlara yardımcı olma konusundaki düşünceleri 4-Erkek eşlerin ev işlerinde kadınlara yardımcı olma konusundaki düşünceleri
İ-EVLİLİKTE İŞBÖLÜMÜ	1-Evin gündelik ihtiyaçlarının karşılanması 2-Evin gündelik harcamaların maddi yükünün karşılanması 3-Ev işlerinde iş bölümü 4-Ev işlerinde çocukların iş bölümündeki rolleri

	5-Evin dışındaki işlerde iş bölümü 6-Evdeki mekanik ürünlerin kullanımında iş bölümü 7-İzinli günlerde çocuklara ilişkin etkinlikler 8-Çocuk bakımında eşler arası iş bölümü 9-Çocukların kreşe götürülmesinde iş bölümü 10-Özel ilgiye ihtiyaç duyulan anlarda yardımlaşma 11-Çalışmayan bir kadın olma halinde eşin sorumluluklarda tutumu
J-EVLİLİK İLİŞKİSİ	1-Eşler arasında ortak alınan kararlar a-Ev alınma kararı b-Araç alınma kararı c-Eşya alınma kararı d-Borç alınması/verilmesi kararı e-Tatil programı yapma f-Hafta sonu programı yapma 2-Eşlerin kendilerinin aldığı kararlar 3-Bağımsız alınan kararlarda eşler arası ilişki 4-Eşler arası boş vakit etkinlikleri a-Boş zamanlarını kiminle geçirir b-Boş zamanlarda yapılan etkinlikler
K-KADINLARIN ANNELİK ve ÇALIŞMA HAYATI	1-İyi anne olmak 2-İyi ev kadını olmak 3-İzin sürecindeki annelik deneyimleri 4-Çocuk büyütürken iyi bir eğitim için anne-baba görevleri 5-Çalışan bir kadın olmanın anneliğe etkileri 6-Çalışan bir kadın olmanın evliliğe etkileri 7-Kadınların ideal anne tanımları 8-Kadınların ideal kadın tanımları 9-Çalışan kadınların çocuk bakımında ev kadınlarını değerlendirmeleri 10-Çalışan kadınlara göre ev kadınlarının çalışan kadınlar hakkındaki düşünceleri
L-ÇOCUK BAKIMI VE ÇALIŞMA HAYATI	1-Çocuk büyütürken kimden destek alındı 2-Çocuğun bakıcısı ile olan ilişkiler 3-Kreşin eğitimi hakkındaki düşünceler

	4-Kreşin fiziki özellikleri hakkındaki düşünceler 5-Kreş ücreti hakkındaki düşünceler 6-Çocuk sahibi olmanın günlük yaşama etkileri
M-KADININ KENDİ AİLESİNİN ÇALIŞMASINA İLİŞKİN DÜŞÜNCELERİ	1-Ailesinin kadının çalışmasına bakış açısı 2-Ailesinin kız çocuğuna sunduğu eğitim olanakları 3-Ailesinin kız çocuk büyütürken verdiği eğitim 4-Ailesinin erkek çocuk büyütürken verdiği eğitim 5-Anne-baba arasında evde iş bölümü 6-Anne- baba arasında ev dışı iş bölümü 7-Ailesinin yetiştirirken kendisinden beklentileri 8-Ailesinin yetiştirirken erkek çocuktan beklentileri 9-İhtiyaç halinde aileden destek alma 10-İhtiyaç halinde aileye destek olma 11-Kadının kendi ailesine vakit ayırma olanağı 12-Kadının ailesi ile boş zaman etkinlikleri 13-Kadının eşinin ailesine vakit ayırma olanağı 14-Kadının çocukluğunda kendi ailesi hakkındaki düşünceleri.
N-EVDE YAŞLILAR ve YAŞLI BAKIMI	1-Evde yaşlı bir kimse varlığı 2-Evde yaşlı bir kimsenin bakımı 3-Ev dışında yaşlı bir kimsenin varlığı 4-Ailede yaşlı bakımına ilişkin düşünceler 5-Kendi yaşlılarının kamusal bakım hizmeti olanaklarından faydalanması 6-Kamu kurumlarında yaşlı bakımı hakkındaki düşünceleri
O-EVLİ BİR KADIN OLMAK	1-Kadının evlilik yaşı 2-İdeal evlilik yaşı hakkında düşünceler 3-Evlilikle kendini korunaklı hissetme 4-Evlilikte kendini güçlü hissetme 5-Toplumun evli olmaya bakışı 6-Toplumun çocuk sahibi olmaya bakışı

