

T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA ARACILIK EDEN FAKTÖR  
“TOPLUMSAL CİNSİYET”: BANKADA ÇALIŞAN  
KADINLAR ÖRNEĞİ**

**GİZEM BÜYÜKDERE GÜZELEL**

TEZ DANIŞMANI:  
**Doç. Dr. Bora Yenihan**

TEMMUZ-2020





**Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.**

Gizem Büyükdere Güzelel

08/07/2020



## ÖZ

### İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA ARACILIK EDEN FAKTÖR “TOPLUMSAL CİNSİYET”:BANKADA ÇALIŞAN KADINLAR ÖRNEĞİ

Büyükdere Güzelel, Gizem

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Bora Yenihan

Temmuz 2020

Çalışmada, Kırklareli’nde yaşamakta olan, bankada görev yapan kadın çalışanlar ile görüşmeler gerçekleştirilerek, kadınların çalışma hayatlarında ve aile hayatlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliği kaynaklı iş-aile çatışmasına maruz kalıp kalmadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Kırklareli’nde bankada görev yapmakta olan 16 devlet bankası, 16 özel banka çalışanı olmak üzere 32 kadına 7 sorudan oluşan, yarı yapılandırılmış mülakat tarzındaki sorular sorulmuştur. Gerçekleşen görüşmeler neticesinde verilen cevaplara içerik analizi yöntemi uygulanıp çıkan veriler yorumlanmıştır.

Çalışma kapsamındaki bankada çalışan kadınların çoklu roller üstlenmeleri, yoğun iş yükleri ve zaman kısıtlılığı sebebiyle iş-aile çatışması yaşadıkları ifade edilebilir. Katılımcıların eş desteği faktörü nedeniyle aile-iş çatışması yaşamadıkları söylenebilir. Kadınların cinsiyetlerinden dolayı daha fazla rol üstlendiklerini düşündükleri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldıkları ifade edilebilir. Bankada çalışan kadınların çalışma hayatlarında cinsiyet ayrımcılığı yaşamadıkları söylenebilir. Kadınların çalışan bir anne/eş olmanın çalışan baba/ eş olmaktan daha zor olduğunu düşündükleri cinsiyet içinde rol çatışması yaşadıkları ifade edilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği



## ABSTRACT

### INTERMEDIATING FACTOR TO THE WORK-FAMILY CONFLICT “GENDER”:EXAMPLE OF WOMEN WORKING IN THE BANK

Büyükdere Güzelel, Gizem

Master Thesis,Labour Economy and Industrial Relations

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Bora Yenihan

July,2020

In the study, interviews were made with female employees living in Kırklareli and working in the bank, and it was tried to determine whether women were exposed to work-family conflict due to gender in their work life and family life. For this purpose, semi-structured interview style questions were asked to 32 women, including 16 state banks and 16 private bank employees, working at the bank in Kırklareli. The content analysis method was applied to the answers given as a result of the interviews and the data released were interpreted.

In the content of this study; It can be stated that women working in the banks have experienced work-family conflict due to undertaking multiple roles in their lives, having excessive workloads and time constraints. It can be inferred that the participants were not faced family-work conflict due to the support factor from their spouse.

Women think that they undertake several roles in their life because of their gender and it can be expressed that they are exposed to gender inequality. It can be said that women working in the bank do not experience gender discrimination in their work environment. It can be stated that women think that being a working mother / spouse is more difficult than being a working father / spouse and they have a role conflict in gender.

**Keywords:** Women, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Gender





## ÖNSÖZ

Lisansüstü eğitim almam konusunda beni yüreklendiren, her konuda destekleyip arkamda olan ve eğitim aldığım süre içinde kaybettiğim, canım babam Mehmet BÜYÜKDERE'ye teşekkür ve şükranlarımın en büyüğünü sunuyorum. Kadının güçlü olması ve çalışmasının önemini bana her daim aşılıp güçlü ve farkında bir kadın olmamı sağlayan canım annem Aysel BÜYÜKDERE'ye, her zaman fikirleri ile yanımda olan, küçük akıl hocam, canım kardeşim Mehmet Mert BÜYÜKDERE'ye,

Toplumsal cinsiyet rollerinin hüküm sürmediği bir aile kurabildiğim, her zaman ve her koşulda en büyük destekçim olan, beni geliştiren biricik eşim Volkan GÜZELEL'e, eğitim hayatına daha anne karnında başlayıp, yüksek lisans eğitimim ve tez dönemim boyunca varlığı ile güç verip, sonsuz anlayışı ve sevecenliği ile bu dönemi bitirmemi sağlayan mutluluk kaynağım, hayat ışığım, canım kızım Nil GÜZELEL'e,

Yüksek Lisans eğitimim boyunca, öğrencisi olmaktan onur duyduğum, bilgi birikimine hayran olduğum, bilgilerini paylaşmakta son derece cömert davranan, kendimi yetersiz hissettiğim zamanlardaki olumlu yorumları ile motive eden, çok kıymetli, saygıdeğer hocam, Bora YENİHAN'a,

Yüksek Lisans eğitimim süresince, tanımaktan çok mutlu olduğum, kıymetli bilgileri ile ufku genişleten ve bana yeni bakış açıları kazandıran değerli hocalarıma, çalışmam boyunca bana destek olan başta olmak üzere bütün arkadaşlarıma ve son olarak çalışmamın öznesi olan tüm kadınlara teşekkür ve şükranlarımı sunuyorum.

Gizem Büyükdere Güzelel

Temmuz, 2020

Kırklareli



# İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÖNSÖZ.....	vi
KISALTMALAR.....	xi
TABLolar.....	xiii
GİRİŞ.....	1

## 1. BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI .....	5
1.1.İş Aile Çatışması Kavram ve Tanımları.....	6
1.2.İş Aile Çatışmasının Çeşitleri .....	11
1.2.1.Zaman Esaslı Çatışma.....	12
1.2.2.Gerginliğe Dayalı Çatışmalar .....	14
1.2.3.Davranışa Dayalı Çatışmalar .....	14
1.3.İş Aile Çatışması Teorileri.....	15
1.3.1. Çatışma Teorisi.....	15
1.3.2. Akılcı Bakış Açısı Teorisi.....	16
1.3.3. Taşma Teorisi .....	16
1.3.4.Telafi Teorisi .....	17
1.3.5.Katkı Teorisi .....	17
1.3.6.İş-Aile Sınır Teorisi .....	18
1.4.İş-Aile Çatışmasına Sebep Olan Faktörler.....	18
1.4.1. Bireysel Faktörler .....	18
1.4.2.Aile İle İlgili Faktörler .....	22
1.4.3.İş İle İlgili Faktörler.....	23
1.5.İş-Aile Çatışmasının Sonuçları .....	27
1.5.1.Bireysel Sonuçlar.....	28

1.5.2.Ailevi Sonuçlar .....	28
1.5.3.Örgütsel Sonuçlar .....	29

## **2. BÖLÜM**

### **TOPLUMSAL CİNSİYET VE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN**

2.1.Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Tanımlar ve Kavramlar .....	34
2.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet .....	34
2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği .....	37
2.1.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini .....	40
2.1.4. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı .....	42
2.2.Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Nedenleri .....	44
2.2.1.Ataerkil Aile Düzeni .....	44
2.2.2.Kültür .....	45
2.2.3.Eğitim .....	47
2.3. Kadın hareketleri ile Toplumsal cinsiyet Eşitliğinin Tarihsel Süreci ...	49
2.4. Tarihsel Süreç içerisinde Kadın Algısı .....	51
2.4.1. Sanayi Devrimi'nden Önce Çalışma Yaşamında Kadın .....	51
2.4.2. Sanayi Devrimi'nden Sonra Çalışma Yaşamında Kadın .....	53
2.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki.	61

## **3. BÖLÜM**

### **İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA ARACILIK EDEN FAKTÖR**

#### **“TOPLUMSAL CİNSİYET”:BANKADA ÇALIŞAN KADINLAR**

<b>ÖRNEĞİ .....</b>	<b>67</b>
3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi .....	67
3.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi .....	67
3.3. Çalışmanın Yöntemi .....	68
3.4. Çalışmanın Sınırlılıkları .....	71
3.5. Çalışmanın Problemleri ve Öngörüler .....	71
3.6. Bulgular .....	73

3.6.1. Çalışmaya Katılan Bankada Çalışan Kadınlara Yönelik Bilgiler ..	73
3.6.2. Bankada Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Baskısı Analizleri .....	74
3.7. Çalışmanın Literatürde Bulunan Bazı Çalışmalar ile Benzerlikleri ve Farklılıkları .....	108
<b>SONUÇ</b> .....	<b>111</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>115</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>133</b>
EK 1:Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu .....	133
EK 2:Mülakat Çözümleme Anahtarı .....	135



## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AÇSHB</b>	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
<b>AGİK</b>	: Avrupa Güvenlik ve İş Birliği Teşkilatı
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>C</b>	: Cilt
<b>CEDAW</b>	: Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Beyannamesi
<b>Çev.</b>	: Çeviren
<b>Der.</b>	: Derleyen
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>KSGM</b>	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>S.</b>	: Sayı
<b>ss.</b>	: Sayfa Sayısı
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TUİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UNDP</b>	: United Nations Development Programme
<b>UNICEF</b>	: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
<b>vb.</b>	: Ve Benzeri
<b>vd.</b>	: Ve Diğerleri
<b>Ve öte.</b>	: Ve Ötekiler





## TABLÖLAR

Tablo 1. İş-Aile Çatışmasının Çeşitleri.....	12
Tablo 2. İş-Aile Çatışmasına Sebep Olan Faktörler .....	18
Tablo 3. Cinsiyete Göre Eğitim Oranları (2018) .....	48
Tablo 4. Çalışmaya Katılan Kadınlara Yönelik Bilgiler.....	73
Tablo 5. Bankada Çalışan Kadınların Yaşadıkları İş-Aile Çatışmasına Dair Vurguları.....	75
Tablo 6. Bankada Çalışan Kadınların Yaşadıkları İş-Aile Çatışması İle İlgili Mülakat Verileri.....	75
Tablo 7. Bankada Çalışan Kadınların Aile-İş Çatışmasına Dair Vurguları.....	84
Tablo 8. Bankada Çalışan Kadınların Aile-İş Çatışması Vurguları ile İlgili Mülakat Verileri.....	84
Tablo 9. Bankada Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Dair Vurguları.....	89
Tablo 10. Bankada Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ile ilgili Mülakat Verileri.....	89
Tablo 11. Bankada Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığına Maruz Kalmaları Vurgusu.....	96
Tablo 12. Bankada Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Mülakat Verileri .....	96
Tablo 13. Bankada Çalışan Kadınların Cinsiyetin İçinde Rol Çatışması Yaşamaları ile ilgili Vurgular .....	99
Tablo 14. Cinsiyetin İçinde Rol Çatışması ile İlgili Mülakat Verileri.....	99



## GİRİŞ

İnsanoğlunun varoluşundan bugüne, toplumun en küçük ve en doğal birimi olan aile temel ve evrensel bir kurumdur. İş ise, bireylerin aile ile ilgili rollerinin gerçekleştirilmesine olanak veren, hayatlarının devamlılığını sağlayan ve toplumdaki konumlarını tanımlayan bir kavramdır. Aile alanı ve iş alanı insanların hayatlarının merkezinde olan ve bireyin enerjisini ve zamanını en çok talep eden iki alandır. Kaynakları ve zamanı kısıtlı olan birey, aile alanının ve iş alanının beklentilerini gerçekleştirmeye çalışırken bu iki alan arasındaki dengeyi kurmak konusunda zorluk yaşayabilmektedir. Aile hayatı ve iş hayatının beklentileri, bireyin karşılaması gereken talepler hususunda çatışma yaşamasına sebebiyet verebilmektedir. Zamanı sınırlı olan bireyin, hayatının en önemli iki alanı olan iş ve aile alanı ile ilgili alanlardan birine daha çok odaklanması sonucunda diğer alanda ortaya çıkan gerilim iş-aile çatışması yaşanmasına sebep olmaktadır. İki yönü bulunan bu kavramda, iş-aile çatışması iş sebebiyle aile ile ilgili sorunların ortaya çıkması anlamına gelirken; aile iş çatışması, aile ile ilgili bir konunun iş ile ilgili bir faaliyeti engellemesi durumudur.

Bireyler, zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı olmak üzere üç farklı şekilde çatışma yaşamaktadırlar. İş-aile çatışması; cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş, kişisel özellikler gibi bireysel faktörler kaynaklı meydana gelebilirken; çocuk sayısı, aile ile olan ilişkiler, çocuk bakımı gibi ailesel etmenler neticesinde de yaşanabilmektedir. Rol yükü, aşırı iş yükü, çalışma saatlerinin fazlalığı, yönetici tutumu, çalışma koşulları, çift kariyerli aile yapısı gibi örgütsel faktörlü sebeplerde bireyin iş-aile çatışması yaşamasına neden olabilmektedir.

İş-aile çatışması yarattığı gerginlik ile çalışanın işe devamsızlık yapmasına ve iş kazası yaşama ihtimalinin artmasına neden olmaktadır. Birey çatışma yaşaması sebebiyle içinde bulunduğu gergin ruh hali neticesinde hem fizyolojik hem psikolojik rahatsızlıklar yaşayabilmektedir. İş ve aile alanı arasındaki dengenin bozulması iş doyumunu ve hayat doyumunu azaltmakta bireylerde tükenmişliğe neden olmaktadır.

Sanayi devrimi ile birlikte çalışma hayatına adım atan kadın, eve gelir getirme konusunda bir erkekle eşit görülse de ev ve aile ile ilgili sorumluluklar yine kadının gerçekleştirmesi gereken görevler olarak görülmeye devam etmiştir. Yapılan birçok araştırmaya göre kadınlar iş ve yaşam doyumu konusunda erkeklerden daha az tatmin yaşamaktadır. Bunun nedeni toplumsal cinsiyet kaynaklı, kadına ve erkeğe yüklenen roller arasındaki dağılımın adaletli bir şekilde olmamasıdır. Toplumsal cinsiyet, toplumun kadın ve erkekten gerçekleştirmesini beklediği davranış ve roller bütünüdür.

Toplumsal cinsiyet ile paralel olarak toplumsal cinsiyet rollerinin kadının iş ve aile yaşantısı açısından önemi büyüktür. Toplumun kadın için uygun gördüğü ve toplumsal kültür sayesinde geçmişten günümüze sirayet eden bu roller; annelik, eş olma, ev kadını olma gibi rollerdir. Geleneksel anlayışta kadınlar sosyalizasyon sürecinde, kendilerine atfedilen bu rolleri benimseyerek kariyerleri ile ilgili hususları ikinci plana atmaktadırlar. Bir kadın çalışıp çalışmıyor olması fark etmeksizin önceliği eşi ve çocuğuna vermekte, aile ile ilgili toplumsal cinsiyet kaynaklı sorumlulukları yerine getirmek için uğraşmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kişilerin kaynak ve hizmetlere ulaşmada cinsiyetlerinden dolayı farklı muamelelerle karşılaşmalarıdır. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki toplumsal cinsiyet eşitsizliği en çok kadınları etkisi altına almaktadır. Kadının çalışma hayatına katılması geleneksel rollerinde bir azalmaya sebep olmamıştır. Aksine rolleri ve sorumlulukları artmıştır ve bu durum aile alanı ile iş alanının beklentileri arasında çatışma yaşanmasına sebep olabilir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine, ataerkil aile yapısı, kültür ve eğitim seviyesi gibi faktörler neden olmaktadır. Ataerkil aile sisteminin öğretileri kültür ile harmanlanarak geçmişten bugüne gelip, toplumsal cinsiyet algısının ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin oluşmasına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sebep olduğu ayrımcılığa en çok kadınlar maruz kalmaktadır. Kadını erkekten geride gören ataerkil sistem anlayışı neticesinde kadın, birçok hak ve hizmetten mahrum kalmaktadır. Çalışma

hayatında da önemli bir belirleyici olan cinsiyet, kadının erkekten daha fazla sorumluluk alıp, daha fazla çatışma yaşamasına neden olabilmektedir. Kadınların çocuk bakımı ve ev ile ilgili sorumluluklar gibi nedenlerle iş hayatlarında aksama görülebilmektedir. Bu durumda kadınlar çalışma hayatında yeterli tecrübeye sahip olamamakta ve aldıkları ücrette düşük olabilmektedir.

Tarihsel süreç içinde kadın algısı, Sanayi devrimi öncesi ve Sanayi devrimi sonrası dönem olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir. Sanayi devrimi ile çalışma hayatına katılıp, emeğinin karşılığı olan ücreti almaya başlayan kadın; Sanayi devrimi öncesinde ilkel toplumlarda gereken değeri görmektedir. Göçebe hayat şeklini sürdüren toplumlarda erkek avcılık yapmak için evinden uzaklaşabilirken kadın anne olduğu için evinden uzağa gidememiştir. Bu durum bir iş bölümü halini almış ve erkekler ev geçindirme ile görevlendirilip, kadınlar çocuk bakımı ve ev ile ilgili işler ile görevlendirilmişlerdir. Yerleşik hayata geçilmesi ile beraber, birçok alanda değişimler yaşanmıştır. Ticaretin başlaması ile birlikte erkeğin rollerinde artış yaşanmış toplumsal yapı yerini ataerkil sisteme bırakmıştır.

Sanayi devrimi sayesinde, dokuma tezgâhlarında çalışan kadınlar emeklerinin karşılığını mali olarak almaya başlamışlardır. Bu sayede ücretli kadın işgücü kavramı meydana gelmiştir. Kadının çalışma hayatına girmiş olması mevcut rollerine bir yenisini eklemiştir ve kadın işi ve ailesi arasında çatışma yaşamaya başlamıştır. Sanayi devrimi sonrasında, emek bir mal olarak kabul edilmiştir. İşçilerin birlik olup örgütlenmelerinin önüne engeller konulması ve devletin işçileri korumaya yönelik politikalarının olmaması, çalışanı ona sunulan ücreti kabul etmek zorunda bırakmıştır. Böylece sefalet ücreti meydana gelmiştir. Bu durum kadını olumsuz olarak etkilemiş, düşük ücret alarak çalışmaya razı gelen kadın, fabrikalarda zor şartlar altında, sigortasız ve güvencesiz bir şekilde çalışmaya başlamıştır. Tüm bu yaşananlar kadını ikincil işgücü konumuna getirmiştir.

Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte kadın erkekle eşit haklara sahip hale gelmiştir. Yeni medeni kanunun getirdiği yasalar kadınının eşitliğini kabul etse de cinsiyetçi düşünce kalıpları etkisini sürdürmeye devam

etmiştir. Eşit şartlarda çalışıyor olunmasına rağmen eşit ücret alınmaması sebebiyle İLO, 100 No'lu sözleşmesinde cinsiyet fark etmeksizin ücret eşitliğini sağlamak gerekliliğini ifade etmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu, çalışma hayatında erkek ve kadının aynı seviyeye gelmesini, eşit işe eşit ücret alınmasını ve herhangi bir ayrımcılığa maruz kalınmaması gerekliliği ilkesini getirmiştir. Türk kadını, birçok ülkeden daha önce elde ettiği haklarını ataerkil yapı ve cinsiyetçi düşünce kalıpları sebebiyle tam olarak kullanamamaktadır.

Çalışmanın amacı, Kırklareli'nde bankada çalışmakta olan kadınların yaşadıkları iş-aile çatışmasının toplumsal cinsiyet kaynaklı olup olmadığını tespit etmektir. Kadınların iş-aile çatışma yaşamasının ardındaki temel sebebin toplumsal cinsiyet düşünce kalıpları ve toplumsal cinsiyet rolleri olduğu düşünülmektedir.

Üç bölümü bulunan tez çalışmasının ilk bölümünde iş-aile çatışmasının kavramsal çerçevesi, iş-aile çatışması çeşitleri, iş-aile çatışması teorileri, iş-aile çatışması sebepleri ve iş-aile çatışması sonuçları olmak üzere beş ana başlık altında incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, toplumsal cinsiyet ve çalışma hayatında kadın başlığında, beş ana başlık altında, toplumsal cinsiyet ile ilgili genel tanımlara ve kavramlara, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedenlerine, kadın hareketlerinin ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin tarihsel sürecine, kadın algısının Sanayi Devrimi öncesi ve Sanayi Devrimi sonrası tarihsel sürecine yer verilmiştir.

Son bölüm olan üçüncü bölümdeyse, çalışmanın amacı, önemi, evreni, yöntemi ve sınırlılıkları ile çalışmanın problem ve öngörülerine yer verilmiştir. Kırklareli'nde bankada çalışan kadın çalışanlar ile yapılan görüşmelerin içerik analizi yapılmış şekli ve yorumları yer almaktadır.

# 1. BÖLÜM

## İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

İş-aile çatışması kavramı ile ilgili ulusal ve uluslararası alanda birçok çalışma yapılmıştır. Aşağıda iş-aile çatışması ile ilgili yapılan bazı çalışmalar incelenmiştir.

Bora Yenihan ve Mahmut Göktaş (2019) tarafından “*kadın tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının, iş doyum düzeyleri ile olan ilişkisi incelenmiş ve bu çatışmalara aracılık eden bir faktörün varlığı araştırılmıştır*”. Kırklareli’nde yapılan “*Kadın Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışmaları ve İş Doyum Seviyeleri Arasındaki İlişki*” adlı çalışmada 24 kadın tıbbi sekreter ile mülakat yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda, kadın tıbbi çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile iş doyumları arasında bir ilişki olduğuna varılmıştır. Bu çalışmanın cevap bulduğu bir diğer soru ise kadın tıbbi sekreterlerin iş-aile çatışması yaşamalarına aracılık eden faktörlerin ne olduğu ile ilgilidir. Literatüre bakıldığında bu sorunun cevabı genellikle iş stresi iken; bu çalışmada aracı rolü toplumsal cinsiyettir.

M. Sabri Şirin ve İlhami Yücel (2020) tarafından yapılan “*Meslektaş Desteği İle Ağır İş Yükü İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü*” üzerine yapılan çalışmada amaç; “*meslektaş desteği ve ağır iş yükü arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracı etkisinin incelenmesidir.*” 401 tane araştırma görevlisine anket uygulanarak veriler elde edilmiştir. Bu veriler neticesinde, meslektaş desteği arttıkça çalışanın iş-aile çatışması yaşama ihtimali azalmaktadır. Benzer şekilde ağır iş yükü yaşadığı algısı da azalma göstermektedir. Çalışmaya göre yaşanan iş-aile çatışmasını azaltmak adına esnek iş planı düzenlenip, çocuk bakımı vb. alanlarda destek örgüt tarafından verilmelidir.

Hakan Koç ve Murat Kızanlıklılı (2017)’nin “*İş-Aile ve Aile-İş Yaşamı Çatışması ile İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*” adlı çalışmalarının amacı çalışanları olumsuz olarak etkilediği varsayılan iş-aile ya da aile-iş çatışmasının iş performansı algısına etkisinin

kişisel özellikler çerçevesinde değişiklik gösterip göstermediğini anlamaktır. Bu çalışmanın neticesinde, eğitim seviyesi düşük işgörenlerin, eğitim seviyesi yüksek iş görenlere kıyasla daha çok iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşadıkları verisine ulaşılmıştır. Aynı şekilde eğitim seviyesi daha düşük olan çalışanların, iş performansı algılarının, eğitim seviyesi yüksek olan işgörenlerden düşük olduğu belirtilmiştir.

Z. Mehmet Fırat (2018) “*Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması Ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi*” isimli çalışmada, “*mesleki doyum, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının öğretmenlerin algıladıkları stres üzerindeki etkileri*”ni incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin stres algılarının düşük bir seviyede olduğu anlaşılmıştır. Çalışmadaki bağımsız değişkenler boyutunda öğretmenlerin algıladıkları stresi en çok aile-iş çatışması ardından iş-aile çatışması etkilemektedir. Öğretmenlerin iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşama ihtimalleri arttıkça algılamış oldukları strese artış göstermiştir.

### **1.1.İş Aile Çatışması Kavram ve Tanımları**

Aile bütün toplumlarda var olan, temel ve evrensel bir kurumdur. Aile hem birey yaşamında hem de toplum yaşamında büyük önem taşımaktadır. Bireyin yaşamında aile rollerini gerçekleştirebilmesine imkân vermesi ve kişinin hayatının büyük bir bölümünü kaplamasından ötürü iş hayatı da bir diğer önemli alandır. İş, hem bireyin hayatını devam ettirmesini sağlamakta hem de toplum içindeki konumunu belirlemektedir. Hayatın bu iki başat alanındaki roller her zaman uyum içinde olmamakta, bireylerin iş yaşamları ile ailelerinin beklentileri çatışabilmektedir (Yüksel, 2005: 302; Arslan, 2012: 100). Aile ve iş, bireylerin hayatlarının yapı taşı olan, en çok değer verdikleri ve büyük bir zaman harcadıkları, kendi içinde birtakım düşünce kalıpları, davranış yapıları olan birbirinden ayrı ancak birbiri ile etkileşimde bulunan iki yaşam alanıdır (Karaca ve Dede, 2017: 150). İş hayatının ve aile hayatının bireyden beklentileri birbiriyle örtüşmediği zamanlarda gerilim yaşanması kaçınılmazdır.

Aile içinde yaşanan her değişiklik, ailenin diğer fertlerini de doğrudan ya da dolaylı bir biçimde etkilemektedir. Aile içindeki roller baz



alındığında, iş hayatındaki kadın ve erkeğin, çocuk bakımı ve ev işi gibi aile ile ilgili sorumlulukları birbirinden ayıramaz bir hal almaktadır. Kadınlar ev ve iş ile ilgili rolleri gerçekleştirmede yoğun performans harcamaktadırlar. Aile bireylerinin hayat tarzları zaman içinde farklılık gösterse de aileden beklenen roller sabit kalabilmektedir (Akın ve Uğur, 2014: 127). Toplumsal değişiklikler yaşansa da kadından beklenen roller her zaman erkekten beklenenden fazla olmaktadır. Böylece kadınlar toplumun onlar için biçtiği rolleri yerine getirmeye çalışırken stres yaşayabilmektedirler.

Çatışma hayatta olmanın kaçınılmaz bir sonucudur (Bercovitch, 1983, 104). Bu kavramın net bir tanımını yapmak çok güçtür, çünkü çok farklı düzeylerde ve alanlarda çatışma yaşanabilmektedir. Bununla birlikte çatışmaların yaşanma şekli de birbirinden farklı olmaktadır. Çatışma, bireyin yaşamak istemediği durumlar ile karşı karşıya kalması ve zorlanması ile birlikte sergilediği davranıştır. Çok farklı ortamlarda ve düzeylerde yaşanabilen çatışma, bir alternatifi seçmede kişinin ya da grubun bir zorlukla karşılaşması ve bu nedenle karar verme mekanizmasında yaşanan bozulmaları anlatan bir kavramdır (Şirin ve Yücel, 2020: 244; Akçakaya, 2003: 3). Bu kavram genel itibarı ile bireyin duygularında düşüncelerinde ve davranışlarında içinden gelen veya kontrolü dışında gerçekleşen psikolojik ve sosyal engellenme durumunu anlatmaktadır. Örneğin kişi hafta sonu ailesine vakit ayırmak isterken, beklenmedik bir mesai sonucu işe gitmesi gerekebilir ve bu durumda çatışma yaşanması kaçınılmazdır.

Rol çatışması, iki ya da daha çok rol gereksiniminin eşzamanlı performans bekleme sonucu oluşmaktadır. Çok sayıda rolü aynı zamanda yerine getirmesi gereken bireyin, rollerden birinin beklentilerini daha çok gerçekleştirmesi sonucunda yaşanmaktadır. (Arslan ve Üngören, 2017: 46; Palomino ve Frezatti, 2016: 167). Aynı zamanda eş, ebeveyn ve de çalışan rollerinin beklentileri birbiri ile çatışabilmektedir. İş hayatında çalışanın kendisini ait hissettiği pozisyon ile ondan beklenen arasında benzerlik olmadığı durumlarda rol stresi ortaya çıkmaktadır. (Yapraklı ve Yılmaz, 2007: 158). Her bir rolün bireyden beklentileri bulunmakta ve birey bu

rollerin beklentilerini gerçekleştirebilmek için zamanını dengeli bir şekilde kullanmak durumunda kalmaktadır. İş alanına ve yahut aile alanına bir diğerinden daha fazla zaman harcadığı zaman ihmal edilen alandan dolayı birey çatışma yaşamaktadır.

Literatürde iş-aile çatışması daha çok incelenmiştir; fakat iş aile çatışması rol çatışmasının bir türüdür. İşten aileye ya da aileden işe gerçekleşen bu çatışma iki tarafı da etkilemektedir (Benli vd., 2016: 418). Bu iki çatışmanın sonucunda da kişi gerginlik ve stres yaşamakta her iki yaşam alanı birbirini etkilemektedir.

Kişiler birden çok role sahipken, bu mevcut rollerini içinde buldukları gruplara uyarlamaya çalıştıkları zaman bir takım problemler yaşayabilmektedirler. Bu durumun nedeni, bireylerin bu rolleri gerçekleştirebilmek için birbirinden değişik beklentileri karşılama gereksidir. Rol çatışması, bireyin aynı zamanda birden çok rolü yerine getirmek durumunda olması ve bu rollerinden birine, diğer rolüne kıyasla daha çok uyum göstermesi olarak tanımlanabilmektedir. (Doğan vd., 2016: 42). Örneğin bir baba iş yerinde katı tutum göstermesi gereken bir pozisyonda çalışırken, aynı tutumu evinde ailesine sergilediği zaman bu durum bir sorun teşkil edebilmektedir.

Literatürde aşırı rol yükü ile rol çatışması birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Oysa bu kavramlar birbiri ile ilişkili olsa dahi farklı kavramlardır. Genellikle rol çatışması, kişilerin sıklıkla kadınların eşzamanlı olarak gerçekleştirmek zorunda oldukları eş olma, ücretli işçi, ebeveyn olma gibi çoklu rollerinin birbiri ile çatışmasıdır. Ancak eşzamanlı olarak yerine getirmek zorunda oldukları birkaç rol aslında aşırı rol yüklemesinin bir göstergesidir (Coverman, 1989: 967). Eşzamanlı olarak gerçekleşmeyi bekleyen bu roller kadınların daha çok yıpranmasına ve daha yoğun bir şekilde çatışma yaşamalarına neden olmaktadır.

Çalışanların yetenek ve kapasitelerinin üzerinde işler ile sorumlu tutulmaları anlamına gelen aşırı rol yükü kişinin ondan beklenen birden çok rol talebinin karşılanması için yeteri kadar zamana sahip olmadığı durumlarda ortaya çıkarken, rol çatışması bir rolün beklentisinin öbür rolün

beklentisini gerçekleştirmesi üzerine direkt bir etki etmesi sonucunda yaşanmaktadır. Çalışanlar sahip oldukları rollerin taleplerini gerçekleştirirken iş-aile arasında kalabilmekte bunun sonucunda da mevcut rollerinin beklentilerinin gerçekleştirilmesinde zamanın yetmeyeceğini düşünmektedirler. Artan aşırı rol yükü de kişide çatışmaya sebep olmaktadır. (Akgündüz vd., 2015: 518; Erol ve Boylu, 2016: 157-161).

İş-aile çatışması bireyin zamanının sınırlı olması sebebiyle iki alandan birine daha fazla odaklanması neticesinde öteki alanda ortaya çıkan sorunları açıklamaya çalışan, birbirinin zıttı iki kavramdır ve her ikisi de kişiden enerji ve zaman talep etmektedir (Polatçı ve Keser, 2017: 403). İnsanlar günlük yaşamlarında çeşitli roller üstlenmektedirler. Bu rollerin her biri diğeri ile ilişki içerisindedir. Kişi bir rolün beklentisini karşılarken diğeri rolü gerçekleştirmede sorun yaşayabilmektedir. Böyle olduğu zaman roller arasında çatışmalar yaşanabilmektedir (Türker ve Çelik, 2019: 244). Ebeveyn olma rolü ile yönetici olma rolü kişiden zaman ve performans talep etmektedir. Eğer ki birey bu rolleri arasında dengeyi sağlayamaz, bir alana daha fazla emek ve zaman harcar ise iş-aile çatışması yaşayacaktır.

İş-aile çatışması kişinin eş zamanlı roller üstlenmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bireyden aynı anda eş ve çalışan rollerini yerine getirmesi beklendiği zaman çatışma yaşanılması kaçınılmazdır. Çalışandan iş ve aile yaşamının beklentilerini gerçekleştirmesi beklenirken bu rollerin yarattığı gerginlik çalışanın çatışma yaşamasına yol açmaktadır (Fırat, 2018: 159; Çarıkcı vd., 2010: 55). İş-aile çatışması kişinin çalışma yaşamındaki rolünün aile yaşamındaki rolünü gerçekleştirmesine engel olması sonucu yaşanmaktadır. Bireyler aynı zamanda birçok rolü gerçekleştirmeleri gerektiğinde çatışma yaşamaktadırlar (Akdoğan ve Aydemir, 2018: 1995).

Aile-iş çatışması, kişilerin anne baba olma rollerinin, eş olma ve çalışan olma rolü ile ilgili sorumlulukların aksamasına sebebiyet vermesi sonucunda yaşanmaktadır. Aile alanı ile alakalı rollerin, iş alanı ile olan rollerin yerine getirilmesini engellemesi neticesinde yaşanan zaman ve gerilim oluşturan çatışma şeklidir. İş-aile çatışması ile aile-iş çatışması genellikle birbirinin yerine kullanılmaktadır (Çelik ve Turunç, 2009: 220;

Şentürk, 2018: 26). Çocuğu hasta olan bir anne izin alamayıp işe gitmek zorunda kaldığında yaşadığı stres ve gerginlik onun aile-iş çatışması yaşamasına sebep olacaktır.

Sanayi devriminden önce aileler üretimlerini sadece kendi ihtiyaçları için gerçekleştirirken, endüstrileşme ile beraber işler evden ve aileden uzaklaşıp organizasyonlar aracılığı ile gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Endüstrileşmenin etkisi ile iş ve aile mekânsal olarak birbirinden farklılaşmıştır; ancak aralarında olan güçlü bağ ve ilişki önemini korumaya devam etmiştir. Tüm bu gelişmeler neticesinde iş, çalışan bireyin hayatında merkezi bir konuma gelmiş bununla beraber ailenin fonksiyonları da önemini artırarak korumaya devam etmiştir. (Yenihan ve Göktaş, 2019: 26; Kapız, 2002: 139-143). Çalışanlar uzun çalışma saatleri sonucunda iş-aile çatışması yaşayabilmektedirler. Özellikle kariyer basamaklarını tırmanırken, çocuklarının bakımından sorumlu olan kadınlar iş-aile çatışmasını daha yoğun bir biçimde hissetmektedirler (Erdamar ve Demirel, 2014: 4920). Çünkü toplum tarafından kadından beklenen ve istenen aile ile ilgili her türlü sorumluluğu yerine getirmesidir. Hem aktif olarak çalışma hayatında rol alan hem de aile yaşantısının tüm gereklerini omuzlanan kadının sıklıkla gerginlik, stres ve çatışma yaşaması aşıkardır.

Tarım toplumu yerini bilgi ve sanayi toplumuna bırakırken, bu değişim iş hayatında kadına olan ihtiyacı da artırmıştır. Bunun sonucunda kadın geleneksel rollerden sıyrılıp hem iş hayatında daha aktif bir hale gelmiş, hem de sosyal alanda görünür olmaya başlamıştır. Neticede kadın iş hayatında en az bir erkeğin sorumlu olduğu kadar işten sorumlu olup bunun yanında evdeki geleneksel rollerinden de sıyrılamamıştır. Bu da kadının iş yaşamında erkeğe kıyasla daha fazla çatışma yaşamasına neden olmuştur (Arslan, 2012: 99-100). Erkekten sadece evin geçimini sağlaması beklenirken, kadının iş hayatına katıldığı zaman eş ve annelik rollerini yerine getiremeyeceği düşünülmüştür yani iş ve aile beklentilerinin rekabeti yalnızca kadını ilgilendiren bir sorun gibi algılanmaktadır (Kapız, 2002: 139-143). Kadının hayatında kariyerin; çocuğundan, ailesinden, evliliğinden sonra gelmesi, kadının aile hayatının, iş hayatını kısmen de olsa engellemesi

gibi nedenler yüzünden iş aile çatışmasına kadınlar daha çok maruz kalmışlardır (Arslan, 2012: 99-100). Kadın çalıştığı zaman ailesi ile ilgili sorumluluklarını aksatacağı düşünülmektedir. Toplumun yüklediği bu değerleri sorgulamadan benimseyen kadınlar bu inanışları neticesinde kendilerini suçlu hissetmekte ve bunun sonucunda çatışma yaşamaktadırlar. Özellikle çocuklu ailelerde çocuklar ile ilgili sorumlulukların büyük bir çoğunluğu anneye yüklenmekte; bu da kadının kariyer basamaklarında ilerlemesinin önünde engel oluşturmakta, zorluk yaratmaktadır.

Çalışma yaşamındaki koşulların güvensiz olması, işverenin yüksek performans beklentisi ve müşterilerin talepleri, çalışma takviminin önceden bilinmemesi, istihdamdaki kararsızlıklar vb. durumlar bireylerin iş ve aile hayatı arasında bir denge kurmasını güçleştirmektedir. Böylelikle çalışan birey, aile hayatının beklentilerini karşılaması gereken zamanın birçoğunu iş hayatının taleplerini yerine getirmek için harcamaktadır. Durum böyle olunca, aile hayatı ile ilgili sorumlulukların gerçekleştirilmesi zorlaşmaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 2). Çalışanlar, küresel organizasyonların varlığı ile dünyanın herhangi bir yerinde, herhangi bir zaman diliminde bir müşteri ya da meslektaşı ile görüşmek zorunda kalabilmektedirler. Buda çalışana yirmi dört saat çalıştığı algısını vermektedir. Birçok çalışan evinde, aracında hatta tatilde bile kendisini görevde hissetmektedir. Çalışanlar iş hayatlarının aile hayatlarını ihlal ediyor olmasından hoşnut olmamaktadırlar (Robbins ve Judge, 2012: 21-22). Küreselleşen dünyada çalışma hayatı da şekil değiştirmiştir. Teknoloji sayesinde işler sadece iş yerinde değil, her an her yerde yapılabilir hale gelmektedir. Birey çocukları ile evde vakit geçirirken akıllı telefonuna gelen bir mail sayesinde işe dönmek durumunda kalmakta ve bu durum kişide huzursuzluk yaratmaktadır.

## **1.2.İş Aile Çatışmasının Çeşitleri**

Greenhaus ve Beutell (1985) iş aile çatışmasını üç ayrı grupta incelemiştir. Bu çatışmalar;

- Zaman esaslı çatışmalar
- Gerginliğe dayalı çatışmalar

- Davranışa dayalı çatışmalar

Tablo 1’de de görüldüğü üzere çalışan aynı zamanda bu çatışmaların birini ya da birden fazlasını yaşayabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

**Tablo 1.İş-Aile Çatışmasının Çeşitleri**

<u>Çalışma Alanı</u>	<u>Rol Uyumsuzluğu</u>	<u>Aile Alanı</u>
<p><b>Zaman esaslı</b></p> <p>Çalışılan saatler</p> <p>Zamanlama</p> <p>Vardiyalı iş</p> <p>Esnek olmayan çalışma</p>	<p>Bir rol için adanan zamanın, diğer rolün beklentilerini yerine getirebilmeyi zorlaştırması.</p>	<p><b>Zaman esaslı</b></p> <p>Küçük çocuklar</p> <p>Çalışan eş</p> <p>Geniş aile</p>
<p><b>Gerginlik esaslı</b></p> <p>Rol Çatışması</p> <p>Rol belirsizliği</p> <p>Sınır kapsayan faaliyetler</p>	<p>Bir rolün ürettiği gerginliğin, diğer rolün taleplerini gerçekleştirmeyi güçleştirilmesi.</p>	<p><b>Gerginlik Esaslı</b></p> <p>Aile içi çatışma</p> <p>Eşin az destek olması</p>
<p><b>Davranış esaslı</b></p> <p>Beklentiler</p> <p>Gizlilik ve tarafsızlık</p>	<p>Bir rolün gerekli kıldığı davranışın, bir diğer rolün ihtiyaçlarının gerçekleştirilmesinin engellenmesi.</p>	<p><b>Davranış esaslı</b></p> <p>Açıklık ve sıcaklık gibi beklentiler</p>

**Kaynak:**İş – Aile Çatışması Türleri (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78).

### 1.2.1.Zaman Esaslı Çatışma

Zaman esaslı çatışma, bir rolü gerçekleştirmek için adanan zamanın baskısının, diğer rolün talepleri ile çatışması sonucunda yaşanmaktadır. İş ya da aile ile ilgili rollerden birini gerçekleştirirken diğer rolü

gerçekleştirmenin çok zorlaşması veyahut imkânsız hale gelmesi neticesi ile meydana gelmektedir. Zamana dayalı iş aile çatışmasında en başat unsur zamanın yeterli olmaması, aksine sınırlı olmasıdır. Birey kendisine yüklenen rolleri yerine getirmek için zamana ihtiyaç duymakta fakat rolleri arttıkça her bir rolüne harcayacağı zaman azalmakta bu da kişinin mevcut rolün beklentilerini karşılayamaması sonucunu doğurmaktadır. Sonuç olarak birey zaman esaslı çatışma içinde olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 72). Bir insanın zamanının üçte birinin iş hayatında geçtiği düşünülürse, kalan zaman hem uyku, hem kişisel gelişim ile ilgili beklentiler, hem aile ile ilgili sorumluluklara dengeli bir biçimde dağılmayabilmektedir. Kişi kısıtlı zamanını çeşitli kaynaklara bölüştürmeye çalışırken zaman esaslı çatışma yaşamaktadır.

Kişilerin sahip oldukları bir rolün beklentisi, diğer rolün beklentilerini imkânsız bir duruma getirmeye eğilimli olmaktadır. Zamana dayalı iş aile çatışması iki şekilde ele alınmaktadır. Birincisi, bireyin fiziksel bir baskı hissetmesi durumudur. Burada birey zaman endişesi altında iken diğer rolünün taleplerini karşılayamamaktadır. İkinci durum ise bireyin rolünün beklentilerini fiziksel olarak yerine getirirse dahi zihinsel olarak meşguliyet içinde olması kaynaklı çatışma yaşıyor olması durumudur (Akbolat vd., 2011: 158). Zamanı rollerine yettiremeyeceğini düşünen birey kaygı duyabilmektedir. Bir kadın çocuğu, işi ve evi ile ilgili beklentileri tam olarak yerine getirmiş olsa dahi bu rollerin verdiği stres onun çatışma yaşamasına sebebiyet verebilmektedir.

Cinsiyet temelli olarak zamana dayalı çatışmalara bakıldığında rasyonel teoriye göre cinsiyet temelli rol çatışması zaman esaslı üzerine oturtulmaktadır. Bu teoriye göre toplumda kadınların rollerinin erkeklerden daha fazla olması, kadınların bu rollere harcayacağı zamanında daha fazla olması sonucunu doğurmaktadır ve böylece kadınlar daha fazla zaman esaslı çatışma yaşamaktadırlar (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 67). Özellikle ataerkil toplumlarda kadından beklentiler çok yönlü olmaktadır. Dolayısıyla kadın sıklıkla zaman temelli çatışma yaşamaktadır.

### **1.2.2.Gerginliğe Dayalı Çatışmalar**

Gerginlik esaslı iş aile çatışması, çalışan bireyin bir rolü gerçekleştirirken yaşadığı duygusal gerilim, anksiyete, gerginlik gibi durumların, kişiden beklenen diğer rolün yerine getirilmesini zorlaştırması sonucunda yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

Çalışanın aile ve işi ile ilgili alanlardaki rollerini yerine getirirken meydana gelen gerilimin, diğer role ait sorumlulukları engellemesi ve hatta aksamasına sebebiyet vermesidir (Demircan ve Turunç, 2017: 50). Bir rolün taleplerinin karşılanmasına diğer rol mani oluyor ise gerginlik esaslı çatışma yaşanmaktadır. İş hayatındaki stres yükü ve gerginlikler, bireylerin aile ile ilgili beklentilerinin karşılanmasını engelleyebilmektedir. İş hayatında çalışanlar arasındaki ilişkilerin güçsüz olması, iş yükünün fazlalığı, güvencesiz işler, yoğun ve aşırı iş yükü gibi durumlar kişinin aile hayatına olumsuz olarak yansiyabilmekte ve böylece aile iletişimi ve etkileşimi zarar görebilmektedir. Aile içinde olan stres ve gerginlikler bireyin işteki performansını olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 131-132). İş hayatındaki huzursuzluklar neticesinde birey ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmekte zorluk yaşayabilmektedir. Kişi yoğun iş temposunun verdiği yorgunluk ve tükenmişlik sebebiyle hafta sonu tatilini ailesine ayırmak yerine dinlenmeye ayırmayı tercih edebilmekte ve böylece beklentileri karşılanmayan aile alanı ile çatışma yaşayabilmektedir.