	7-Kendisinin evlilik hakkındaki düşünceleri 8-Kendisinin bekar olma hakkındaki düşünceleri 9-Erkek eşten beklentiler
Ö-BEKAR BİR KADIN OLMAK	1-İdeal evlilik yaşı 2-Bekar kadınlara evlilik için yapılan toplumsal baskı 3-Yalnız yaşayan kadınlara yapılan toplumsal baskı 4-Evlilikle kendini korunaklı hissetme 5-Evlilikte kendini güçlü hissetme 6-Evlilik öncesi yaşamında aile desteği 7-Aile ile yaşamanın zorlukları 8-Yalnız yaşamanın kolaylıkları 9-Yalnız yaşamanın zorlukları 10-Evliliğe ilişkin görüşleri 11-Bekar olmaya ilişkin görüşleri 12-Evlilik için erkekte aranan nitelikler
P-BOŞANMIŞ BİR KADIN OLMAK	1-Kadının boşanma yaşı 2-Evli kaldığı yıllar 3-Boşanma sebebi 4-Boşanma sürecinde yaşananlar 5-Boşanma süreci sonrası hayat 6-Boşanma sonrası maddi hayat 7-Ailesinin boşanmaya ilişkin görüşleri 8-Toplumun boşanmış kadına bakışı
R-EĞİTİM	1-Kadınların eğitilmiş kadın olma hakkındaki düşünceleri 2-Kadınların kendilerinin eğitilmiş olması hakkındaki düşünceleri 3-Eğitilmiş olmayı iş/kariyer olanakları açısından değerlendirme 4-Lisansüstü eğitime devam etme arzusu 5-Eğitimin erkeklere karşı sağladığı olanaklar 6-Farklı eğitimler almaya olan bakış açısı
S-ÇALIŞMA ve TOPLUMSAL KATKI	1-Meslek sahibi olmaya ilişkin düşünceler 2-Çalışan kadın olarak topluma olan katkısı 3-Çalışan kadın olarak ekonomiye olan katkısı 4-Çalışan kadın olarak vergi mükellefiyeti

	5-Çalışan kadın olarak patrona sağlanan fayda 6-Hizmet sunduğu kişilere/topluma faydalı olma
Ş-KADINLARIN MADDİ OLANAKLARI	1-Kadınların kişisel tasarruf yapmaları 2-Kadınların gelir sahibi olmaları 3-Kadınların mülk sahibi olmaları 4-Kadınları evlilik öncesi sözleşmeye ilişkin düşünceleri 5-İdeal evlilik kriterleri/beklentisi a-Mal varlığı b-Sürekli gelir sahibi olma c-İyi bir iş sahibi olma 6-Kadınların erkeklerin onların sürekli gelir sahibi olmalarını değerlendirmeleri
T-BEKLENTİLER	1-İş yaşamından memnuniyet 2-Özel yaşamdan memnuniyet 3-Emeklilik yaşı hakkındaki düşünceler 4-Emeklilik için beklentiler

ÖZGEÇMİŞ

14 Mayıs 1977 yılında Gümüşhane ilinde doğdum, İlk, Orta ve Lise öğrenimimi aynı ilde tamamladıktan sonra, Atatürk Üniversitesi Bilgisayarlı Muhasebe ve Vergi Uygulamaları bölümünden mezun oldum. Daha sonra Anadolu Üniversitesi İşletme bölümünü 2005 yılında bitirdim. 2017 yılında Beykent Üniversitesinde Sosyoloji Ana Bilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladım. 2006 yılından beri Üsküdar Belediyesi Mali Hizmetler Müdürlüğünde vergi memuru olarak çalışmaktayım.

2013 yılından beri amatör fotoğrafçılık yapıyorum vakit buldukça fotoğraf gruplarıyla çekim yapmak için gezi ve turlara katılıyorum. Aka demik eğitime devam ederek toplumsal cinsiyet ve ataerkillik ve üzerine çalışmaya devam etmek istiyorum.

Yabancı dilim İngilizce olup, bekarım.

Aday: Dilek Işık