### **1.2.3.Davranışa Dayalı Çatışmalar**

Çalışan kişi görevlerini gerçekleştirirken bir rolüne uyumlu olan davranışı, sahip olduğu diğer rolü ile çelişebilmektedir (Doğan vd., 2016: 42). Davranışa dayalı çatışma türünde bir role ait davranışlarla diğer role ait davranışların uyumsuzluk yaşaması halinde çatışma yaşanmaktadır. Bireyin aile yaşamındaki beklentileri fedakârlık içeren duygusal davranışlar iken, iş hayatının bireyden beklediği davranış rekabetçi ve mantıksal davranışlar birbiri ile uyumsuzluk içinde olmaktadır. Birey bu iki rolünün arasındaki geçişi iyi yapamıyor ise veya bir roldeki başarılı olmasını sağlayan davranış diğer rolde başarısızlık getiriyor ise birey davranış temelli çatışma yaşayabilmektedir (Turgut, 2011: 158). Örneğin bir öğretmenin okulda



öğrencilerine davrandığı şekilde evde kendi çocuklarına davranması davranışa dayalı çatışmaya neden olabilmektedir (Kahraman ve Çelik, 2018: 96). Aynı şekilde bir asker iş yerindeki disiplinli ve itaatkâr tavırlarını ailesinde sürdürmeye çalıştığı durumlarda aile hayatında davranışa dayalı çatışma yaşayacaktır.

Ataerkil toplumlarda kadından beklenen aile hayatı ile ilgili sorumluluklar iken erkekten beklenen iş hayatı ilgili sorumluluklardır. Bu durum çoğunlukla erkeklerin yaşadığı çatışmanın iş yaşamındaki rolünden kaynaklı, kadınların yaşadığı çatışmanın ise aile hayatındaki rolünden kaynaklı olmasına sebebiyet vermektedir (Özen ve Uzun, 2005: 133).

### **1.3.İş Aile Çatışması Teorileri**

Literatür incelendiğinde iş-aile çatışmasını açıklamak için beş temel kuramın var olduğu görülmektedir. Akılcı bakış açısı kuramı ile telafi kuramı çalışan bireylerin yaşadığı çatışmayı, zaman üzerinden açıklamaktadır. Katkı kuramı ve taşma kuramı iş alanı ve aile alanındaki doyumu ve gelişmeleri ilişkiler üzerinden incelemektedir. Çatışma kuramı çalışanların iş-aile çatışması yaşama nedenlerinin sahip oldukları rollerin beklentilerini yerine getirmede güçlük yarattığı temeline dayanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

#### **1.3.1. Çatışma Teorisi**

Çatışma kuramına göre çalışan kişilerin çatışma yaşamalarının temel sebebi birden çok role sahip olmaktan ziyade rollere ait sorumlulukları yerine getirmenin güç olmasıdır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Rollerin beklentileri birbiri ile çelişebilmekte ve her bir rol bireyden zaman, performans ve enerji beklemektedir. Bu durumda kişi bu rollerin isteklerini gerçekleştirmeye çalışırken gerek psikolojik gerekse fiziksel olarak oldukça zorlanmaktadır.

İnsanların zamanları ve enerjileri kısıtlıdır. Eğer bireyler bu sınırlı zamanı daha çok bir yaşam alanı için kullanır ise diğer alanda çatışma yaşanması kaçınılmazdır. Bir baba zamanını oğlunu maça götürmek üzere planlamışken, işi ile ilgili yapması gereken bir işten kaynaklı yaptığı plana

uyamıyorsa, bu kişi çatışma yaşamaya başlayabilmekte ve hatta kendisini suçlu hissedebilmektedir (Keser, 2011: 907, 908). İhmal edilen yaşam alanı kişide olumsuz hisler doğurmaktadır.

### **1.3.2. Akılcı Bakış Açışı Teorisi**

Akılcı bakış açışı teorisi, iş aile arasında yaşanan çatışmayı cinsiyet yönüyle ele almaktadır. Bu teoriye göre kadınların esas sorumluluğu ev ve aile hayatı iken erkeklerin sorumluluğu ise çalışmaktır. Kadın çalışıyor dahi olsa ev işleri gibi sorumlulukların çoğu yine kadına yüklenmektedir. Bu sebeple kadınlar daha çok aileden işe doğru bir çatışma, erkekler ise onlardan beklenen iş hayatı ile beklentiler olduğu için işten aileye doğru bir çatışmayı daha çok yaşamaktadırlar (Toraman, 2009: 21-22). Özellikle ataerkil toplumlarda erkekten beklenen sadece eve ekmek getirmesi yani çalışması iken kadına yüklenen sorumluluklar; çocukların bakımı, ev işleri vb. işlerdir. Kadın iş hayatına atıldıktan sonra kadından beklenti azalmamış, zamanını iş ve aile arasında dengelemeye çalışan kadın çatışma yaşamaya başlamıştır.

### **1.3.3. Taşma Teorisi**

İnsanların iş ve aile hayatı birbirini etkilemektedir. Bu alanların birbirleri üzerinde karşılıklı olarak olumlu ya da olumsuz etkileşimleri söz konusudur. Bir tarafta yaşanan olumsuz durumların diğer alana da aynı şekilde yansması kaçınılmaz olmaktadır. Bir alanın, diğerini pozitif yönde etkilemesine olumlu taşma; negatif anlamda etkilemesine ise olumsuz taşma adı verilmektedir (Yavuz ve Doğan, 2019: 43). Çalışan kişi iş hayatında huzurlu bir ortama sahip değil ise bunu aile hayatına da yansıtacaktır. Öte yandan aile hayatında olumlu ilişkiler yaşayan birey benzer olumlu tutumları iş hayatında da sergileyecektir. Bireyin hayatını tatmin içinde devam ettirebilmesi hususunda başat rol oynayan iş hayatı ve aile hayatının birbirini etkilemesi kaçınılmaz bir durumdur.

Çalışma hayatı veya aile hayatında yaşanan bir olay ya da davranış diğer alana da etki etmektedir. Örneğin bireyin hayatında, bir alandaki tatmin düzeyi düşük ise bu diğer alanı da aynı oranda etkisinde bırakacaktır

(Keser, 2011: 903). İyi giden bir iş hayatı, aile alanını da olumlu olarak etkileyecektir.

#### **1.3.4.Telafi Teorisi**

Telafi kuramına göre bireyler iş ve aile hayatlarından kaynaklanan doyumsuzluklar yaşamaktadırlar. Bir alanda yaşadıkları tatminsizliği ikame edebilmek için öbür alanda daha çok tatmin olmaya çalışarak bu doyumsuzluğu telafi etmek istemektedirler. Bunun sonucunda kısıtlı olan zaman, kişinin iş ve aile arasında çatışma yaşamasına sebep olmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). İnsan doğası gereği yaşamında eksik olan şeyleri telafi etme çabası içindedir. Bir rolünde yaşadığı tatminsizliği diğer rolünde doyuma ulaştırmaya çalışmaktadır.

Bu kurama göre kişilerin huzurlu bir hayata sahip olabilmeleri için iş ve aile alanlarına gereken zamanı dengeli bir biçimde kullanmaları gerekmektedir. Eğer kişi kaynaklarının ve zamanının büyük bir bölümünü iş hayatı için harcar ise, iş alanı ve ailesi arasında çatışma yaşayacaktır. Tam tersi şekilde kısıtlı zaman ve kısıtlı kaynakları gereğinden fazla ailesine harcıyor ise iş hayatında sorunlar yaşaması muhtemeldir (Cingöz ve Kaya, 2018: 132). İnsanlar dengeli ve huzurlu bir yaşam doyumunu elde etmek için, iş ve aile alanlarına ayıracakları vakit ve enerjilerini eşit bir biçimde kullanmalıdırlar.

#### **1.3.5.Katkı Teorisi**

Bireylerin iş-aile alanlarının her ikisinde doyum düzeyleri ve bunların her birindeki gelişme ve ilerlemeleri temel alarak iş-aile yaşamlarının ilişkilerini incelemektedir. Bu açıklamaya göre, katkı kuramında iş ve aile alanı birbirini etkilemektedir. Bu etkileşimin çalışan kişinin yaşam doyumunu üzerinde de payı bulunmaktadır (Diker, 2010: 54). Kişisel refahı ve aile refahını sağlayabilmek için her iki alanında beklentilerini karşılamak gerekmektedir (Greenhaus, 1987).

### 1.3.6.İş-Aile Sınır Teorisi

İş-aile sınır teorisi diğer teorilerin eksikliklerini ortadan kaldırmak için tasarlanmıştır. İnsanların iş ve aile alanlarındaki dengeyi sağlamak adına bu alanlar arasındaki sınırları nasıl yönettiğini anlatan bir teoridir. İş ve aile birbirini etkileyen ancak birbirinden farklı alanlar oluşturmaktadır. Bu teoriye göre kişiler iş ve aile alanlarında günlük geçişler yapan iki alanın beklentilerini karşılamaya çalışan sınır geçicileridir (Clark, 2000: 748, 749).

Sınır geçicileri olan kişiler geçtikleri her bir yeni alana uyum sağlayabilmek adına tarzlarını, amaçlarını uyumlaştırmak için her geçişte tekrar biçimlendirmektedirler. Kişiler iş ve ev yaşamı arasında seçim yapmakta zorlanmaktadır. Bu teoriye göre denge, iş hayatında ve ev hayatında en az seviyede rol çatışması yaşayarak doyuma ulaşmaktır (Kapız, 2002: 146, 147).

### 1.4.İş-Aile Çatışmasına Sebep Olan Faktörler

İş-aile çatışması yaşanmasına neden çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar; iş alanı ile ilgili faktörler, aile alanı ile ilgili faktörler ve kişisel sebeplerden kaynaklanan faktörlerdir.

**Tablo 2. İş-Aile Çatışmasına Sebep Olan Faktörler**

<b>İş İle İlgili Faktörler</b>	<b>Aile ile İlgili Faktörler</b>	<b>Birey ile ilgili faktörler</b>
İşin Türü	Çocuk sayısı	Cinsiyet
Rol Yükü	Aile İlişkileri	Mükemmeliyetçilik
İşin Esnekliği	Çocuk Bakımı	Kontrol Odağı
Çalışma Saatleri	Yaşam Döngüsü	Yaşam Değerleri

Şekil 1. 2. : İş-Aile Çatışmasına Sebep Olan Faktörler (Ahmad, 2008: 60).

#### 1.4.1. Bireysel Faktörler

*Cinsiyet:* Toplumsal öğreti kaynaklı, çalışma hayatında erkeğin egemen olduğu bir yaşam şekli mevcut bulunmaktadır. Bu bakış açısına göre erkek

evin geçimini sağlamakla, kadın ise ev ve çocuklarla ilgili sorumlulukları yerine getirmekle sorumlu görülmektedir. Sanayi Devriminin ardından durum değişmeye, kadında da emek piyasasına katılmaya başlamıştır.

Kadınların toplumun onlardan beklediği rollerden sıyrılıp emek piyasasına katılmaları çok kolay olmamıştır. İş hayatında kadın, erkek rakiplerinden geri kalmamak adına daha çaba harcamış ve stres altında kalmıştır. Bunu yaparken de aile ile ilgili rollerini aksatmamaya çalışıp çok daha fazla sorumluluk almıştır (Bedük, 2005: 106). Bu sebeptir ki kadınlar iş-aile çatışmasına erkeklerden çok daha fazla ve yoğun bir biçimde maruz kalmakta; iş ve aile hayatlarına ayırdıkları zamanı dengelemeye çalışırken stres yaşamaktadırlar. Örneğin, çocuğunun hastalığı sebebiyle aklı çocuğunda olan bir kadın işyerinde ondan beklenen performansı yerine getiremeyebilir veya performans düşüklüğü yaşayabilir.

Cam tavan sendromu, kadınların iş hayatında üst pozisyonlara geçmelerinin önündeki görünmeyen ama varlığını hissettiren engellerin tümüdür. Sıklıkla kadınların yaşadığı bu sendrom, iş yaşamında karşılaşılan cinsiyete yönelik ayrımcı tavırları gözler önüne sermektedir (Kırpık, 2019: 345). Emek piyasasına katılan kadın, çalışma arkadaşı bir erkek ile aynı sorumlulukta bir işi de yapıyor olsa ondan daha az ücret almaktadır. Bunun dışında psikolojik olarak da baskı yaşamaktadırlar. Ailesini, çocuklarını ve ev ile ilgili sorumluluklarını aksatmamaya çabalayan kadın, iş hayatında bazı fırsatları kaçırabilmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 5). Toplumun beklentilerini sorgulamadan kendine rol kabul eden kadın, bu sorumlulukları yerine getirmek için çabalayıp, iş hayatında kariyer basamaklarını tırmanırken, aynı işi yaptığı erkek iş arkadaşı ile eşit fırsatlara sahip olamamaktadır. Sadece annelik rolü bile bu fırsatları yakalamada kadının önüne engel olarak çıkmaktadır.

Kadınların iş hayatına girmesi ile iş ve aile alanlarından beklentilerin artması sonucunda daha çok kadınları etkileyen uyumsuzluklar yaşanmaya başlamıştır (Yıldırım vd., 2014: 167). Beklentilerin yarattığı bu uyumsuzluklar kadının çatışma yaşamasına yol açmaktadır.

Özen ve Uzun (2005: 143) araştırmalarında, kadının daha çok iş-aile çatışması yaşadığını belirtmişlerdir. Kadının iş alanı ile ilgili rolü, aile alanı ile ilgili rolü ile bir çatışma içinde bulunmaktadır. Çalışan kadın işi sebebiyle ailesi ile ilgili rollerini gerçekteştirmedini düşünüp suçluluk duygusu yaşamaktadır. Özen ve Uzun (2005) bu durumu geleneksel cinsiyet rol dağılımına bağlamışlardır.

*Medeni Durum:* Kadınların yaşamlarında evlilikleri, aileleri ve çocukları kariyerlerinden önce gelmektedir. Bu sebeple kadının bu rollerinin neticesinde işindeki terfi şansının azalması, kadının evliliğinin ve aile yaşantısının kariyerinde sektelere neden olması gibi durumlar ile kadınlar iş-aile çatışmasını daha çok yaşamaktadır (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 79). Bir insanın hayatında işi ve evliliği yaşam tatmini açasından düşünöldüğünde en önemli iki alandır ve her iki alandaki tatmin ya da uyumsuzluk birbirini etkilemektedir. Evlilik bireylere ebeveyn olma ve eş olma rollerini yüklemekte, beraberinde birçok sorumluluğu da yanında getirmektedir. Özellikle evlendikten sonra, kadının rollerindeki artış erkeklerden daha fazla olmaktadır.

Bir kadının evli veya bekâr olması yüklendiği roller bakımından çatışma yaşamasında çok büyük etkendir (Özen ve Uzun, 2005: 143). Bekâr bir kadının rol beklentileri ile evli bir kadının rol beklentileri birbirinden farklıdır. Öte yandan bu rollerin yaşadıkları çatışmalarda evli bir kadında daha fazla yaşanmaktadır. Kadına çok yönlü bakmamız gerekirse, bir kadın hem evlat, hem eş, hem anne, hem akraba, hem çalışan bir insandır. Tüm bu rollerin hepsini bünyesinde barındırabilmektedir. Özellikle evlendikten sonra kadının rolleri artmakta rol çatışması yaşaması da kaçınılmaz bir son olmaktadır.

Diğer bir yandan bireyin medeni hali iş performansını da etkilemektedir. Bir kadın iş hayatında evli değilken sergilediği performansı evlenip bir de çocuk sahibi olduktan sonra göstermeyebilmektedir. Mutlu giden evlilikler iş performansını olumlu olarak etkilerken, mutsuz giden evliliklerin iş performansını olumsuz etkilediği bilinmektedir. Yapılan bazı araştırmaların neticesine göre evli olan bireyler daha çok iş-aile çatışması

yaşamaktadırlar (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157). Çünkü evli bir bireyin rolleri evlilik birliği ile birlikte artış göstermektedir. Çalışırken aklı ailesi ile ilgili sorumluluklarında olan kadın işe kendini yeterince veremeyebilmektedir. Bu durumda iş performansına etki etmektedir.

*Yaş ve Eğitim:* Akademik personeller üzerine yapılan bir araştırmada kişilerin yaşları ile yaşadıkları iş-aile çatışması arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Bu araştırmaya göre bireyler yaş aldıkça işleri ile ilgili sorumlulukları aile yaşamlarını daha az etkilemeye başlamıştır (Giray ve Ergin, 2006: 86). İşinde uzmanlaşan, zaman yönetiminde daha başarılı hale gelen birey işi ve ailesi arasındaki dengeyi daha kolay kurabilir hale gelmekte ve daha az çatışma yaşamaya başlayabilmektedir.

Öte yandan Özmete ve Eker (2013)'in yaptıkları araştırmada bireylerin yaşları ilerledikçe çocuklarının eğitimi ve geleceği ile ilgili kaygıları artmakta, böylelikle de maddi olarak daha çok zorluk çeken birey çatışmayı daha ağır yaşamaktadır. Bu bireye hem medeni halinin hem de yaş almasının yüklediği bir sorumluluktur.

Kişilerin eğitim seviyeleri artış gösterdikçe çatışmalarla baş etme yetileri de gelişebilmektedir. Eğitim seviyeleri yüksek kişiler rekabete daha çok eğilimli olmaları sebebi ile yükselme ve ücret beklentilerinin daha yüksek olması neticesinde çatışma yaşayabilmektedirler (Özmutaf, 2007: 53). Birey eğitim seviyesi arttıkça iş ve aile ile ilgili problemleri çözmede, dengeyi sağlamada yetkinlik kazanabilmektedir. Öte yandan birey, kendisini geliştirdikçe, donanımları arttıkça kariyer basamaklarını tırmanma konusunda daha hırslı olabilmektedir.

*Kişilik Tipi:* Birçok değişkenin etkilediği kişilik kavramı, karmaşık bir yapıya sahiptir. Doğuştan gelen, çevresel faktörlerden etkilenen kişilik, bireyi diğer insanlardan farklı kılan özellikler bütünüdür (Yıldız ve Özsoy, 2013: 3-4). Kişilik toplumdaki varoluş biçimimizdir. Tecrübe ederek sahip olunan davranışlar sonucunda bireyler farklı davranışlar sergilemektedir. Bu farklı davranış biçimleri bireyin iş ve aile hayatında ne gibi tutumlar sergileyeceği hakkında büyük önem taşımaktadır.

A tipi kişilik özelliklerini taşıyan kişiler sabırsız, diğer insanlarla olan ilişkilerinde başarısız, plan yapmaktan çok hoşlanmayan, aceleci kişilerdir. Bu kişiler iş hayatlarında çok çabuk başarıya ulaşmak isterler. Zaman yönetiminde başarılı olmayan bu bireyler, iş hayatlarında son derece hırslıdırlar. Yükselme ve başarı onlar için çok önemlidir. B tipi kişiliğe sahip olan bireyler insan ilişkilerinde başarılı, rekabetten çok hoşlanmayan uyumlu kişilerdir. Sakin bir yapılıdır, keyif alarak çalışırlar, stres seviyeleri düşüktür. İşlerine ve ailelerine dengeli bir biçimde zaman ayırmaktadırlar (Karaca, 2020: 137; Aytaç, 2009: 14). A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin, iş-aile çatışması yaşanmasının en önemli faktörlerinden biri olan zamanı iyi kullanamadıkları için çatışma yaşama ihtimalleri b tipi kişiliğe sahip bireylere oranla daha yüksektir. Öte yandan plan yapmadan hareket etmeye eğilimli olmaları iş ve aile arasında dengeli davranamamalarına neden olarak yine çatışma yaşamalarına sebebiyet verebilmektedir. B tipi kişiliğe sahip olan kişiler işlerine ve ailelerine ayırdıkları zamanda dengeyi sağlayabildikleri için çatışma yaşama ihtimalleri de daha az olmaktadır.

#### **1.4.2.Aile İle İlgili Faktörler**

*Çocuk Sayısı ve Yaşı:* Kişilerin sahip oldukları çocuklar ve bu çocukların yaşları iş-aile çatışma yaşanması bakımından oldukça önemli bir faktördür. Sahip olunan her bir çocuk ile ilgili ihtiyaçlar, bireye sorumluluk ve endişe yüklemektedir. Çocuk sayısı artınca sorumluluklar doğru oranda artmakta, bu da bireyin hem ailesi ile ilgili hem de işi ile ilgili sorumluluklarını artırmaktadır. 0-6 yaş aralığında çocuğa sahip olan bireyler, çocuklarının sağlık, eğitim vb. alanlarda ihtiyaçları daha fazla olacağı için böyle durumlarda işe devamsızlık yapabilme, işe geç gitme ya da işe yoğunlaşamama gibi sorunlar yaşayabilmektedirler (Giray ve Ergin, 2006: 87; Turgut, 2011: 158). Çocukların yaşı ne kadar küçükse bakıma muhtaçlıkları da o kadar fazla olmaktadır. Örneğin, iki yaşında bir bebeğin sorumluluğu ve ebeveynin bunu işine yansıtma ihtimali ile on beş yaşında bir çocuğun sorumluluğu ve bunun işe yansıtma ihtimali aynı değildir.



Çocuklar büyüdükçe ebeveynlerin daha az iş-aile çatışması yaşaması muhtemeldir.

*Aile İlişkileri:* Özen ve Uzun(2013)'a göre ailede yaşanan huzursuzluklar iş-aile çatışması yaşanma ihtimalini artırırken, eşin destek olması ise bu ihtimali büyük oranda düşürmektedir. Eşin ev ile ilgili sorumluluklarda ve çocukların bakımındaki desteği kadının çatışma yaşamaması açısından önemli olmaktadır. Kadın ve erkek ev ve aile ile ilgili sorumlulukları birlikte paylaştıkları zaman bu durum aile huzurlarına da olumlu bir biçimde yansıtacak ve çatışma yaşama ihtimalleri azalacaktır.

Bireylerin aileleri ile ilgili yaşadıkları sorunlar hem iş hayatlarında hem de sosyal hayatlarında stres yaşamalarına neden olabilmektedir (Aytaç, 2009: 15). Ailesinde huzurlu olan bir kişi bu olumlu durumu iş hayatına da yansıtacak, böylelikle hem iş hem aile hayatında başarılı olacaktır. Huzurlu bir aile; huzurlu iş yaşamı ve verimli bir örgütün anahtarıdır. Çünkü aile alanı ve iş alanı bir bütünün iki parçası gibidir.

*Çocuk Bakımı:* Günlük hayatta kadın birçok role sahiptir ve bu rollerin beklentilerini karşılamak güçleştikinden ev işleri ya da çocuk bakımını başka bir kişiye ya da bir yakınına yaptırarak yaşanması muhtemel iş-aile çatışmasını engelleyebilmektedir. Kadının annesi, kayınvalidesi gibi gönüllü yardım eden kişiler sayesinde kadının sorumlulukları paylaşılmış olacaktır (Çarıkçı vd., 2010: 57). Ataerkil toplumlarda kadın, ev ile ilgili bilimum işlerden sorumlu olmasının yanı sıra, çocukların bakımından da tümüyle sorumlu kişidir. Aynı zamanda annelik, eşlik, çocuk bakıcılığı vb. rollerinin altında ezilen kadın zaman zaman çatışma yaşayabilmektedir. İşte böyle durumlarda eşinin sorumluluk alması, bir aile yakınının yardımında bulunması kadının stres yaşamasının önüne geçmekte, yaşadığı çatışmayı azaltabilmektedir.

#### **1.4.3.İş İle İlgili Faktörler**

*Rol yükü:* Çalışanlar işyerlerinde rolleri ile ilgili belirsizlik yaşadıkları zaman strese girmekte; böylelikle çatışma yaşamaktadırlar. Günümüz çalışma koşulları neticesinde iş ve aile yaşam alanı arasında kalan kadın, iki

rolün beklentilerini de gerektiği gibi yerine getirememektedir. Bu durumun kadının aşırı rol yüklenmesi yaşamasına sebebiyet verdiği görülmekte; kadın bu iki alanın beklentilerini karşılamak için çokça çaba harcamaktadır. Kadın çalışanlar için aile birinci planda iken erkek çalışanlar için iş birinci planda olmaktadır (Altan, 2018: 144; Küçükusta, 2007: 245). Zihninde iş hayatı ve aile hayatı ile ilgili sorumluluklar olan çalışanın, aşırı rol yüklenmesi neticesinde çatışma yaşaması aşıkardır. Bireyler iş-yaşam dengesini sağlamak hususunda zorluk yaşamakta aile alanı ya da iş alanından birini ihmal etmek durumunda kalabilmektedirler.

*Çift Kariyerli Aile Yapısı:* Değişen ekonomik koşullar ve toplumun kadına biçtiği rollerin farklılık göstermesi ile birlikte kadın istihdamı artış göstermektedir. Böylelikle hem kadın hem erkek, çalışma hayatına katılıp çift kariyerli eşler kavramını oluşturmaktadırlar. Kadınlara erkeğin birlikte emek piyasasına girmiş olmaları evdeki rolleri de paylaşımları açısından sıkıntı yaratabilmektedir (Racapova ve Tekin, 2019: 611). Eşlerin her ikisinin çalıştığı ailelerde aile yaşamı ile ilgili sorumluluklar eşler arasında dengeli bir şekilde paylaşılır ise iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşanması ihtimali azalabilmektedir. Tam tersi erkek eş aile yaşamı ile ilgili sorumluluk almaz ise kadın daha çok çatışma yaşayacak bu da aile huzurlarında olumsuz yansımalar bırakacaktır.

Çift kariyerli ailelerin varlığındaki artış neticesinde bireyler daha çok iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşamaya başlamışlardır. Kadın ve erkeğin aynı anda çalışma hayatında olmaları iş alanları ile aile alanları arasındaki dengeyi kurmayı zorlaştırabilmektedir. Kariyerinde başarılı olmayı odak noktası yapmış olan bireylerin aile hayatlarında başarısız olma ihtimalleri artabilmektedir. Böylelikle bireyin aile alanında olan huzursuzluk iş alanını da etkileyebilmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 85; Öztürk vd., 2018: 176). Eğer ki bireyler hayatlarındaki en önemli iki alan olan iş ve aile alanı ile ilgili beklentileri dengeli bir biçimde karşılayamazlar ise iki alanda da huzursuzluk yaşayabileceklerdir. Durum böyle olunca çalışma hayatında aktif olan her iki eşte içlerinde buldukları bu huzursuz ortam neticesinde kariyerlerinde istedikleri noktaya gelmekte zorluk yaşayabileceklerdir.

Hem kadın hem erkek ebeveynin çalıştığı durumlarda çiftlerin çocukların bakımı için başvurdukları yöntemler, yarı zamanlı çalışma veya birbirinden farklı tasarlanmış çalışma programlarıdır. Böylelikle eşler farklı saatlerde çalışıp çocuk bakımı ile ilgili rolleri paylaşabilmektedirler. Kreşler ve bir akrabanın çocuğun bakımını üstlenmesi de bir başka yol olarak karşımıza çıkmaktadır (Küçükusta, 2007: 255). Eşlerden biri çalışırken, diğerinin izinli olması ve çocuğun bakımı ile ilgili sorumluluğu üstlenmesi çalışan eşin zihinsel olarak rahatlamasına ve çatışma yaşama olasılığının azalması sonucunu doğurabilmektedir. Bu huzurlu ortam aile yaşamlarını da olumlu olarak etkileyebilmektedir.

*Çalışma saatlerinin fazlalığı\ düzensizliği ve aşırı iş yükü:* Fazla çalışma süresi, çalışma düzenlerinin yoğunluğu, vardiya sistemi ve çalışma saatlerinin esnek olmayışı sonucunda zaman kaynaklı çatışma yaşanmaktadır. Bu sebepler sonucunda oluşan zaman baskısı ile diğer rolün beklentileri çakıştığında çatışma yaşanması aşıkardır (Özen ve Uzun, 2005: 131). Çalışma sürelerinin fazlalığı çalışanın iş dışındaki yaşamı ile ilgili olan sorumluluklarını ihmal etmesi sonucunu doğurabilmektedir. Şöyle ki bir anne sabah 8-akşam 8 arası mesai yapıyor ise işinden çıkıp evine gittiğinde onu bekleyen birçok görevi, çocuklarının sorumlulukları, evin sorumlulukları gibi işleri yetiştirmekte bir hayli zorlanacaktır. Ve nihayetinde beklentisini karşılayamadığı her alan çatışma yaşamasına neden olabilmektedir. Öte yandan çalışma programlarının düzensiz oluşu da aile hayatında bir düzen kurulmasına engel olacağından bireyi olumsuz olarak etkileyecektir. Örneğin kabin memuru bir anne, bir gün sonrasının garanti olmadığı bir çalışma programına sahip olabilmektedir. Hal böyle olunca bu belirsizlik çalışan annede gerginlik yaratacak ve iş-aile çatışması yaşamayı muhtemel olacaktır.

Çalışanların akşamları mesaiye kalmaları, hafta sonu tatilinde çalışmalarını gereken görevlerinin olması, işlerin teslim tarihleri vb. durumlar iş yükü yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Günümüzde özellikle özel sektörde haftalık çalışma saati olan 40 saatin üzerinde çalışılıyor olması çalışanların zaman temelli iş-aile çatışması yaşamalarına neden olmaktadır

(Turgut, 2011: 160). Çalışan işten geriye kalan zamanda bireysel ihtiyaçlarını gerçekleştirmeye, kariyeri ile ilgili donanımlar edinmeye ve kendini gerçekleştirmeye ihtiyaç duyabilmektedir. Bu isteklerini yerine getirme niyeti ile ailesinin beklentileri çatışabilmektedir. Aynı şekilde hafta sonu çalışan bir kişi aile alanına ait zamanını iş alanına aktararak benzer bir çatışma yaşayabilmektedir.

Aşırı iş yükü iş kaynaklı stres sebeplerinin en başında gelmektedir. Çalışanların iş yükü arttığı zaman tükenmişlik seviyeleri de artış göstermektedir (Bolat, 2011: 88; Keser, 2006: 106). Tükenmişlik yaşayan birey, mutsuz ve huzursuz olmakta gerginlikler yaşayabilmektedir. Çok yoğun çalışan kişiler sıklıkla ailelerine zaman ayıramadıklarını düşündükleri için onları ihmal ettikleri hissine kapılmakta ve işleri ile aileleri arasında kalmaktadırlar.

*İş ve Çalışma Koşulları:* Çalışan kadınların evlenip çocuk sahibi oldukları zamanki performansları bekârken olan performanslarına oranla daha düşük olabilmektedir. Özellikle bazı iş kollarında çalışma, şehir ya da ülke dışı görevlere gitmede kadınlar çocukların bakımı gibi sorumluluklardan dolayı isteksiz olabilmektedirler. Diğer yandan hamilelik süreci, doğum öncesi ve sonrası izinler dolayısıyla işler diğer çalışanların üzerine kalabilmektedir. Bu gibi durumlar organizasyonlarda çatışma yaşanmasına sebebiyet vermektedir (Özmutaf, 2007: 53). Kadın evli değilken işine daha çok eğilebilmektedir. İşiyile ilgili eğitimlere katılmaya ve kendini geliştirmeye daha çok vakit ayırabilmekte bu da onu işinde daha iyi bir noktaya getirebilmektedir. Ataerkil toplumlarda evlendikten sonra erkeğin hayatında pek bir şey değişmezken kadının hayatı topyekûn değişmekte sorumlulukları artmaktadır. Özellikle çocuk sahibi olduktan sonra kadın organizasyonun kendisinden beklentilerini gerçekleştirmede önce anne rolünü düşünmektedir. İl dışı ve yahut ülke dışı seyahatler çocuğu olan bir kadın için zor bir durum yaratabilmektedir. Özellikle çocuğu 0-6 yaş aralığında olan kadın bu görevlerden elzem olmadıkça uzak kalmak isteyebilmektedir.

Çalışanların iş yerinde belirlenmiş bir süre zarfında yapmakla sorumlu oldukları iş miktarı, iş yükünü tanımlamaktadır. İş hayatında bireye yoğun çalışması gereken aşırı iş yükü yüklenebilmektedir. Aşırı iş yükü neticesinde çalışanlar, işlerinden zevk alamamaya, işi yaparken gerginlik yaşamaya ve strese maruz kalmaya başlamakta, örgütler ise tüm bu sebepler neticesinde iş görenlerin performans düşüklüğünden dolayı verim düşüşü yaşamaktadırlar (Altan, 2018: 146; Kanbur, 2018: 127). Bireyin işinde yaşadığı stres ve huzursuzluk aile hayatına da örgüte de yansımaktadır. Yaşanan bu stres ve gerginlikler neticesinde çalışanın performansında ve örgütün verimliliğinde azalma, aile hayatında da huzursuzluk ve çatışmalar görülebilmektedir.

*Yönetici Tutumu:* Bireyler iş doyumuna ulaşmak için, işten, iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden kendilerini rahatlatıcak destekler beklemektedirler (Kanbur, 2018: 128). Huzurlu bir iş ortamı olan çalışan işini daha severek yapacak böylelikle hem kendisine hem çalıştığı örgüte daha faydalı olabilecektir. Yöneticinin desteği ve işbirlikçi tavrı çalışmanı işine daha çok teşvik edebilecek; böylelikle hem örgütün verimliliği artacak hem de kişinin iş doyumunu sağlanabilecektir.

İş-aile çatışması ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkili olan yönetici tutumu iş-aile çatışması yaşanması ihtimalini azaltırken, çalışmaya tutkunluk artırmaktadır. Yönetici desteği çalışanın iş-aile çatışması yaşamaması için iş-yaşam dengesini sağlamada bir yardımcı görevi görmektedir (Turgut, 2011: 161). Yöneticinin destekleyici tavrı sonucunda çalışan işine daha çok sarılacak ve işini severek gerçekleştirebilecektir. Bu tutum neticesinde hem çalışan hem aile hem de örgüt kazançlı çıkabilmektedir.

### **1.5.İş-Aile Çatışmasının Sonuçları**

Çalışanlar iş-yaşam alanlarında bir dengeye kavuştukları zaman bu hem aile hayatlarına hem de iş hayatlarına yansımaktadır (Çobanoğlu vd., 2018: 785). Aynı şekilde iş ve aile alanları arasında çatışma yaşadıkları zaman da bunun sonuçları bireysel olarak kendilerine, ailelerine ve çalıştıkları örgüte

etki edecektir. İş ve aile alanı ve bu iki alan arasındaki uyum ve yahut çatışma bireyin yaşam doyumu ile ilgili bilgi verebilmektedir.

### **1.5.1.Bireysel Sonuçlar**

Çalışma hayatında stres çalışanın işe devamsızlık durumunun artmasına, iş kazası geçirme ihtimalinin artmasına ve sağlığı ile ilgili problemler yaşamasına neden olabilmektedir. Bu yönleri ile stres yalnızca çalışanı değil örgütü de ilgilendiren sonuçlar doğurmaktadır (Çelik ve Turunç, 2009: 220). Stres öncelikli olarak bireyi etkileyen bir faktör olmakla beraber beraberinde örgüte de olumsuz etkileri olabilmektedir. Çalışan yaşadığı stres sonucunda iş doyumunun azalması ve iş-aile çatışması yaşaması muhtemeldir.

İş ve aile kişiden zamanını talep etmektedir. Bu iki alanda yaşanan sorunlar bireyin çatışma yaşamasına yol açmaktadır. Bu çatışma sonucunda çalışanda depresif ruh durumu görülebilmektedir (Küçükusta, 2007: 246). İki alanın eş zamanlı beklenti içinde olması bireye gerginlik yükleyebilmektedir. Bu gerginlik devam ettikçe kişi hayattan zevk alamamaya, işine gereken özeni gösterememeye başlayabilmektedir.

Bireyin özel yaşamındaki sorunları iş hayatında yaşayacağı strese etki etmektedir. İş ve aile hayatındaki etkenler birbirinden ayrı düşünülemez (Aytaç, 2009: 9). Aile hayatında yaşanan bir sorunun iş hayatına yansması aşikârdır ve bu iki alandan birinde olan huzursuzluk diğer alanı etkileyebilmektedir.

İşgörene yapması gereken rollerin açık bir şekilde ifade edilememesi sonucunda işgören rol belirsizliği yaşamaktadır. Bu durumun sonucunda çalışanın rolünün beklentilerini bilemediği için yerine getirmesi de zorlaşmaktadır (Arslan ve Üngören, 2017: 45). Rol belirsizliği yaşayan işgören, yaşadığı stres ve gerginlik sayesinde iş-aile çatışması yaşayabilmektedir.

### **1.5.2.Ailevi Sonuçlar**

Yapılan birçok araştırmada kadın eve gelir getirme hususunda eşi ile eşit görülse de kadına ev ve aile hayatı ile ilgili yüklenen sorumluluklar ve

iş hayatında erkek iş arkadaşı ile aynı imkânların verilmemesinden kaynaklı sebepler neticesinde kadınların iş ve yaşam doyumları erkeklere oranla daha az olabilmektedir (Bekmezci, 2016: 51). Kadının sahip olduğu çoklu roller ve bu rollerin sonucunda maruz kaldığı adaletsiz tutumlar sonucunda derin çatışma yaşaması kaçınılmaz olabilmektedir. Evlilik birliği içerisinde bu durum kadının dolayısıyla ailenin huzur ve devamlılığını etkileyebilmektedir.

İş ve aile alanındaki denge bozulduğu zaman artan stres ile birlikte bireylerin hayattan aldıkları doyum azalmaktadır. Bu depresif ruh hali neticesinde aile ve evlilik hayatı olumsuz olarak etkilenebilmektedir (Gürel, 2018: 4). Aile olmanın gerekliliklerinden biri de eşitlik ilkesidir. Gün boyu çalışan iki eş eve geldikleri zaman ev ile ilgili sorumlulukları da birlikte üstlenirlerse sorun çıkmayacak, her iki tarafın da çatışma yaşama ihtimali düşülebilmektedir.

İş-aile çatışmasına maruz kalan bireyler memnuniyetsizlik ve tatminsizlik ile beraber psikolojik ve fiziksel olarak da olumsuzluklar yaşamaktadırlar. Yapılan araştırmalara göre evli ve/veya çocuk sahibi olan bireylerin daha çok çatışma yaşadığı görülmektedir (Yenihan ve Göktaş, 2019: 27). Kadın içinde erkek içinde evlenmek ve çocuk sahibi olmak çatışma sebebi olarak görülebilmektedir. Bunun sebebi artan roller ve beklentiler olabilmektedir. Özellikle sahip olunan çocuklar ve çocukların yaşları çatışma yaşanması ihtimalini artırabilmekte veya azaltabilmektedir.

### **1.5.3.Örgütsel Sonuçlar**

Çalışan, hayatındaki en önemli iki alan olan iş ve aile alanında çatışma yaşadığı zaman, işinden ayrılma isteği duymakta, özel hayatında ve iş hayatında stres yaşamaktadır. Böylelikle hayattan aldığı doyum azalarak, hem fiziken hem ruhen sağlığı tehlikeye girebilmektedir (Akın vd., 2017: 116). Bireyin ailesi, işi ve bu ikisinin arasındaki denge veya çatışma hayattan memnuniyetini anlatan iki alandır. İş-aile çatışması sonucunda birey daha fazla stres yaşamamak adına işinden ayrılmayı düşünebilmektedir.

Çalışanların iş yerlerinde amirleri ile sorun yaşamaları, çalışanların birbiri arasında olan olumsuz ilişkileri, müşterilerle yaşanan problemler çatışma yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Yapılan araştırmalarda rol çatışması yaşayan çalışanın kendi içinde huzursuzluk yaşadığı, amirlerine olan güveninin azaldığı, iş doyumunun düşüş gösterdiği görülmektedir. Yapılan çalışmalara göre, iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık birbiri ile negatif bir ilişki içerisindedir. Çalışan iş ve aile ile ilgili rollerinde işvereninden destek görüyor ise örgüte bağlılığı o aranda yüksek olacaktır (Küçükusta, 2007: 252; Aytaç, 2009: 11). İşverenin desteğini göremeyen çalışanın örgüte bağlılığı azalabilmektedir. İşin kendisi ile ilgili sorunlar da yine bireyi çatışmaya götürebilmektedir. Neticede birey hem hayattan keyif alamaz hale gelebilmekte hem de örgüt verimliliğine katkısı olumsuz olabilmektedir.

İş ve aile hayatı beraberinde birçok sorumluluk getirmektedir. Bu çoklu rollerin talepleri iş alanı ve aile alanının birbirine etkileşimde bulunmasına yol açmaktadır. Günün büyük bir bölümünü işyerlerinde geçiren bireyler iş hayatındaki faaliyetlerden, iş arkadaşları ve üstleriyle olan ilişkilerden kaynaklı stres yaşayabilmektedirler. Çalışanlar işyerlerinde iş arkadaşlarından destek gördükleri zaman bu durum iş-aile çatışması yaşanma ihtimalini azaltmaktadır. Meslektaşından aldığı destek sonucunda çalışan, rollerini yerine getirmede daha az zorluk yaşamaktadır (Şirin ve Yücel, 2020: 245; Yavuz ve Sağlam, 2018: 926; Arslan, 2012: 100; Fırat, 2018: 160). Yaşanan bu stres çalışmanı işinden ve hayatından zevk alamaz duruma getirebilmektedir.

Çalışma saatlerinin esnek ve uzun olması, işin özelliklerinden kaynaklı iş kökenli baskılar çatışma yaşanmasına neden olmaktadır. Tüm bunların neticesinde bireyde psikolojik ve fiziksel açıdan olumsuz durumlar (alkol kullanımı, depresyon vb. ) baş göstermektedir (Koç ve Kızanlıklılı, 2017: 118). Çalışan işini ne kadar seviyor olursa olsun çalışma saatleri uzadıkça işten aldığı keyif azalacaktır. Çünkü işine ayırdığı zaman arttıkça ailesine ayırdığı zaman azalacaktır. Esnek çalışma saatleri neticesinde kişi iş-aile çatışması yaşayabilmektedir.



Bireyler iş-aile çatışması yaşarken, iş doyum seviyelerinde de düşüş olmakta, çalıştıkları kuruma karşı bağlılıkları azalmakta ve bunların sonucunda da işten ayrılmalar baş gösterebilmektedir. Tüm bunlar örgütsel olarak iş aile çatışmasının olumsuz etkilerindedir (Yenihan ve Göktaş, 2019: 27-28). Bir iş bireyden zamanının büyük bir bölümünü talep ettiğinde bir süre sonra birey işe karşı olumsuz duygular hissetmeye başlayabilmektedir. Bir süre sonra bu duygular bireyi işten ayrılma noktasına getirebilmektedir.

Çalışan iş-aile çatışmasına maruz kaldığı zaman bu hem kendisine hem ailesine hem de bulunduğu örgüte ciddi yükler bindirmektedir. Birey iş ve aile alanı beklentilerini karşılayamaz ise çalıştığı örgütteki performansı düşülebilmekte, işine devam sıkıntısı yaşamakta, işine ve örgüte bağlılığı azalabilmektedir. Bireyler iş-aile çatışması yaşadıkları zaman yaşadıkları huzursuzluk neticesinde işlerine karşı olan tatminlerinde azalma görülecektir. İşi sebebiyle ailesine, çocuklarına gerektiği kadar vakit ayıramadığını düşünen çalışan işyerinde de stresli olacak ve böylece iş memnuniyeti de azalma gösterecektir (Özen ve Uzun, 2005: 135; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 79). İş-aile çatışması, bireyin yaşamdan memnuniyetini etkileyen önemli bir kavramdır. Öyle ki aynı anda hem bireyin kişisel mutluluğunu ve aile huzurunu hem de örgütsel verimliliği etkilemektedir.



## 2. BÖLÜM

### TOPLUMSAL CİNSİYET VE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği birçok toplumda farklı şekillerde yaşanmaktadır. Ulusal ve uluslararası literatürde yer edinen bu kavram ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Aşağıda yer alan çalışmalarda toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve çalışma hayatında kadınların yaşadıkları sorunları araştıran bazı çalışmalar incelenmiştir.

Güldal Ereş ve Mustafa Öztürk (2020) tarafından yapılan “*Kadınların Sendikalarda Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Bir Çalışma*” isimli araştırma, kadınların sendikalarda aktif olarak görev almalarında karşı karşıya kaldıkları sorunları araştırmak amacı ile yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre, kadınların ilk baştaki sorunu sendikal üyelik düzeylerinin düşüklüğüdür. Bunun en önemli sebebi ise istihdam edilen kadınların yarıya yakınının kayıt dışı çalışıyor olmasıdır. Araştırmanın sonunca göre kadınların mevcut sorunları; evde aileleri ile ilgili üstlendikleri sorumlulukların fazla olması sebebi ile sendikal faaliyete zaman bulamıyor olmaları, sendikal haklar ile ilgili bilgi eksikliği yaşıyor olmaları, ataerkil toplumda yaşanan engellenmeler ve cinsiyet ayrımcılıkları, kadınların kendilerine olan güvenlerinin eksikliği sebebiyle yaşanan cam tavan sendromları kadınların yaşadıkları sorunlardandır.

Elif Pekel (2019) tarafından “*kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde çalışma hayatındaki konumlarını belirleyebilmek*” amacıyla yapılan, “*Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu*” isimli çalışmaya göre kadınların istihdamını engelleyen ekonomik ve sosyal sorunlar bulunmaktadır. Düşük ücret, güvencesiz işler ekonomik yansımaları sorunlar; düşük eğitim, toplumsal cinsiyet algısı, ataerkil sistemin varlığı sosyal sorunları oluşturmaktadır. Pekel araştırmanın sonucunda, kadın istihdamını artırmak için yönetim kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarına önemli görevler düştüğünü belirtmiştir. Bu kurumların

birlikte hareket ederek kadın istihdamı üzerine düzenlemeler yapması gerekliliğini vurgulamıştır.

Faruk Kocacık ve Veda Gökkaya (2005) tarafından yapılan “*Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları*” adlı çalışmalarında Türkiye’de kadın iş gücünün özelliklerine ve çalışan kadınların sorunlarına değinmektedirler. Kadınların sorunlarının tüm insanlığın sorunu olarak algılanması ve çözüm bulunması gerektiğini belirtmişlerdir. Kadın ve erkeği birbirinin rakibi değil, bütünleyeni olarak görmenin faydalı olacağını söylemişlerdir. Kadının toplum ve aile içerisindeki yerinin yükseltilmesi gerekliliğinin üzerinde durmuşlardır. Bunun da mesleki teknik bilgi ve eğitim ile olabileceğini söylemişlerdir. Halen yasalarda mevcut olan, kadınların çalışmasının önünde engel unsurların yasalardan çıkarılması evlenmiş ve çocuğu olan kadınların çalışmasını kolaylaştırıcı bir takım düzenlemeler getirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

İ. Esen Yıldırım, Özlem Ergüt ve Ceren Camkırın “*Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Konusundaki Farkındalığın Belirlenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*” isimli çalışmalarında Türkiye’de kamuoyunun toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili farkındalığını TÜİK istatistikleri ile ölçmeye çalışmışlardır. Marmara Üniversitesi öğretim elemanlarına toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile alakalı anket uygulamışlardır. Anket sonucunda akademik personelin düşük bir farkındalığı sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere oranla daha yüksek bir farkındalığa sahip oldukları meydana çıkmıştır.

## **2.1.Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Tanımlar ve Kavramlar**

### **2.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet**

Cinsiyet İnsanı tanımlayan özelliklerden biridir (Koyun ve Büken, 2013: 34). Dişi veya erkek olarak var olmanın biyolojik yapısını anlatır (Ertuğrul Yılmaz, 2017: 321).Toplum bilimcilere göre cinsiyet, bedenin dişi ya da eril olma durumunu ifade etmektedir (Topuz ve Erkanlı, 2016: 303). Cinsiyet özellikleri göz önüne alındığında bu kavram, doğuştan olan kazanımları belirtirken; fizyolojik, psikolojik ve biyolojik alanlara dikkat

çekmektedir (Ersoy, 2009: 211). Doğuştan kazandığımız cinsiyet özellikleri toplumsal hayatta varoluşumuz boyunca yaptığımız her eylemde belirleyici olabilmektedir.

Sex kavramı bireyin biyolojik halini ifade ederken, gender kavramı ise sahip olduğu sosyal ve toplumsal rolleri anlatmaktadır. AnnOakley, gender ifadesini sosyolojiye kazandırmıştır. Gender ile toplumsal cinsiyete vurgu yapmakta, sex ile biyolojik açıdan cinsiyeti ifade etmektedir (Ersoy, 2009: 2010). Cinsiyet denildiğinde biyolojik, toplumsal cinsiyet denildiğindeyse kültürel bir anlam akla gelmektedir. Bireyler bu kimlikleri özümsemeleri neticesinde toplumsal cinsiyet kaynaklı farklılıklarından dolayı eşitsizlik yaşayabilmektedirler (Nalbant ve Korkmaz, 2019: 169; Beydili vd., 2013: 45). Kadın işi, erkek işi denilen bazı meslek gruplarında da bu göze çarpmaktadır. İnsanlar erkek hemşire, kadın taksi şoförü görünce yadırgayabilmektedirler. Bunun sebebi, çocukluktan gelen kalıp önyargılardır.

Kadın ve erkek birbirinden farklıdır fakat bu farklılıklar bir avantaj ya da dezavantaj olarak düşünüldüğü zaman eşitsizliğe sebep olabilmektedir (Koyun ve Büken, 2013: 34). Doğuştan kazanılan cinsiyet kaynaklı özellikler bireylerin iş hayatlarında çatışma yaşamalarına yol açabilmektedir. Erkekten evin geçimi, kadından çocukların bakımı ile ilgili klişe sorumluluklar beklenmesi hem erkeği hem kadını baskı altında bırakabilmekte ve stres yaşamalarına neden olabilmektedir.

Toplum bireyden cinsiyetine uyan davranışlar sergilemesini beklemektedir. Toplumda hazır bulunan davranış kalıplarını kabul edip hayata geçirmesini zorunlu kılmaktadır. (Vatandaş, 2007: 30). Toplumsal cinsiyet ile ilgili anlayışlar, kadın ve erkeğin aile içinde ve toplumdaki rollerini belirlemekte, hem toplumda hem ailede ikilik hissettirmekte ve iki cinsiyet arasında bir hiyerarşi oluşturmaktadır (Koray, 2011, 16). Toplumdaki bu yazısız kurallar bütünü kadın ve erkeğin belirlenmiş olan bu rollere uygun davranışlar sergilemesine yol açmaktadır.

Ataerkil düzenin şekillendirdiği ve yeniden sunduğu toplumsal cinsiyet algısını, devam ettiren sebepler bulunmaktadır. Birincisi cinsiyete

dair olan önyargılardır. Bunlar toplumun benimsediği davranış, tutum ve inançları kapsamaktadır. İkincisi ise cinsiyet kaynaklı, kadın ve erkekte bulunması gerektiğine inanılan özelliklerle ilgilidir. (Hatiboğlu Eren ve Özateş Gelmez, 2013: 103; Vatandaş, 2007:36). Kadınlardan çocukların bakımını üstlenmesi, evin işleri ile ilgilenmesi gibi roller ve zarif, kırılğan davranış tarzları beklenmektedir. Erkekten ise evin geçimini sağlaması, güçlü ve sert tavırlar sergilemesi toplumun talep ettiği davranış şekilleridir.

Cinsiyete dayalı işbölümü toplumun kadından ve erkekten beklentilerini onlara biçmiş oldukları rolleri ve yapabilecekleri ile ilgili fikirleri ifade etmektedir. Toplumda kadınlara ve erkeklere bu roller atfedilirken kişisel yetenek ve tercihleri değil, cinsiyet rollerine uygunluk gözetilmektedir (Tunç, 2013: 612). Bir bebek dünyaya geldiği andan itibaren sosyalizasyon süresince toplum tarafından şekillendirilmektedir. Kadına ya da erkeğe uygun roller bebeğin izlediği filmlerde, yediği yemeklerde, giydiği giysilerde, oyuncaklarında vb. gibi her hayat alanında imgeleştirilmektedir. Kadın ve erkeğin arasındaki bu farklılıkların nedeni toplumda oluşmuş olan kalıp yargılardır (Gümüšoğlu, 2008: 40; Acar Erdol ve Gözütok, 2017: 40). Toplum tarafından gerçekleştirilmesi beklenen bu yargılar özünde ayrımcılığın temellerini atmakta eşitsizliklere yol açmaktadır.

Günümüzde çalışma yaşamında karşılaşılan en önemli değişkenlerin başında cinsiyet gelmektedir (Yenihan, vd., 2018: 179). Cinsiyete dayalı işbölümü erkek ve kadını farklılaştırmakta, bununla birlikte eşitsizlik yaşanmasına neden olmaktadır. Kaynaklara eşit şekilde ulaşmalarının önünü kapatmaktadır. Yaşanan bu eşitsizlik, cinsiyet sebepli ayrımcılıkları beslemekte ve durum böyle olunca yalnızca kadınların değil tüm toplumun kültürel, ekonomik ve sosyal olarak gelişmesinin karşısında bir engel olmaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı kadınların işgücüne katılımını engelleyen en önemli faktörlerdendir. Türkiye’de eğitimde, çalışma hayatında, sağlık alanında vb. birçok alanda ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet eşitliği ihlallerine rastlanmaktadır. Bu ayrımcılık sadece kız çocuklarını ve kadınları değil toplumun bütünü etkilemekte ve demokratikleşmenin

önünde büyük bir engel olarak yer almaktadır (Günay ve Çelik, 2018: 184; Üstün, 2011: 11; Özaydınlık, 2014: 94-95).

Toplumsal cinsiyet, toplumun kadından ve erkekten beklemiş olduğu rolleri ve aynı zamanda ikisinin arasında gerçekleşen güç ilişkisini anlatmaktadır (Acar Erdol ve Gözütok, 2019: 1499). Toplum kadın ve erkekten onlar için uygun gördüğü davranışları sergilemelerini beklemektedir. Erkeklerden, kendilerini göstermelerini ve akılcı olmalarını beklerken, kadınlardan ise duygu ağırlıklı davranmalarını, hayatlarında başrolün eşlerine ve çocuklarına ait olmasını istemektedir (Gümüšoğlu, 2008: 40). Geleneksel anlayışta kadın hem anne hem de evin işlerinden sorumlu olan kişi olarak kabul edildiğinden kadının kariyerini planlarken karşısına engeller çıkmaktadır (Yenihan, vd., 2018:180). Bu durum iş hayatında kadının çatışma yaşamasına sebebiyet vermektedir. Öyle ki kariyer basamaklarını adımlayan kadının önüne birçok engel çıkmaktadır. Eşit iş yaptığı halde erkek çalışma arkadaşıyla aynı ücreti alamayan kadın, annelik yaptığı süreçte eşit yükselme imkânlarından da mahrum kalmaktadır.

### **2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

Dünya’da çeşitli bölgelerde sosyal, siyasal, ekonomik haklar bakımından cinsiyete yönelik eşitsizlikler yaşanmakta, kadınla erkeğin eşitliğini sağlamak için toplumsal cinsiyet algılarının değişmesi gerekmektedir. Kadını geri planda bırakan her türlü düşünce ve tavırdan uzaklaşılmalıdır.

Anayasamızın 10. Maddesi’nde de belirtildiği üzere “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir...*”. Hiç kimse cinsiyetinden dolayı ayrıcalıklı bir hakka sahip değildir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylere sunulan imkân ve kaynakları kullanma ve bu kaynak ve hizmetlere ulaşmada cinsiyetinden dolayı farklı bir muamele ya da ayrımcılık yapılmamasıdır. Yüzyıllardır cinsiyet

eşitliğini sağlamak ve kadını toplumda hak ettiği noktaya getirmek için kadına yönelik pozitif ayrımcılıklar uygulanmaktadır (Karakuş, vd., 2018: 2).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sadece toplumdaki kadınları ya da kız çocuklarını etkilememektedir. Bu eşitsizlik ülkenin demokratikleşmesine ve kalkınmasına engel olmaktadır. Eşitliği sağlama çabaları yalnızca kadınların değil tüm toplumun yararına olacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliği kalkınmanın bir önkoşuludur (OECD, 2015; Üstün, 2011: 11). Toplumda eşitliğin sağlanması, kaynakların eşit bölüşülüyor olması toplumsal olarak kalkınmanın ilk adımlarından biri olabilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik atılmış olan en büyük adım insan haklarına önem veren “Kadınlara Karşı Her tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (1979)” (CEDAW) ‘dır. Bu sözleşme kabul edilince ikinci dalga feminizm hareketinde olan talepler ulusal seviyeye inmiştir. Bu sözleşme ile kadınlara erkeğin insan hakları çerçevesinde sahip olduğu tüm haklarının ayrımcılık yaşanmadan edinilmesi, cinsiyete dair yapılan ayrımcılıkların tümünün bir insan hakkı ihlali sayılması taahhüt edilmiştir (İçli, 2018: 135).

Dünya Ekonomi Formu her sene “Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu” nu hazırlamaktadır. Bu raporun amacı; cinsiyet sebebiyle yaşanan farklılıkların zaman içerisindeki artışını izlemektir. UNESCO’nun 2014 senesinde yayınladığı “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Miras ve Yaratıcılık” raporunda toplumsal cinsiyet eşitliğine tavsiyeler yer almaktadır (Yıldırım, vd., 2018: 38).

Toplumda eğitim hakkının kullanılması ile ilgili birçok sorun yaşanmaktadır. Eğitim alanında yaşanan sorunlardan en büyüğü toplumsal cinsiyet eşitsizliği olmaktadır (Özaydınlık, 2014: 96). Özellikle kırsal kesimlerde erkek çocuğun eğitime daha çok önem verilmekte, kız çocuklarının eğitim hakları ellerinden alınabilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi durumunda kadın ve erkek eşit haklardan yararlanacak, potansiyeli olduğu halde okutulmayan, çalıştırılmayan kadınlar topluma faydalı birer birey haline gelebileceklerdir.



*Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı:* Bu kuramı Sandra Lipsitz Bern ortaya çıkarmıştır. Bern'e göre bir çocuk büyüyüp gelişirken toplumun erkeklik ve kadınlık üzerine yaptığı tanımlamaları öğrenmektedir. Çocuk bunu yaparken, cinsiyet üzerine olan bilgileri sadece öğrenmekle kalmayıp, değerlendirip, özümsemektedir (Dökmen, 2010: 69). Bu kurama göre çocuklar öğrenme süreçlerinde cinsiyete dair bir şema geliştirirler ve bu şemalar cinsiyet ile ilgili özellikleri anlatır. Bilişsel bir yapı olan şema, kişinin algılarını yönlendirip organize etmektedir. Bir bilgi toplumsal cinsiyet şemasına göre işlenirken, kadınsı veya erkeksi özelliklerine göre kategorilendirilmektedir (Vargel Pehlivan, 2017:506). Nazik olmak gibi özellikler kadın kategorisine, atılgan olmak gibi özellikler erkek kategorisine yerleştirilebilmektedir (Dökmen, 2010: 69).

*Sosyal Rol Teorisi:* Bireylerin davranışlarının belirli bir kültür veya toplumda sergiledikleri sosyal rollerle şekillendiğini göstermektedir. Bireyler sosyal rollerine uyan davranışlarda bulunmaktadırlar. Kadın ve erkeklerin davranışlarındaki değişiklikler, farklı sosyal rollere sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Osborne, 2014: 17).

Sosyal rol kuramına göre, davranışlardaki cinsiyet bazlı farklılıkların, kadınların ve erkeklerin farklı cinsiyet rollerinde oldukları zaman daha çok görülmesi muhtemeldir. Erkekler ile kadınların arasında sosyal rol farklılıklarının olmadığı zamanlarda veya geleneksel cinsiyet rollerinin çok önemsizmediği durumlarda cinsiyet farklılıkları oldukça az olmalıdır (Dökmen, 2010: 83).

Sosyal Öğrenme Teorisi: Bu kuramın orijinali, Bandura tarafından öğrenmenin sosyal etkilerini meydana çıkarmak amacı ile geliştirilmiş ve başkaları tarafından cinsiyet rollerinin öğrenilmesinin açıklaması olarak esas alınmıştır (Dökmen, 2010: 59). Sosyal öğrenme teorisi toplumsal cinsiyet gelişimini ve cinsiyet farklılıklarını belirlemede sosyal çevrenin önemini vurgulamaktadır (Osborne, 2014: 18). Başkalarının davranışlarının gözlemlenerek öğrenilmesine dayanan dolaylı bir öğrenme şeklidir. Bu teoride temel faktör başka bireylerin davranışlarını gözlemleyip öğrenmektir. Bandura (1986), bireylerin her davranışı direkt olarak öğrenmesinin gerekli olmadığını, diğer bireylerin deneyimlerinden faydalanarak birçok şeyin öğrenileceğini belirtmektedir. Özellikle ilkökul çağı çocuklarında bilişsel, sosyal, duyuşsal vb. davranış özellikleri saygı duydukları bir yetişkinin model olması yolu ile öğrenilebilmektedir (Demirbaş ve Yağbasan, 2005: 368).

Bu kurama göre özellikle topluluk olarak yaşayan kültürlerde, cinsiyete uyan rol davranışları net bir biçimde tanımlanmış ve oldukça katı kurallar belirlenmiştir. Böylelikle bir cinsiyette bulunan bütün modellerin tutumları birbirleri ile tutarlı olacaktır. Bu tutarlı modeller sayesinde cinsiyetler ile ilgili roller sonraki kuşaklara aktarılabilecektir. Birey esaslı kültürlerde ise cinsiyetlerle alakalı rol beklentileri net bir şekilde tanımlanmamıştır. Dolayısıyla cinsiyet rolleri şartlara göre değişiklik gösterebilmektedir (Anar, 2011: 24).

### **2.1.3. Toplumsal Cinsiyet Roller**

Çocukluk çağlarından itibaren insanlar, kız ya da erkek olarak etiketlenerek cinsiyetin kültürel boyutunu öğrenmektedirler. Kadınlığın veya erkekliğin kültürel anlamı, toplumsal cinsiyet rolü olarak tanımlanmaktadır. Toplumun belirlediği, bireylerden gerçekleştirmesini beklediği cinsiyet üzerine olan beklentiler toplumsal cinsiyet rolleridir. Çocuklar sosyalleşme sürecinde, oynadıkları oyunlardan, çeşitli nesnelere ve insan ilişkilerinden, cinsiyet rollerine uygun olan ya da uygun olmayan rolleri öğrenmektedirler (Dökmen, 2010: 29). Daha dünyaya gelmeden giyecekleri kıyafetler, odalarının dizaynı toplumsal olarak kabul görmüş

renklere göre şekillendirilmektedir. Erkek çocuğa pembe bir detay düşünmek hoş karşılanmamaktadır.

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek olmaya toplumsal olarak atfedilen rolleri ifade eden bir kavramdır. Yazısız olarak belirlenmiş bu roller, toplumda yaşayanların çocukluktan itibaren öğrendiği, çerçevesinde sosyalleştiği ve böylece hayata geçen, nesiller boyu süren rollerdir Cinsiyet ile ilgili kurallar cinsiyete dair kimlikleri güçlendirir ve kadın erkek eşitsizliğine yol açar (UNDP; Ertuğrul Yılmaz, 2017: 321). Cinsiyet rollerinin tarihi incelenince, iş bölümünün başlaması ile kadın erkek arasında ayrımcılık başladığı görülmektedir. Bireye bir rol uygun görülürken en önemli hususu kadın ya da erkek oluşu oluşturmaktadır (Vatandaş, 2007: 35).

Birey yetiştiği ailenin, yaşadığı toplumun ve aldığı eğitimlerin etkisi ile cinsiyetine uyan roller üstlenmekte ve toplumsal cinsiyet kimliğini böyle oluşturmaktadır. Böylelikle kadınlar ev ve çocukların bakımını erkekler ise iş ile alakalı rolleri yerine getirmişlerdir (Günay ve Bener, 2011: 158). Kadınların eğitim seviyelerinin artması ve emek piyasasında daha aktif olmaya başlamaları neticesinde toplumun kadın ve erkeğe biçtiği rollerde değişiklikler yaşanmaya başlamıştır (Koyuncu Şahin ve diğ. ,2018: 736). Modernleşme ile birlikte kadının çalışma hayatına girmesi ve eğitim seviyesinin yükselmesi kadının erken evlilik yapması ve çocuk sahibi olması ihtimalini azaltmıştır. Böyle olunca kadının geleneksel rollerinde önemli değişiklikler gerçekleşmiştir ve emek piyasasına girişi ile birlikte cinsiyet rolleri yeniden şekillenmeye başlamıştır (Ersoy, 2009: 217). Kadın eğitildiğinde sadece o kadın değil o nesil eğitilmektedir. Kadınların kendi haklarını gözetip, savunmaları toplumda görünür olmalarının ilk basamağı olabilmektedir.

Türkiye’de sosyoekonomik zorluk yaşayan kız çocukları, toplumsal cinsiyet rollerinin gelenekselliğinden dolayı çocuk denecek yaşta, baskı ile evlendirilmektedir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı UNICEF’in teknik desteği ile beraber; “Erken Yaşta ve Zorla Evliliklerle Mücadele Strateji Belgesi ve Eylem Planı”nı hazırlamıştır (Unicef, 2018:

24). Geleneksel toplumsal cinsiyet algısına göre kız çocuklarının eğitimi elzem olmamakta, çocuk yaştaki evliliklere ailelerinin -özellikle ekonomik yönden iyi durumda değillerse- baskısı ile maruz kalmaktadırlar.

#### **2.1.4. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı**

Ayrımcılık, önyargı geliştirilen bireylere veya gruplara yönelik davranışların fiile geçme halidir. Kalıp yargıların davranışla ifade edilmiş şeklidir (Dökmen, 2010: 101). Ayrımcılığı tanımlarken bize benzemeyenlerden hoşlanmama durumu anlatılmaktadır. Çok çeşitli biçimlerde ve boyutlarda (Vatandaş, 2007: 33) ve dünyanın çeşitli ülkelerinde yaşanabilmektedir (Pokharel, 2008: 1).

En baskın önyargılardan biri cinsiyete yönelik geliştirilen önyargılardır. Cinsiyete yönelik önyargılar genellikle kadını hedef almaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı kavramını ifade etmek için sexism terimi de kullanılmaktadır (Dökmen, 2010: 117). Ataerkil toplumlarda, kadın cinsiyetine yönelik olumsuz düşünce kalıplarının davranışa dönüşmesi sonucunda yaşanan ayrımcılık, kadının sosyal, siyasi, kültürel vb. alanlarda erkeğe oranla daha geri planda bırakılmasına sebebiyet verebilmektedir (Sakallı Uğurlu, 2002: 48). Erkek üstün toplumda kadın ikinci planda kalmaktadır. Öyle ki bu aile hayatından eğitim hayatına, çalışma hayatına kadar pek çok alana etki etmektedir.

Toplumda cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi için toplumsal cinsiyetin varlığının kabul edilmesi, geleneksel temelinin bilincinde olunması ve toplumun bilinçlendirilmesi hedef alınmalıdır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sadece kadınların değil aynı zamanda erkeklerin de hayatlarını şekillendirmektedir (Özyiğit, vd., 2017: 317; Akın, 2007: 2). Kadınlara erkeklerden farklı olmaları sebebiyle, sahip oldukları bir hak veya özgürlük sebebiyle ayrımcılık yapılmamalıdır (Bora, 2011: 4). Bu ayrımcılık toplumda huzursuzluklara da sebep olabilmektedir.

Toplumsal cinsiyete dair ayrımcılık ifadesi akla ilk kadını getirmektedir. Kadınların yalnızca kadın oldukları yaşadıkları ayrımcılıktır. Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası

Sözleşmesinin (CEDAW) 1. Maddesinde, kadına yapılan ayrımcılık tanımlanmaktadır. *“Bu sözleşmeye göre, ‘kadınlara karşı ayırım’ deyimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.”*

(Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Madde 1)

Avrupa Birliği’nde kadın çalışanlara yönelik kota uygulaması ve pozitif ayrımcılık ile ilgili düzenlemeler görülmektedir. Tasarıda 2020 yılına gelinceye dek, kadın yönetici çalışan sayısının yüzde 40 olması ve pozitif ayrımcılıktan kaçınılması gerekliliği ileri sürülmüştür. Pozitif ayrımcılık, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı birbirini kapsayan kavramlardır. Pozitif ayrımcılık, olan bir eşitsizliği gidermek amacıyla uygulanan eşit davranış yükümlülüğünü ifade etmektedir (Ulucan, 2020: 378). Pozitif ayrımcılık, bir gruba yönelik menfaati anlatan bir kavramdır. Eşit işe eşit ücret alamayan kadın işçiye yapılan negatif ayrımcılık iken, seçimde uygulanan yarara yönelik kota uygulaması pozitif ayrımcılıktır (İspir, 2016: 168).

Türkiye, cinsiyet ayrımı endeksinde 128 ülke arasında 123. Sırada yer almaktadır. Türkiye, OECD ülkelerinde en düşük kadın istihdamına sahip ülke konumunda bulunmaktadır. Son yıllarda bu alanda gelişmeler yaşanmaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar Genel Müdürlüğü kendi bünyesinde bulunan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, öncelikle 2008-2013 yılları arasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı yayınlamıştır. Daha sonra 2014- 19 yıllarında, bu planı güncelleme çalışmayı başlatmışlardır. Bu çalışmalarda kadınların yaşadıkları sorunlar ele alınmış ve özellikle cinsiyet eşitliğinin sağlanması üzerinde önemle durulmuştur. ÇSGB ilk kez Kadın İstihdam Eylem Planı’nı (2016-1018) gündeme getirmiş ve yayınlamıştır (Avcı, 2019: 254).

## 2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Nedenleri

Bu bölümde, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine sebep olan faktörlerden; ataerkil aile düzeni, kültür ve eğitim ayrı başlıklar altında incelenecektir.

### 2.2.1. Ataerkil Aile Düzeni

Aile toplumun temel taşıdır. İnsanlar hayatla ilgili her türlü tecrübelerini ailelerinde kazanmaktadırlar. Bir bebek toplumsal cinsiyet farklılıklarının çok yaşanmadığı, adaletli ve eşitlikçi bir evde dünyaya gelirse, onun dünyaya baktığı pencere de böyle olacaktır. Tam aksi ataerkil bir evde dünyaya gelirse, onun kuracağı dünya da, baktığı pencere de kök ailesinde gördüğü gibi olacaktır.

Ataerkil sistem (patriarki) kurumsal, toplumsal ve kültürel alanlarda ötekileştirilen her şeyin boyun eğmesi, uyum sağlaması zorunluluğunu doğuran bir ideolojidir. Temeli mülkiyet kavramının doğuşuna dayanmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin varlığı ve kadınla erkek arasında olan güç dağılımındaki eşitsizlik toplumsal hayatı derinden etkilemektedir. Ataerkil sistem bu eşit olmayan güç ilişkilerini toplumsal hayatın her bir alanına yaymakta ve bu baskıların yer aldığı alanlardaki engellemeleri normalleştirerek meşru hale getirmektedir (Vargel Pehlivan, 2017: 502-503). Kadın ve erkeği farklılaştıran ve hatta kadını erkekten geride gören ataerkil anlayış toplumda birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Kadının eğitimden, sağlık hizmetlerinden, temel insan haklarından dahi mahrum kalmasını sağlayabilmektedir. Ataerkil sistemin geçerli olduğu toplum yapılarında çocuk bakımı, hasta ve yaşlı bakımı kadının görevi olarak görülmektedir. Erkek çocuk ailesi yaşlandığı zaman onların bakım masraflarının üstlenecek eşiyse bakım hizmetini sağlamakla yükümlü olacaktır. (Acar Erdol ve Gözütok, 2017: 55). Bu roller ataerkil sistem sayesinde yerleşmiş olan rollerdir.

Çalışma hayatında cinsiyet kavramı çok önemli belirleyicilerden biri olmaktadır. Ataerkil yapının erkeği egemen gören anlayışı çalışma hayatında da kendisini göstermektedir. Bir kadın çocuk sahibi olduğu zaman, erkeğe nispeten çocuk ile ilgili sorumluluklarla daha çok ilgilenmek

durumunda olmaktadır. Bu durum kadının çalışma hayatına adapte olmasını zorlaştıran bir etmendir (Gül ve Oktay, 2009: 426). Kadın sorumluluklarının ve çoklu rollerinin neticesinde, gerek iş hayatında gerekse aile hayatında çatışma yaşamaktadır. Ataerkil yapı ve toplumsal cinsiyet kadına çoklu roller yükleyip, iş-aile çatışması yaşamasına neden olmuştur.

Kadınların erkekler tarafından sömürüldüğü, baskıcı toplumsal yapılar sistemi ataerkil aile sisteminde kadının hem ev hayatında hem de çalıştığı işlerdeki emeği erkeğin denetimi altındadır. Ataerkil aile sistemi kadını hayatın her alanında ikinci planda tutmaktadır ve neticede erkek sosyal hayatta daha üstün ve güçlü bir hale gelmektedir (Özçatal,2011: 25). Bir kadın sıklıkla evlenene kadar babasının, evlendikten sonra eşinin denetiminde hayatını idame ettirmektedir. Giyeceği kıyafetten, çalışacağı işe, eve gelme saatlerinden, görüşebileceği arkadaşlarına kadar birçok kararda bir erkeğin fikrini alarak yaşamaya çalışmaktadır. Kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olması gerekliliği fikri benimsenene dek bu düzen böyle olmaya devam edebilecektir.

Ataerkil düzenin denetimi kadınların çalışma ortamlarında yoğun olarak görülmektedir. Böyle ortamlarda kadınlar giyim kuşamlarına, makyajlarına dikkat etme zorunluluğu hissetmektedirler. Yani çalışan bir kadın işyerinde erkek egemen düzenin getirdiği bir denetime maruz kalmaktadır (Özçatal, 2011: 36). Bu durum daha çok yüksek vasıf getirmeyen işlerde görülmektedir.

### **2.2.2.Kültür**

Kültür, insan topluluklarının üretimlerini, deneyimlerini, elde ettikleri kazanımları inceleyen nesilden nesle aktarılan davranış ve düşünce kalıplarıdır (Aktan ve Tutar, 2007: 1). İnsanlığın başlangıcından günümüze insanoğlunun yaptığı her şey, her düşünce ve davranış bugünkü kültürü oluşturmaktadır. Sosyalizasyon sürecinde kendiliğinden öğrendiğimiz her şey kültürü oluşturmaktadır. Kadın dendiğinde aklımızda çağrışım yapan düşünceler kültür sonucunda oluşmuş olan düşünceler olmaktadır. Toplumsal cinsiyet üzerinde kültürün etkisi oldukça fazladır. İnsanlar

akıllarında erkeğe biçtikleri rolleri bir kitaptan değil tamamıyla toplumda oluşmuş olan kültürden öğrenmektedirler.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların kültürel, sosyal ve ekonomik alanlardaki insan haklarının ve özgürlüklerinin kullanılmasının önüne geçen ayrımcılık ve kısıtlamalar yaşanmasına neden olmaktadır. Sonucunda kadının eğitim hayatı, emek piyasasına katılımı ve alacağı ücret olumsuz etkilenmektedir (Demirgöz Bal, 2014: 16). Kadınlar gelir elde ettikleri zaman erkeklere karşı olan ekonomik bağımlılıkları azalacaktır (Karabıyık, 2012: 240). Ataerkil kültürdeki adetlerde, gelenek-göreneklerde kadın genellikle dezavantajlı bir durumda olmaktadır. Öte yandan kız çocuk ile erkek çocuğun eğitimi söz konusu olduğu zaman öncelik erkek çocuğa verilmektedir. Çünkü ataerkil kültürde evin geçimini sürdürme görevi erkeğindir bu sebeple erkek çalışmak zorunda kalmaktadır.

Kadınların siyasal haklarını kullanamamalarının önünde, göze çarpan iki neden bulunmaktadır. İlki ataerkil kültür, ikincisi kadın erkek eşitsizliğidir. Toplumsal kültür ve siyasetin erkek üstün bir şekilde dizayn edilmiş olması kadının yetersiz temsilini açıklamaktadır (Arıkboğa, 2009: 19). Kadınlar toplumda erkeklerden geride sayılmaktadır. Bu durum kadının iş hayatı da dâhil birçok alanda ayrımcılık yaşamasına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyetin şekillendirdiği emek piyasasındaki bu ayrımcılıkların, kültürel yapıdan meydana gelen sebepleri bulunmaktadır (Şener ve Demirdirek, 2014: 17). Kadın içinde erkek içinde toplum tarafından atfedilen roller ve yerine getirilmesi gereken işler, doğal olarak oluşmuş olan bir işbölümünün sonuçları olmaktan ziyade, kültürel olarak uygun görülmüş işler ve roller olmaktadır (Çakır, 2010: 415). Toplumsal cinsiyetin zihinlerdeki tezahürü ile meslekler kadın mesleği, erkek mesleği olarak şekillenmektedir. Hosteslik, hemşirelik, çocuk bakıcılığı vb. meslekler kadın mesleği, taksi şoförlüğü, pilotluk vb. meslekler erkek mesleği olarak düşünülmektedir. Bireyler yeteneklerine göre değil toplumsal cinsiyete göre mesleklere yönelmektedirler.

Toplumsal yapıya bakıldığında, kadınların iş hayatlarının birçok sebeple aksadığı görülmektedir. En başta çocuk veya aile büyüklerinin



bakım sorumluluğunun kadında olması gelmektedir. Bu durum kadınların iş hayatındaki çalışma deneyimleri azalmakta ya da belli sektörlerde düşük ücret alarak çalışmalarına sebebiyet vermektedir (Nalbant ve Korkmaz, 2019: 181). Türk kültüründe aile çok önemlidir. Anne baba yaşlandığı zaman onlara bakmak evlatların görevi gibi görülmektedir. Bu görev daha çok kadına mal olmuş bir görevdir ve birçok kadın bu sebeple çalışma hayatına katılamamakta, katılmış olsa dahi artan sorumlulukları sebebiyle yaşadığı çatışmalar artmaktadır.

### **2.2.3.Eğitim**

Toplumsal cinsiyet ile ilgili yargılar sosyalleşme neticesinde ailede başlayıp eğitim hayatında öğrenilmeye devam edilmektedir. Okullardaki birçok uygulama ve materyaller, eğitim programları ve eğitimcilerin tutum ve davranışları bu sosyalizasyona sebep olmaktadır. Toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğini baki kılabilmek için eğitim kurumları ve ailelere büyük rol düşmektedir (Koyuncu Şahin ve diğ. ,2018: 736; Acar Erdol ve Gözütok, 2019: 1499). Toplumsal cinsiyet üzerine zihnimizdeki kalıp fikirler dünyaya gözümüzü açtığımız ailemizde filizlenmeye başlamaktadır. Eğitim hayatında karşılaşılan davranışlar, toplumun cinsiyetçi beklentileri de bu durumu perçinlemektedir.

Eğitimde cinsiyetçi tutumların baskın olması sorunu çalışma hayatındaki eşitsizlik ile ilgilidir. Çalışma hayatında cinsiyet kaynaklı ayrımcılıklar; meslek seçerken, işe eleman alırken, iş hayatındaki tutumlarda - ki iş yerinde olan cinsel tacizler bunun bir uzantısıdır- göze çarpar hale gelmektedir. Tüm bunlar cinsiyetçi toplumsallaştırmayı ortaya çıkarmaktadır (Berktaş, 2004: 24). Eğitim araç gereçlerinde, toplumsal cinsiyet rollerini güçlendiren görsellerin yer alması, erkek cinsiyetinin daha üstün gösterilirken kadının korumaya muhtaç gösterilmesi, mesleklerin kadın ve erkeğe uygun olduğu şekilde yansıtıldığı fark edilmiştir (Acar Erdol ve Gözütok, 2019: 1499). Anneyi ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu, babayı evin geçimini sağlamaktan sorumlu tutananlayış, eğitim kitapları sayesinde çocukların zihinlerinde toplumsal cinsiyet rollerini oluşturmaya başlamakta ve büyüdüklerinde bunu hayata geçirmektedir.

Türkiye’de kadın istihdamında cinsiyet bazında bir tabakalaşma görülmektedir. Üniversite eğitimi almış olan kadınlar formel sektörlerde, kurumsal şirketlerde, nispeten yüksek ücret ile sürekli işlerde istihdam edilebilmektedirler. Eğitim seviyesi düşük olan kadınlar ise kayıt dışı istihdam edilip, düşük ücretli iş güvencesi olmayan işlerde çalışmaktadırlar (İçli, 2018: 139). Bir kadının eğitim alması onu görece daha iyi konuma getirmekte, haklarını kullanmasına olanak vermektedir.

Kadın farklı muamele ve ayrımcılığa daha çocukluk dönemindeki kalıp yargılar sayesinde maruz kalmakta, toplumsal önyargılar sebebiyle gerek aile gerekse toplum erkek çocuğa kız çocuktan daha iyi imkânlar sunmaktadır. Eğitim ve sağlık ile ilgili hususlarda erkek çocuk daha şanslı bir konumdadır. Tarihten bu yana birçok ülkede kadının eğitimi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüz Türkiye’sinde de kadının eğitim sorununun farklılaşmadığını söylemek mümkündür (Özaydınlık, 2014: 96).

**Tablo 3.Cinsiyete Göre Eğitim Oranları (2018)**

(%)

	<b>Toplam</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	4,5	1,3	7,6
Yüksekokul veya fakülte mezun nüfus oranı (25+ yaş)	19,9	22,4	17,5

**Kaynak:** (TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı (2018) )

Tablo 2.1’de görüldüğü üzere, 25 yaş üstü kadınların % 7,6’sı erkeklerin %1.3’ü okuma yazma bilmemektedir. Erkeklerin % 22,4’ü, kadınların %17,5’i bir yükseköğretim kurumundan mezun olmaktadır. Kadınlar ile erkekler arasındaki eğitim oranı farkı oldukça fazla olmaktadır.

UNICEF’in desteği ile Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki personeli toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili konularda eğitmiştir. 9. Sınıftakilere yönelik yapılan, toplumsal cinsiyete hassas eğitim materyalleri sağlayıp 575 eğitimciye eğitim vermişlerdir. Türkiye’nin 162 okulunda toplumsal cinsiyet paketini hayata geçirmişlerdir (Unicef, 2018: 19). Bir çocuğu bilinçlendirip, eğitmek; bir çocuğun hayatına dokunabilmek o ülkenin tüm

çocuklarının demokratik bir ortamda, ayrımcılığa maruz kalmadan bir geleceğe sahip olmalarının anahtarıdır.

### **2.3. Kadın hareketleri ile Toplumsal cinsiyet Eşitliğinin Tarihsel Süreci**

En önemli nesnesi kadın olan kavram, “femine” sözcüğünden türemiş ve 18. yüzyılda İngiltere’de ortaya çıkmıştır. Erkek üstün iktidar anlayışları, kadınların ailede ve aile dışı alanlarda ezilmişlikleri, ataerkil sistemin sömürsü gibi konular feminizmin tartıştığı konulardır (Taş, 2016: 164-165). Kadını bulunduğu konumdan daha yukarıya, erkekle eşit hak ve özgürlüklerinin olduğu seviyelere taşımaya çalışmaktadır.

Feminist teori bakış açısına göre toplumdaki kültürel özellikler ile cinsiyet rolleri meydana gelmekte ve şekillenmektedir. Dünyaya yeni gelmiş bir bebeğin toplumsal bir cinsiyeti yoktur. Bebek büyüdükçe toplum cinsiyet ile ilgili davranış şekillerini çocuğa öğretmektedir (Gündüz Kalan, 2010: 77). Toplumdaki bireyler kendi zihinlerinde tezahür eden fikirleri yeni nesillere aktarmaktadır.

Feminizmin ortaya çıkmasında en mühim girişim, kadınların ezilmiş bir grup olduklarının farkına varmaları olmuştur. Bu bilinç ekonomik bağımsızlık elde etmeleri ile meydana gelmiştir. Aynı zamanda eşitlik mevhununun tüm bireyleri kapsadığının kabul edilmesi de önemli bir adım olmuştur. Kadınların ekonomik özgürlüklerine kavuşmalarını sağlayan ekonomik ve toplumsal değişiklikler, feminist bilincin gelişmesini sağlamıştır. Sanayileşme neticesinde insan ömrü uzamış, anne-bebek ölümleri azalmış ve kadın, işgücü piyasasına katılmaya başlamıştır. Kadının sadece annelik özellikleriyle nitelenmeyip evliliğinin dışında ekonomik bir güce kavuşması neticesinde feminist bilinç oluşmaya başlamıştır. Bu koşullar olmadan önce ataerkil düzenin getirileri sebebiyle kadınların bu feminist mücadeleyi örgütlemeleri ve dayanışmaları olası olmamaktadır (Çakır, 2010: 417; Berktaş, 2013: 2). Sanayileşmeden sonra iş gücü piyasasında kadına duyulan ihtiyaç meydana gelince kadın ücret karşılığı çalışmaya ve erkeğin himayesinden kurtulmaya başlamıştır. Böylelikle feminist görüş kendisine yol bulmuştur.

20. yüzyılın başlarında kadınlar dünyanın çeşitli yerlerinde bir araya gelip, dernekler kurup, erkekler ile haklarının eşitlenmesini istemişlerdir. Birinci Dünya Savaşı sonrasında siyasal hakların kazanımı şeklinde sonuçlanan süreç, Birinci Dalga Feminizmini ortaya çıkartmıştır. Türkiye’de kadın hareketlerinin başlangıcı 19. yüzyıl Osmanlı dönemine dayanmaktadır. Dünyada olan gelişmelere benzer olarak isyanlar eylem boyutunda meydana gelmiş kadınlar özgürlük ve hak taleplerinden bahsetmişlerdir. Bu süreçte birçok kadın yardımlaşma dernekleri kurulmuştur (Çakır, 2010: 418-431).

1960’larda batı ülkelerinde pek çok gelişme yaşanmıştır. Bu dönemde kadın toplulukları tüm kadınların eşit imkânlarla ulaşmaları için çaba harcamışlardır. Yasalar önünde kadın ve erkek arasında eşitlik olsa dahi pratikte bu böyle olmamıştır. Kadınlar bunun sebebini patriarkiyebağlamışlardır. İkinci Dalga Feminizmi tüm kadınlar için mücadele vermiştir. Böyle olunca kadınlar birbirlerini tanıma fırsatı bulup kadınla ilgili her tür konunun politikasını yaparak bir bilinç yükseltme haline bürünmüşlerdir. Bununla birlikte kız kardeşlik kavramı ortaya çıkmıştır. İkinci dalga feministleri; kültür, siyasi alan ve özel hayat ile ilgili mücadelelerine devam edip ideolojilerini de sürdürmüşlerdir. Mücadelelerinin başat hedefiyse ataerkil sistemin her türlü alandan yok edilmesidir (Berktay, 2013: 6-7; Taş, 2016: 169-171).

Üçüncü Feminist Dalga, 1990 yılının başında ikinci feminizm hareketine tepki olarak ortaya çıkmıştır. Üçüncü feminist dalga, kadınları sadece beyaz ırka indirgemeyip tüm kadınları ilgilendiren sorunlara bireysel bazda çözümler bulunmasını savunmuş ve tek tip kadın algısını reddetmişlerdir. Kadına şiddet gibi mikro konular ile ilgilenmişlerdir. Toplumsal cinsiyet, ırk, sınıf vb. konulara feminist bir görüşle yaklaşmışlardır. Bu dönemde feministlerin tek konusu kadın olmamış, çevre sorunları, savaş, eşitlik vb. konulara da kadınca bir bakış ile bakmaya çalışmışlardır (Taş, 2016: 171).

## **2.4. Tarihsel Süreç içerisinde Kadın Algısı**

Sanayi devriminin kadınlar için en anlamlı yanı çalışma yaşamına katılmaları ve emeklerinin mali bir karşılığı olan ücretlerini almaya başlamış olmalarıdır. Kadının çalışma yaşamı; sanayi devrimi öncesi ve sanayi devrimi sonrası olmak üzere iki bölümde incelenecektir.

### **2.4.1. Sanayi Devrimi'nden Önce Çalışma Yaşamında Kadın**

İnsanlık tarihi süresince bir gelir ederek çalışma daha çok erkeğe ait bir özellik olarak addedilmiştir. Bu durum, kadın ve erkeğin cinsiyetlerine dair rol paylaşımları üzerinde net sınırlar oluşturmuş, kadını erkeğe bağımlı bir hale getirip çalışma hayatından uzaklaştırmıştır. Modern zamanlardan önce çocukların bakımı, ev ile ilgili sorumluluklar kadına yüklenmiş, erkeğe ise ev geçindirme sorumluluğu verilmiştir. Böyle olunca erkek çalışma hayatına katılmış, kadın ise ekonomik bir karşılığı olmayan ev içi işlerle ilgilenmiş ve erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Bunların sonucunda kadın, ikinci planda kalmış ve toplumsal olarak bir kıymet elde edememiştir (Pekel, 2019: 34; İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 153). Maddi özgürlüğü olmayan kadın babasının ya da eşinin himayesinde yaşamak durumunda kalmıştır.

İlkel toplumlardan itibaren kadınlar birçok statüde ekonomik faaliyetlerde bulunmuşlardır. Bu dönemde toplumda kadının değeri bilinmektedir. Anaerkil bir ailesel yapı mevcuttur ve tanrıçalar kadın figürlerinden oluşmaktadır. Kadınların eğitim seviyeleri arttıkça çalışma yaşamındaki rolleri de değişim göstermiştir. Göçebe hayat tarzı süren ilkel toplumlarda kadınlar, aile içinde cinsiyete dayalı işbölümüne göre görevler üstlenmişlerdir. Erkekler avcılık yapmak amacıyla evlerinden uzaklaşabilmiş, kadınlar ise annelik görevleri sebebiyle uzağa gidememişlerdir. Kadın evinde kalıp, ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukları üstlenmiş, sebze meyve toplamış, balçıktan çömlek yapımı vb. işler ile ilgilenmişlerdir (Soysal, 2006: 2; Şenol ve Mazman, 2013: 3).

Kadın ve erkek ilkel hayattan beri farklı rollere bürünmüşlerdir. Oluşan bu işbölümüne göre kadınlar ev ve çocuk sorumluluğunu, erkekler ise ekonomik sorumlulukları üstlenmektedir (Demirbilek, 2007: 17). Sanayi

Devrimi öncesi kadınlar onlara biçilen geleneksel rolleri gerçekleştirmenin dışına çıkamamışlardır. Bir ücret elde edebilmeleri Sanayi Devrimi ile olmuştur (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8).

Göçebe hayat yerini yerleşik hayata bırakınca toplumlarda sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal yapılarda değişiklikler yaşanmıştır. Yerleşim yerleri kurulunca değişim ekonomisi neticesinde de ticaret başlamıştır. Üretim araç gereçlerinin kullanılması ile beraber tarım faaliyetleri artmıştır. Tarım ile ilgilenen kadın hayvanları evcilleştirmeye başlamıştır. Böylece üretici ekonomiye bir geçiş başlamıştır (Şenol ve Mazman, 2013: 3).

Sanayi Devrimi'nden önce kadınlar toprak ile ilgilenip, ev işi ile uğraşmış ve ücret almayarak "ücretsiz aile işçisi" olarak tarım toplumunda üretime katkı sağlamışlardır. Kadınların üretim sonucu ortaya çıkardıkları yiyecek içecek gibi ürünlerin hızlı tüketiliyor olması, kadının emeğinin ekonomik bir değeri olmadığını ifade etmiştir. Öte yandan ev işleri ve tarımsal işlerin birbirine benziyor olması yine kadının işini fark edilemez ve değersiz kılmıştır. (Yüksel ve Ören, 2018: 1252). Kadınların istihdam kaliteleri erkeklere oranla daha kötü seviyelerde olmaktadır. Kadınlar ailelerine yardım ettikleri aile işletmeleri gibi işlerde herhangi bir sözleşmeye tabi olmadan, iş hukuku kurallarına ve toplu sözleşmelere uymadan güvencesiz bir şekilde istihdam edilmektedirler. Yani gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdam edilmiş kadın oranı halen oldukça yüksektir (ILO, 2018).

Yerleşik hayata geçildikten sonra artan nüfusun da etkisi ile toplumsal hayatta erkeğin rolü artmış ve anaerkil yapı yerini ataerkil yapıya bırakmaya başlamıştır. İş bölümünün artması ve tarımsal faaliyetlerin gelişmesi ile ataerkil aile sistemi oluşmuştur. Bu dönemde özellikle batıda kadına değer verilmemesinin ötesinde kadınların eve kapatılmasını düşünen görüşler yaygın olmuştur. Roma imparatorluğu çökünce kadının özgürleşmesine karşı çıkan merkezi devlet zayıflamış fakat kilise halen kadının çalışma hayatında var olmasına izin vermemiştir. 10. yy'da feodal düzen hâkimiyeti sürerken çalışma hayatına erkekler ile birlikte katılan kadınlar, senyör

egemenliğinde ve erkekten düşük ücret kazanarak çalışmışlardır (Soysal, 2006: 3).

#### 2.4.2. Sanayi Devrimi'nden Sonra Çalışma Yaşamında Kadın

18. yüzyılda birçok gelişme yaşanmıştır. En önemli gelişme hiç kuşkusuz Sanayi Devrimi'dir. Sanayi Devrimi'nin en önemli getirilerinden biri kadının çalışma hayatına katılmaya başlamış olmasıdır. O dönem dokuma tezgâhlarında çalışanların büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır. Sanayi devrimi sayesinde kadın ilk defa emeğinin karşılığını ücret olarak almaya başlamıştır. Bu gelişme, Sanayi Devrimi sayesinde günümüzdeki anlamı ile “*ücretli kadın işgücü*” kavramı doğmuştur (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 153; Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197). Sanayi Devrimi kadınların ücret karşılığı çalışma hayatına katılmasında bir milat olmuştur.

Feminist kuramda, istihdam hususunda tartışılan bir konu da kadınların çalışma hayatında yer almaya başlamasıdır. Ataerkilliğin erkeği üstün kılması, kadınların çalışma yaşamlarında maruz kaldıkları baskıyı artırmıştır. Durum böyle olunca kadın kendisine evde bir yaşam alanı oluşturmaya başlamıştır. Böylece cinsiyet temelli bir işbölümü meydana gelmiştir ve mesleklerde kadın ve erkek mesleği şeklinde bir ayrım oluşmaya başlamıştır (Nalbant ve Korkmaz, 2019: 181). Mesleklerin yeteneklere değil de toplumsal cinsiyete göre belirlenmesi adaletsiz bir durumdur. Ataerkil yapının yazısız kuralları kadına ve erkeğe düşen rolleri belirlemiş, kültür ile nesiller boyu bunun izleri devam etmiştir.

İlk defa 1843 yılında, aldığı ebelik eğitimi ile Türk kadını, çalışma hayatında yer almaya başlamıştır. Kadına ilk defa 1897 yılında ücretli işçi olma, 1913 yılında devlet memuru olma hakkı tanınmıştır (Gül vd., 2014: 170). Çalışmayla birlikte evi dışında bir hayata adım atan kadının bu yeni rolleri evdeki mevcut görevlerinde bir değişiklik yaratmamış, kadın bu iki alan arasında çatışma yaşamaya başlamıştır (Dursun ve İftar, 2014: 128).

Sanayi Devrimi sonrası insanlar kente göç edip çalışmaya başlamışlardır. Emeğin bir mal kabul edildiği bu dönemde devletin

koruyucu politikaları olmaması ve işçilerin örgütlenmelerinin yasak olması, işçinin ona sunulan ücreti kabul etmesi zorunluluğunu getirmiştir. Rekabet sanayi sektöründe yoğunlaşmış, ücretler iyice düşmüş ve ortaya sefalet ücreti çıkmıştır. Bir diğer olumsuzluk çalışma sürelerinin uzaması olmuştur. Bu dönemde işsiz kalan kişilere yönelik herhangi bir güvence olmayışı, rekabeti daha da çok artırmış ve çalışma saatleri 18 saatlere kadar çıkmıştır. Bu gelişmeler daha düşük ücretle çalışmayı kabul eden çocukların ve kadınların fabrikalara girmeye başlamasına sebep olmuştur. Birçok kadın sigortasız çalışma şartlarında, asgari ücret altında bir ücret ile çalışmaktadır. Kadınlar güçsüz ve bağımlı olarak atfedilip, evine ekmek götürmek için çalışarak görülmemekte, kendilerine bakması gereken bir eş ya da babaya bağımlı sayılmaktadırlar. Bu kültürel değerler kadının yedek iş gücü olarak görülmesine ve düşük ücretle sigortasız bir şekilde çalıştırılmasına olanak sağlamıştır (Özaydın, 2013: 37; Özçatal, 2011: 36 ). Kadın işgücü ikincil işgücü durumuna gelmiş güvencesiz bir şekilde, düşük ücretler ile çalışma hayatına katılmıştır.

Sanayi devrimi ile birlikte kadınlar endüstride mesleki beceriler kazanarak çalışma hayatında erkekler ile rekabete girmeye başlamışlardır. Erkekler kadınları rakip olarak görüp ekarte edebilmek için ideolojik, ekonomik ve yasal yollara başvurmuşlardır. Öyle ki kadınları sendikalardan uzaklaştırmış, işe alımlarını engellemek için işverenlerle sözleşme imzalamışlardır. Çalışan kadınların eve dönmesi için yapılan çeşitli propagandaları destekleyip, evli olan kadınların istihdamını sınırlayan yasaları desteklemişlerdir (Demirbilek, 2007: 18). Sanayi Devrimi ile birlikte sendikal hareketler de başlamıştır ancak; sendikalar da ataerkil sistemin etkisindedir. Sendikal hareketler ilk başladığı zamanlarda kadınlar çalışma ve örgütlere üye olma gibi bir takım engellerle karşılaşmışlardır. Kadınların düşük ücrete tabi çalıştırılıyor olmaları ve evin reisi erkektir fikrinin varlığı sebebiyle kadınlar işçi hareketlerinin asıl kahramanları olarak görülmemişlerdir. Erkek üstün anlayış seneler boyunca kadının sendika üyeliğine karşı çıkmıştır (Ereş ve Öztürk, 2020: 72).



Dokuma sektöründe yaşanan gelişmeler neticesinde iş gücündeki kadın sayısı artış göstermiş, teknik gelişmeler sonucunda iş bölümü artmış ve bu durum kadın emeğinden yararlanmayı daha basit bir hale getirmiştir. Bunun sonucunda kadınlar dokuma sektöründe erkeklerden daha başarılı bir hal almışlardır. Etkisi süren liberal politikalar kadın emeğinin erkek emeğinden daha düşük ücret almasına yol açmıştır. Yani bu dönemde kadın emeği yoğun bir sömürü ile karşı karşıya kalmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 97). Sanayi devrimiyle beraber kadınlar çalışma hayatında daha aktif yer almaya başlamış ve o dönemin kötü çalışma koşulları sosyal politikalara olan ihtiyacı doğurmuştur. Bu sosyal politikalar ilk olarak 19. yy' da İngiltere'de daha sonra Avrupa'da uygulanmaya başlamıştır (Tezgel, 2013: 24).

Sanayi devrimi ve kapital sistemin gelişmesi ile beraber, aile kurumu da değişiklikler yaşamıştır. Uzmanlaşma ve işbölümünün artması ile üretim ailede yapılamamaya başlamış ve gereksinimler pazarlardan sağlanmıştır. Kapitalizm sayesinde ev içi ve ev dışı üretim şekil değiştirmiş, aile üyeleri de gelir kazanmak için bir işte çalışmaya başlamak zorunda kalmışlardır. Kapitalizm sayesinde kadın çalışma yaşamına atılmıştır fakat bununla beraber ailenin ekonomik birim anlamında değeri azalmıştır. Kapitalizm öncesinde tarım sektöründe, yiyecek üretiminde çalışan kadının emeği, değişen üretim biçimiyle değerini kaybetmiştir (Fidan, 2000: 118).

20. yüzyıla gelene dek Osmanlı'da kadınlar tecrit altına alınmıştır. Kadınlar erkeklerin yarısı kadar miras alabilmişlerdir. O dönemde kadınlar dinsel etkiler ile birlikte annelik ulvi sayıldığı için otorite etkisine de sahip olmuşlardır. İslam hukuku anlayışı neticesinde kadın mahrem sayıldığı için kamusal alanda zorunlu olmadıkça bulunamamıştır. Tanzimat'a kadar kadının ne giyeceği, nerede ve nasıl gezebileceği ile ilgili kısıtlamalar, Tanzimat sonrası dönemde de devam etmiştir. 2. Meşrutiyet zamanında modernleşmeyi benimseyen erkekler (Genç Türkler) yazdıkları ile yeni bir tartışma ortamı yaratmışlardır. Onlara göre kadınlar Osmanlı'nın gelişen ve modernleşen kurumlarından erkekler kadar fayda sağlayamamış ve geri

kalarak dünyaya ayak uyduramamışlardır (Taş, 2016: 170; Pehlivan, 2017: 515).

Cumhuriyet'in ilanı ardından on yıllık sürede birçok reform gerçekleştirilmiş ve neticede kadın eşit yurttaş olma hakkını elde etmiştir (Gül vd., 2014: 170). 1919- 1923 yılları arasındaki Bağımsızlık Savaşı zamanında kadınlar savaşa giden erkekler yerine onların işlerini yapmaya başlamış ve savaşta fiili görev almışlardır. Böylelikle kadın artık yepyeni bir konuma gelmiştir. Kadınlar medeni ve siyasi haklarına çok yaklaşmışlardır. Savaş sonrası erkek nüfusunda olan azalma kadınların kamusal hayata katılmalarına olanak tanımıştır. Bu dönemde devlet kadın eğitimini bir politika olarak benimsemiştir. Bu kadınların asırlarca dışlanmış olduğu alanlarda yer almalarına fırsat tanımıştır. Cumhuriyet'in ilanından yeni medeni kanunda yasalar kadını yurttaş kabul ederken öte yandan hala cinsiyetçi kalıplar içermektedir ( Berktaş, 2004: 15-17). Ataerkilliğin etkileri hala sürmeye devam etse de artık kadın siyasal ve sosyal haklarına kavuşmuştur.

Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte kamusal yerlerde kadın ve erkeğin eşitliğinin sağlanması, zorunlu temel eğitimin getirilmesi (1924), İsviçre Medeni Kanunu'nun kabulü (1926), Şer-i hukukun terkedilmesi ve en önemlisi kadınlara seçme-seçilme hakkının getirilmesi kadını modernleştirmeye başlamıştır. 1949 senesinde kadınları kültür alanında güçlendirmek için "Türk Kadın Birliği" kurulmuştur. Bu birliğin amacı kadınlara tanınmış olan hakları korumaktır. 1930-50 seneleri arasında kadın basında görünür hale gelmeye başlamıştır. Ancak bu oluşum kadını yalnızca cinsel bir obje olarak kullanmaktan öteye gidememiştir. 1960'lı yıllarda kadın hareketleri oldukça hız kazanmıştır. 1980'lere gelindiğinde Türkiye bir kadın hareketine sahip olmuştur. Kemalist devletin meydana getirdiği ortamın avantajı ile pek çok kadın eğitim alıp dil öğrenmiş, ekonomik özgürlüğünü eline alabilmiş, feminist akımın etkisinde kalıp, Türkiye'de bu akımın liderliğini yapabilecek kentli, modern kadın kesimi oluşmuştur. (Yapar Gönenç, 2006: 79-80; Berktaş, 2004: 17; Pehlivan, 2017: 516).

ILO'nun "100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi"nin birinci maddesinde belirtildiği üzere "*Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği*" deyimi, *cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder*" cinsiyet ayırt etmeksizin aynı işi yapan işçilere aynı ücret verilmelidir (ILO, 2018). ILO'nun 1958 senesinde kabul ettiği, Türkiye'nin 1958 yılında onaylamış olduğu 111 Sayılı İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi'ne göre iş ve meslek sahibi olmada, ırk, cinsiyet, renk, siyasi görüş, din vb. nedenler ile ayrımcılık yapılamayacağı, sahip olunan meslek veya iş ile ilgili muamele eşitliğinin olmasına dikkat çekilmektedir (Şen, 2018: 319).

Avrupa Birliği'nde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliklerini gidermek amacıyla birçok düzenleme yapılmıştır. Bu bağlamda ilk olarak 1957 senesinde Roma Antlaşması'nın 19. Maddesi dikkatleri çekmektedir. Bu maddede yer alan eşit işe eşit ücret prensibinden hareket ederek uzun seneler boyunca AB'nin kadınla erkeğin eşitliği anlamında yasal tek dayanağı bu madde olmuştur. 1974'te sosyal eylem programı kabul edilmiş, kadına ve erkeğe eşit bir şekilde muamele edilmesinin de arasında bulunduğu dört ayrı eylem planı oluşturulmuştur. 1989 senesinde "*Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı*" kabul edilmiştir. Bu şartta kadın ve erkeklere eşit muamele edilmesi hakkı boyutunda; mesleklere, eğitim imkânlarına, kariyer olanaklarına ulaşmada eşit imkânlarla ve eşit işe eşit ücret hakkına yer verilmiştir (Yılmaz, 2017: 195; Şen, 2018: 316-317).

1990'lara gelindiğinde kadınların sorunları uluslararası kuruluşlar sayesinde gündeme gelir olmuştur. 1986 yılında CEDAW Sözleşmesi'nin imzalanmasının ardından, 1990 senesinde "Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü" kurulmuştur (Aydın, 2016: 247). 1998 yılında kadın hareketlerinin ve uluslararası hukukun meydana getirdiği hassasiyetle aile içinde çocuklara ve kadınlara yapılan şiddeti önlemek için 4320 sayılı "Ailenin Korunmasına Dair Kanun" yürürlüğe girmiştir. Bu kanun şiddet gören ya da görme ihtimali bulunan kadınların mahkemeye başvurup koruma alabilmelerine imkân tanımaktadır (Berktaş, 2004: 23). Tüm bu

gelişmeler kadının mevcut şartlarına iyileştirmek ve kadını korumaya yönelik gelişmelerdir.

“4857 Sayılı İş Kanunu” (2003) sayesinde emek piyasalarında erkek ve kadının eşit hale gelmesi gerekliliğini belirten Avrupa Birliği yönergelerine uyulmaya çalışılmıştır. Bu kanun 5. maddesinde cinsiyet kaynaklı ayrımcılık yasaklanmış, cinsiyet fark etmeksizin eşit işe eşit ücret ilkesi getirilmiştir(Özmen, 2017: 3).4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte çalışma saatlerinde düzenlemeler yapılmıştır. “ Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartları” ile , “Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına” dair yönetmelik ile “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” düzenlenmiştir (Gül vd., 2014: 170).

Türk kadını birçok hakkı elde etmiş olmasına rağmen hala büyük bir savaş vermek zorunda kalmaktadır. Cinsiyete dayalı işbölümü, ataerkil yapı ve kültür kadını olduğu yerde saymaya mahkûm etmektedir. Birçok ülkeye kıyasla seçme-seçilme hakkını çok daha erken bir tarihte kazanan Türk kadını ne yazık ki siyasette olması gereken noktadan çok uzakta kalmaktadır (Yapar Gönenç, 2006: 80). 2019 yılı TÜİK verilerine göre TBMM’de kadın milletvekillerinin oranı, 2007 yılında %9,1 iken; 2019 yılında bu oran %17.3’e yükselmiştir (TÜİK,2019). Yükselen bir grafik çizilse de halen düşük bir oran söz konusu olmaktadır. Ataerkil sistemin kültürle bir yaşam şekli haline gelişi kadının özgürleşmesi, haklarını layıkıyla kullanabilmesi önünde büyük bir engel olmaktadır

Türkiye’de kadın istihdamında her alanda olduğu gibi eşitsizlikler yaşanmaktadır. Ataerkil yapı ile kapitalist sistem bütünleşip eşitlik politikalarında değiştirici bir erki yaşanmasını zorlaştırmaktadır. Türkiye’de cinsiyet bazlı bir tabakalaşma ve sınıfsal bir katmanın varlığı söz konusudur. Yüksek eğitim almış kadınlar, iyi ücret ile kurumsal işlerde çalışabilmekte ve iş güvencesi imkânlarından yararlanabilmektedir. Öte yandan eğitim alamamış kadınlar kayıt dışı işlerde, düşük ücrete tamah edip, güvencesiz bir şekilde çalışmaktadırlar (İçli, 2018: 139). TÜİK verilerine göre, 1988-2007 yılları arasında, iktisadi faaliyetlere göre kadın istihdamının yoğunlaştığı sektör tarım sektörüdür. Hizmet sektörü, sanayi ve inşaat

sektörü sırasıyla diğer üç sektördür. Kadın emeğinin yoğun olduğu sektör 2008 yılından sonra tarımdan hizmet sektörüne geçmiştir. 2017 yılının yılsonu verileri ışığında hizmet sektörünün toplam istihdamın % 56,1'ine tekabül ettiği görülmektedir. 1988 verilerine göre tarım sektöründeki istihdam oranı, % 76,77iken bu oran 2017'de %28,31'e düşmüştür. Günümüzde en çok kadın istihdam edilen sektör hizmet sektörüdür (Ereş ve Öztürk, 2020: 79).

Türkiye'de kadın istihdamı Avrupa ülkelerine kıyaslandığında büyük oranda bir düşüklük içerisindedir ve çalışmayan kadınların oranı bir hayli yüksektir. Kadınların çalışmasına olan kültürel bakış, köylerden kentlere göçler, zayıf bir ekonomik yapı vb. kadın istihdamı düşüklüğünün bazı sebeplerini göstermektedir. Bu sorunu çözmek için genellikle girişimcilik kursları ve meslek edindirmeye yönelik kurslar açılmış, ulusal stratejiler geliştirilmemiştir. Avrupa Birliğine uyum sürecinde Türkiye'de cinsiyet eşitliğine dair politikalar ulusal yasalara uyumlaştırılmaya çalışılmıştır (Dedeoğlu, 2009: 42).

1948 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni, Türkiye ise 1949 yılında onaylamıştır. Yine bu bildirgenin 23. Maddesi'nde de eşit iş için eşit ücret alma hakkına yer verilmiştir. BM'nin 1979'da kabul etmiş olduğu Türkiye'nin 1985 senesinde onayladığı Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 11.maddesinde, kadınların eşit işe eşit ücret alma, eşit muamele görme hakkının sağlanması gerekliliği belirtilmiştir (Şen, 2018: 319).

Türkiye'de kadın istihdamı 1950'lerden bu yana bir düşüş içerisindedir. 1950'li yıllarda kadınların yüzde yetmiş istihdam ediliyorken, 2000'li yıllara gelindiğinde bu oran yüzde yirmilere gerilemiştir. Kırdan kente yaşanan yoğun göçler ve neo-liberal politikalar bu gerilemenin nedeni olmuştur. 1990'lara gelindiğinde ivme kazanan neo-liberal politikalar sayesinde tarım sektörü artık geçim sağlamaya yetemez hale gelmiş ve kadınlar geçim kaynağı olarak başka sektörlerle yönelmişlerdir. 2008'de tarımsal nüfus oranı yüzde 23.7' ye gerilemiş ve bu düşüş kadınların büyük bir bölümünü işgücü dışına çıkarmıştır (Zeren ve Savrul, 2017: 90).

Türkiye’de kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar hukuki olmaktan ziyade ekonomik ve sosyal kaynaklı sorunlardır. En baştaki problem emek piyasasında düşük ücret almalarıdır. Özellikle erkeklere kıyaslandığında kadınlar çok daha düşük ücretler ile çalıştırılmaktadırlar (Pekel, 2019: 35). Cinsiyete dayalı ücret açığı, ücret karşılığı istihdam edilen kadınların ve erkeklerin çalışmaları karşılığı kazandıkları geliri ifade etmektedir. Dünya’da bu değer % 21. 4 iken, Türkiye de cinsiyete bağlı gelir açığı, % 12.9’dur. Bir kadın anne olunca ücret açığı anne olmayan bir kadına oranla artmaktadır. Türkiye’de bu oran % 29. 6’dır. Toplumsal cinsiyet kaynaklı meslek ayrımcılıkları da ücret açığını artırmaktadır. Ve kadın işi olarak görülen işlerin ücretleri daha düşük olmaktadır. Bunu önlemek için kadınları eğitmek, özel politikalar geliştirmek, kadınları iş gücü piyasasına katılması için teşvik etmek, toplumsal cinsiyet kaynaklı kalıp yargıları ortadan kaldırmak vb. gerekmektedir (ILO, 2018).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini temin etmek gayesiyle ilgili tarafların katılımları ile kamu politikalarının oluşturulup uygulanmasında geçerli olmak üzere uygulama stratejileri ile birlikte amaç ve hedeflerin şekillendirildiği “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2008-2013)” Kadın Statüsü Genel Müdürlüğüne hazırlanmıştır (Yıldırım, vd., 2018: 38). Planda, Türkiye Cumhuriyeti anayasa ve yasalar ile kadın erkek eşitliğini güvence altına almıştır. Bununla birlikte, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) başta olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyeleri, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonu ve Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde ulusal mevzuatına taşınması gereken kadın-erkek eşitliği ile ilgili AB yönergeleri doğrultusunda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemelerde bulunmayı ve bu yasaları uygulamayı güvence altına almıştır (KSGM, 2008).

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) kadının güçlenmesini esas almaktadır. Kadının güçlenmesi, kendi hayatı

üzerinde güç ve kontrol sahibi olması ile mümkündür. Kadının kendi değerinin bilincinde olması, seçeneklere sahip olup aralarından seçim yapma hakkı, kaynak ve fırsatlara ulaşma hakkı, evde ve ev dışında kendi hayatı ile ilgili durumları kontrol etme hakkı, ulusal ve uluslararası düzeyde adil bir ekonomik ve toplumsal bir düzen için toplumsal değişimi etkileme becerilerine sahip olması, kadının güçlenmesinin unsurlarını oluşturmaktadır (KSGM, 2018).

## **2.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki**

Eken (2006) “Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar” isimli çalışmasında toplumsal cinsiyet algısı temelinde TSK’ da çalışan kadın subayların mesleki rolleri ve aile içerisindeki rol etkileşimleri üzerine anket uygulamasında bulunmuştur. Bu çalışmaya göre;

- Kadın subayların erkek egemen bir yapı olan askeri okullarda sosyalleşmiş olmaları, ev alanı ile ilgili sorumluluklarda daha çok sorumluluk aldıkları görülmüştür. Kadınlar için zor bir yapı olarak düşünülen askeri yapının ev içi sorumluluklar ile ilgili olumlu etkisi olduğu ve aile yapısını modernleştiren bir kurum olduğu sonucuna varılmıştır.
- Kadın subayların eşleri ile görüşememe sebebi kendi işi kaynaklı olduğunda eşiyile sorun yaşama ihtimali artmaktadır. Bunun dayanağı da Parsons’un belirttiği gibi erkeğin esas rolünün iş yaşamı, kadının ev içi roller olması kaynaklıdır.
- Eş ile iyi ilişkileri bulunan kadın subayın iş tatmini artmakta, iş hayatında kadın olarak varolmanın zor olduğunu düşünenin ise azalmaktadır. (Eken, 2006: 272-276).

Cinamon ve Rich(2002) “GenderDifferences in TheImportance of WorkandFamilyRoles: ImplicationsforWork–FamilyConflict” adlı çalışmalarında toplumsal cinsiyetin, iş-aile çatışmasına etkilerini incelemişler ve şu sonuçlara varmışlardır:

- Çalışmada iş-aile çatışması bünyesinde cinsiyetler arasındaki farklılıklar benzerlikler ve işe verdikleri önem incelenmiş erkeklerin daha çok işe kadınların ise daha çok aileye önem verdikleri görülmüştür.
- Aileye ve işe eşit önem veren çalışanlarda, toplumsal cinsiyet açısından belirli bir fark görülmemiştir.
- Kadınların iş etiği erkeklerden daha fazladır. Kadınlar işe bağlılıkta erkeklerden daha geridedir bunu sebebi de kadınların kariyerlerinde karşılarına çıkan güçlüklerdir.
- Kadınlar evde erkeklerden daha fazla çalışmaktadır.
- Kadınlar iş-aile çatışmasını daha çok, daha sık ve yoğun yaşamaktadırlar (Cinamon ve Rich, 2012: 537-540).

Öztan ve Doğan (2015) “Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet” adlı çalışmalarında şu sonuçlara varmışlardır:

- Aile içinde mevcut olan cinsiyete dayalı işbölümünün eşitlikçi dağılmıyor oluşu, profesyonel işgücünde olan kadınlar içinde ev ile ilgili sorumlulukların öncelik olması şeklinde olmaktadır.
- Kadınların kariyerlerinin gelişmesine yönelik destek artış göstermiş ancak kalıp yargılar sebebiyle aile içindeki roller kadınının görevi olarak görülmeye devam etmiştir.
- Toplam işgücü içinde, bilim ve teknoloji sektöründe çalışan kadın oranı % 0.59 dur bu da ataerkil düzenin ve cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olmaktadır (Öztan ve Doğan, 2015: 220-222 ).

Karaman (2014) “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı Çerçevesinde İş-Aile Yaşamı Uyum Politikaları Ve Türkiye” çalışmasında iş-aile sorumlulukları sebebiyle yaşanan iş-aile çatışmasının, toplumsal cinsiyeti ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Karaman çalışmanın sonucunda şu noktalara varmıştır:



- Kadının iş-yaşam uyumunu sağlamak için politikalar geliştirilirken kadını ikincil konuma düşürecek olan politikalara dikkat etmek gerekmektedir.
- İş-aile yaşamı uyum politikaları, kadının güçsüz bir durumda olduğu için desteklenmesi gereken bir taraf değil, erkeklerin ve kadınların ev ile ilgili sorumluluklarını dengeli bir sekle getiren, huzurlu bir iş ve aile hayatı yaşamalarını sağlayan ve toplumdaki mevcut cinsiyet eşitsizliklerini değişime uğratma amacıyla politikalar olmalıdırlar (Karaman, 2014: 105-106).

Wu, Wang ve Chen (2018) “GenderDifferencesandWork-FamilyConflictsamongEmergencyPhysicianswithIntentiontoLeave” çalışmalarında şu sonuçlara varmışlardır:

- Kadın ve erkek olarak mesleki tatmin arasında bir fark bulunmamıştır. Kadınların memnuniyetinde esnek çalışma saatleri, kariyer fırsatları önemli faktörlerdir.
- Hem kadın her erkekte zaman esaslı iş-aile çatışması yaşanmaktadır.
- Haftalık çalışma saati yüksek olan çalışanlar daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.
- Kadınlarda da erkeklerde de iş- aile çatışması ve stresi en aza indirmek için çalışma programlarının düzenlenmesi gerekmektedir Wu, vd., 2018: 2-8).

Özmete ve Eker (2012) “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme” ismini taşıyan çalışmalarında kamuda görev yapan kadın ve erkeklerin rollerinin iş ve aile yaşamlarına etkisi bakımından iş-aile çatışmasını göstermek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda:

- Kişilere en zor gelen rolün evlilik neticesinde kazanılan eş ve ebeveyn olma rolü olduğu görülmüştür.
- Önemli bir bulgu olan cinsiyet algısı dikkat çekmektedir. Bireyin iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması yaşamasının arkasında

cinsiyet değişkeni anlamlı bir etki yaratmaktadır. Birçok çalışmada kadınların erkeklere oranla daha fazla iş-aile atışması yaşadığı bilinmektedir.

- Cinsiyetin iş-aile çatışmasını değerlendirmede çok etkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Hem kadın her erkek çatışmayı benzer düzeyde algılamaktadır. Bu durum kadınların daha çok sorumluluk alsalar bile iş yaşamlarının talepleri ile aile yaşamlarının beklentilerini başarılı bir biçimde yönettiği sonucunu ortaya çıkarmıştır (Özmete ve Eker, 2012: 18-19).

Akgöl Gök ve İl (2017) “Evli Kadın Ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rollerıyla İlgili Algılarının Aile İşlevlerine Yansıması” adlı çalışmalarında evli kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyet üzerine fikirlerini ve yaşadıkları sorunları belirlemeye çalışıp şu sonuçlara varmışlardır:

- Evli kadınların ve evli erkeklerin kendi ailelerinde edinmiş oldukları toplumsal cinsiyet algılarıyla çatışma ve aile işlevleri arasındaki ilişki incelendiğinde her ikisinin de kök ailelerinin çok etkisinde kalmadıkları söylenebilir. Bunu sebebi olarak da kişilerin üniversite eğitimi almak için şehir dışına gittikleri ve sosyalleşmeleri neticesinde de toplumsal cinsiyet algılarının esnediği gösterilmiştir.
- Kendi ailelerinde mevcut olan, ideal olarak düşündükleri toplumsal cinsiyet rolleri ile alakalı yaşadıkları çatışmada ideal gördükleri roller ile kendi ailelerinde olan toplumsal cinsiyet rolleri arasında olumsuz bir çatışma olduğu ortaya çıkmıştır (Gök ve İl, 2017: 532-533).

Blanch ve Aluja (2012) “Socialsupport (familyandsupervisor), Work–Family Conflict, andBurnout: SexDifferences” isimli çalışmalarında aşağıdaki sonuçlara varmışlardır:

- Kadınların ve erkeklerin tükenmişliklerini azaltmada farklı mekanizmalar görev almaktadır. Erkeklerin aile desteği kadınların ise süpervizör desteği iş-aile yükünü hafifletmektedir.
- Aileyi destekleyen programlar, iş hayatının aileye müdahalelerinin olumsuz etkilerini azaltabilmektedir.

- Çocuk sahibi olunması durumu, iş-aile çatışması yaşanma riskini önemli ölçüde artırmaktadır (Blach ve Aluja, 2012: 826).





### 3. BÖLÜM

## İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA ARACILIK EDEN FAKTÖR “TOPLUMSAL CİNSİYET”:BANKADA ÇALIŞAN KADINLAR ÖRNEĞİ

### 3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Toplumda kalıplaşmış bazı kadın ve erkek rolleri bulunmaktadır. Ev işleri ve çocuk bakımından kadının sorumlu olması, erkeğin ise çalışıp eve para getiren kişi görevinde olması gibi bazı kalıp yargılar geçmişten günümüze dek varlığını sürdürmektedir. Sanayi Devrimi ile birlikte kadının çalışma hayatına adım atması onun çoklu rollerine bir yenisini eklemiştir. Bu durumda kadın çatışma yaşamaya başlamış, işi ve ailesi arasında gerginlikler yaşamaya başlamıştır. Toplumsal cinsiyet baskısı kadına çoklu roller yüklemiş ve kadın bu rolleri arasında çatışmalar yaşamaya başlamıştır.

Bu çalışmanın amacı; Kırklareli ilinde, kadın emeğinin yoğun olduğu bir sektör olan bankacılık sektöründe çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliği kaynaklı iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıklarını ve cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıklarını araştırmaktır.

Bankada çalışan kadınların bu çalışmanın amacı olan konu ile ilgili görüşlerini öğrenmek amacıyla kadınlarla görüşmeler yapılmıştır.

Literatür incelendiğinde iş-aile çatışması ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği konularında ayrı ayrı birçok çalışma yapıldığı belirlenmiştir. Bu çalışmanın farkı iş-aile çatışmasının toplumsal cinsiyet ile ilişkilendirilmiş olarak birlikte incelenmesidir. Çalışmanın kadınların yaşadıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliği kaynaklı iş-aile çatışmasını beraber değerlendirmesi bakımından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### 3.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni, Kırklareli ilinde özel bankalarda ve kamu bankalarında çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Çalışmada nitel araştırma

yöntemleri için kullanılmakta olan ve amaçlı örnekleme yöntemlerinde bulunan ölçüt (kriter) örnekleme, kolay ulaşılabilir durum örnekleme birlikte kullanılarak çalışmanın örnekleme oluşturulmuştur.

Nitel araştırmacılar, olasılıklı olmayan amaçlı örnekleme kullanırken görüşme yapacakları kişilerin araştırma konusu ile direkt olarak ilgili olup olmadıklarına evreni temsil edip etmeme durumlarından daha çok önem vermektedirler (Karataş, 2015: 71).

Amaçlı örnekleme, örnekleminin amacına sadık kalarak bilgi bakımından zengin olan durumlarda seçilip derinlemesine bir araştırma yapılabilmesine olası kılan, belli ölçütleri sağlayan bir ya da daha çok özel durumda çalışılması istenildiğinde kullanılan, bir yöntemdir (Koç Başaran, 2017: 490).

Ölçüt(kriter) örnekleme yöntemi, araştırmacı tarafından önceden belirlenen bir dizi ölçüt ile uyum sağlayan tüm durumların çalışılması şeklinde gerçekleşmektedir. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme, hızlı bir şekilde ve kolayca ulaşılabilen öğeleri içermektedir. Nitel araştırma tekniği olarak sıklıkla başvurulmaktadır ancak kullanılması çok istenmeyen bir yöntemdir (Baltacı, 2018: 254-259).

Olasılık temelli olmayan amaçlı örnekleme yöntemi, nitel araştırma tekniklerinde sıklıkla tercih edilmektedir çünkü araştırmacının örnekleme yer alan durum ve kişileri derinlemesine betimleme yapmasına olanak tanımaktadır (Yıldız, 2017: 429-430).

Örnekleme Kırklareli ilinde yaşamakta olan, 16 devlet bankası, 16 özel banka çalışanı toplam 32 kadından oluşmaktadır. Görüşmeler verilerin birbirini tekrar etmeye başlamasından dolayı sonlandırılmıştır.

### **3.3. Çalışmanın Yöntemi**

İş-aile çatışması ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkiyi Kırklareli’nde bankada çalışan kadınlar çerçevesinde incelemiş olan bu çalışmada nitel araştırma teknikleri kullanılmıştır.

Nitel veriler; derinlemesine açık uçlu mülakat, yazılı doküman ve doğrudan gözlem olmak üzere üç şekilde yapılmaktadır. Mülakatlar sayesinde kişilerden duygu, düşünce ve deneyimleri ile ilgili detaylar ile ilgili doğrudan alıntı yapılabilmektedir (Bütün ve Demir, 2014: 4). Nitel araştırmalar, bir çalışmanın gerçekliğini göstermede, bir başkasının fikirlerini öğrenmede ve farklı yapıların verilerini kullanmada çok etkilidir. Kişilerin veya grupların insanı ilgilendiren ya da sosyal bir problemle ilgili fikirlerini keşfetmede bir araçtır (Şahin, vd. 2019: 1410).

Derinlemesine görüşme, çalışılan konuyu tüm boyutları ile ele almaktadır. Sıklıkla açık uçlu sorular ile detaylı cevapların verilmesine olanak sağlayan, birebir ve yüz yüze görüşülerek bilgi toplanan bir tekniktir. Görüşme ile kişinin tecrübelerine, duygu ve düşüncelerine ulaşılmaktadır (Tekin, 2006: 101).

Yapılandırılmamış görüşme önceden bir hazırlık olmaksızın, doğal akışta gerçekleşen görüşme şeklidir. Kişi bazen görüşme yapıldığının farkında olmayabilmektedir. Araştırmacı görüşme yapıldığı anda verilen cevaplara göre yeni sorular hazırlamak durumunda kalabilmektedir (Türnüklü, 2000: 547). Yapılandırılmamış görüşmeler esnek olup, görüşmenin gidişatına göre şekillendirilebilmektedir (Yılmaz ve Oğuz, 2011: 101).

Yapılandırılmış görüşme tekniğinde araştırmacı soracağı soruları önceden hazırlamış bulunmaktadır. Görüşme yapacağı esnada soruları kayıtlı bir şekilde durmaktadır. Görüşülen kişinin kendisini ifade etmesini kolaylaştıracak şekilde açık uçlu sorular sorulacağı gibi, kapalı uçlu sorulara da yer verilebilmektedir. Zamandan tasarruf etmek açısından bu yöntem başarılı bulunmaktadır. Öte yandan soruların önceden hazır olmuş olması esnekliğe engel olmaktadır (Tokmak, 2016: 93).

Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminde, araştıran kişi sorularını önceden hazırlayıp bununla birlikte görüşme esnasında yeni alt sorular sorarak görüşülen kişiden detay isteyip, görüşmenin gidişatını etkileyebilmektedir. Bu teknik, aynı anda hem bir standart düzeyi yakalama ihtimali sağlamakta hem de esneklik sunmaktadır (Türnüklü, 2000: 547).

Bu çalışmada nitel araştırma tekniklerinden yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Covid-19 (Koronavirüs) salgını sonrasına denk gelen görüşmeler telefonla yapılmış olup, diğer görüşmeler ise kadınlar ile baş başa görüşülmek sureti ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 26.02.2020 tarihinden 22.05.2020 tarihine kadar devam etmiş olup, 16 devlet bankası çalışanı, 16 özel banka çalışanı kadın ile görüşülmüştür. Görüşmelerin süreleri değişkenlik göstermektedir.

Görüşmeler görüşme yapılan kadınların iş yerlerinde, kafelerde, öğlen molasında yemek yedikleri restoranlarda gerçekleştirilmiştir. İsim soy isim, çalışılan banka ismi gibi kişisel bilgilerin gizli kalacağı, kişilere belirtilmiştir. Görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş olup, bu kayıtların hiç kimse ile paylaşılmayacağı bilgisi verilmiştir. Bazı katılımcılar yüz yüze görüşmeyi kabul etmemiş olup, yazarak cevaplamayı kabul etmişlerdir. Covid-19 (Koronavirüs) salgını sebebiyle görüşme yapılacak kişilere ulaşmakta zorluk yaşandığından görüşmelerin bir kısmı yazma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Salgın sebebiyle yüz yüze görüşmenin uygun olmaması gerekçesiyle bir kısım görüşme de telefon aracılığı ile yapılmıştır. Her bir görüşme öncesinde katılımcılara çalışılan konu ve sorularla ilgili detaylı bilgi verilmiş, anlamadıkları durum ya da sorular açıklığa kavuşturulmuştur.

Tüm görüşme verileri herhangi bir değişiklik yapılmadan bilgisayar ortamına aktarılmış olup, kişisel bilgilerin korunması gereği kadınların ismi kullanılmamış, devlet bankasında çalışan kadınlar “D1, D2...” olarak adlandırılmış, özel bankada çalışan kadınlar ise “Ö1, Ö2...” olarak adlandırılmıştır. Tüm bu görüşmelerin sonucunda elde edilen veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak çözümlenmiştir.



Nitel veri analiz yöntemleri içinde en çok kullanılan tekniklerden biri olan içerik analizi, elde edilmiş olan verileri yakından inceleyip, verilerin açıklanması ile tema ve kavramlara ulaşılmasını gerekli kılmaktadır. Öncelikle veriler tanımlanmaya çalışılıp, birbiri ile alakalı veriler belirli tema ve kavramlar çerçevesinde yorumlanmaktadır (Özdemir, 2010: 335; Karataş, 2017: 75).

### **3.4. Çalışmanın Sınırlılıkları**

Çalışmanın sınırlılıklarını, kadınların ilk önce görüşmeyi kabul edip sonra vakit darlığını sebep gösterip ya görüşmekten kaçınmaları ya da görüşme zamanına riayet etmemeleri oluşturmaktadır. Bununla birlikte tüm dünyada pandemi ilan edilmesine sebep olan Covid-19 (Koronavirüs) salgını sebebiyle bankaların bir kısmı personellerini 14 gün çalıştırıp 14 gün izne çıkarmıştır. Salgın neticesinde yüz yüze görüşme ihtimali ortadan kalkınca görüşmelerin salgın dönemine denk gelen bir kısmı telefon ile yapılmak zorunda kalmıştır. Telefon görüşmeleri yapılırken öncelikle konu ile ilgili bilgilendirmeler yapılmış, kadınların herhangi bir etki altında kalmamaları adına görüşmeleri yalnız bir şekilde gerçekleştirmeleri ricasında bulunulmuştur.

Diğer bir sınırlılık ise özellikle bazı özel banka çalışanı kadınlarda görüşme yapmada çekimser bir tavrın var olmasıdır. Herhangi bir kişisel bilginin alınmayacağı, banka ismi kullanılmayacağı belirtilmiş dahi olsa görüşmeden kaçınan kadın çalışanlar olmuştur. Devlet bankasında görev yapmakta olan kadın çalışanların görüşme yapmak ve fikirlerini beyan etmek açısından rahat bir tavır sergiledikleri gözlemlenmiştir. Genel olarak kadınların, sektör fark etmeksizin görüşmeden kaçınma sebepleri olarak sundukları zaman yetersizliğidir. Hem yoğun çalışma saatleri, hem pandemi sebebiyle gergin ruh haline sahip olmaları ve çalışma saati farklılaşmaları göz önünde bulundurulduğunda görüşmeden kaçınma halleri kabul edilir bir durum olmaktadır.

### **3.5. Çalışmanın Problemleri ve Öngörüler**

Çalışmanın problemleri aşağıda belirtildiği şekildedir:

- Evde geçirdiğiniz sürelerde işinizle ilgili, işte geçirdiğiniz sürelerde eviniz ve aileniz ile ilgili sorumluluklarınızı düşündüğünüzde ne hissedersiniz?
- Sadece cinsiyetinizden dolayı daha fazla rol üstlendiğinizi düşünüyor musunuz? Açıklayabilir misiniz?
- Çalışırken cinsiyet ayrımcılığı yaşadığınız, cinsiyetinizden dolayı farklı bir muamele ile karşı karşıya kaldığınız oldu mu? Açıklar mısınız?
- Çalışan bir kadın olarak, iş hayatınızda aile hayatınız ile ilgili karşınıza çıkan olumsuz durumları anlatır mısınız? Aile hayatınız işinizi nasıl etkiliyor?
- Çalışma saat ve şartlarınızı göz önünde bulundurup kadın olmanızdan dolayı daha fazla gerginlik yaşadığınızı düşünüyor musunuz?
- Çalışan bir anne/eş olmanın, çalışan bir baba/eş olmaktan farkı olduğunu düşünüyor musunuz? Açıklar mısınız?

Çalışmada temel öngörü; Kırklareli ilindeki bankada çalışan kadınların toplumsal cinsiyet kaynaklı iş-aile çatışması yaşıyor olduğudur. Bu bağlamda çalışmanın hipotezleri aşağıda olduğu şekilde belirlenmiştir:

- Kırklareli ilinde bankada çalışan kadınlar çalışma hayatlarında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar.
- Evli kadınlar iş-aile çatışmasını daha şiddetli yaşamaktadır.
- Çocuk sahibi olmak, kadının sorumluluğunu daha da fazla artırarak iş-aile çatışması yaşamasına sebep olmaktadır.
- Aile desteği bankada çalışan kadının iş-aile çatışması yaşama şiddetini azaltmaktadır.
- Kadınlar toplumsal cinsiyet kaynaklı olarak daha fazla sorumluluk ve rol üstlenmektedirler.

### 3.6. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde kuramsal çerçeveye ilişkili olarak Kırklareli ilindeki bankada çalışan kadın çalışanlara yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla içerik analizi yapılmıştır.

İçerik analizlerine geçilmeden önce kadınların medeni durumları, çocuk sayıları ve görüşme kodları ile ilgili bilgiler sunulacaktır.

#### 3.6.1. Çalışmaya Katılan Bankada Çalışan Kadınlara Yönelik Bilgiler

Bu bölümde görüşme gerçekleştirilen kadınlarla ilgili bazı bilgilere yer verilmiştir. Görüşmelerin gizliliği sebebiyle devlet bankasında çalışan kadınlar D, Özel bankada çalışan kadınlar Ö harfi ile belirtilecektir.

**Tablo 4. Çalışmaya Katılan Kadınlara Yönelik Bilgiler**

<b>Bankada Çalışan Kadın Katılımcılar</b>	<b>Medeni Durumları</b>	<b>Çocuk Sayısı</b>
D1	Evli	1
D2	Evli	-
D3	Evli	1
D4	Evli	-
D5	Evli	1
D6	Evli	2
D7	Evli	1
D8	Evli	1
D9	Evli	-
D10	Evli	1
D11	Evli	1
D12	Evli	2
D13	Bekar	-
D14	Evli	1
D15	Evli	1
D16	Bekar	-
Ö1	Evli	-
Ö2	Evli	2
Ö3	Evli	-
Ö4	Evli	1
Ö5	Evli	1
Ö6	Evli	-
Ö7	Bekâr	-
Ö8	Evli	-
Ö9	Evli	-
Ö10	Evli	-

Ö11	Evli	2
Ö12	Evli	1
Ö13	Evli	-
Ö14	Evli	2
Ö15	Bekar	-
Ö16	Bekar	-

### 3.6.2. Bankada Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Baskısı Analizleri

Bankada çalışan kadın çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile toplumsal cinsiyet eşitsizliği arasındaki ilişkiye yönelik analizler, 32 kadınla yapılan görüşmeler neticesinde incelenecektir.

#### 3.6.2.1. Bankada Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Baskısı İçerik Analizleri

Rassal olarak seçilmiş bankada çalışan kadın çalışanlarla iş-aile çatışması ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin değerlendirilmesi amacı ile gerçekleştirilen görüşmeler içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. Bankada çalışan kadınların iş-aile çatışması yaşadıkları, bu çatışmayı çocuk sahibi olup olmamalarının etkilediği fakat toplumsal cinsiyet kaynaklı bir cinsiyet eşitsizliği yaşamadıklarını bildirdikleri görülmüştür. Yapılan içerik analizi neticesinde 5 tema oluşturulmuştur. Bu temalar; “iş-aile çatışması”, “aile-iş çatışması”, “toplumsal cinsiyet eşitsizliği”, “çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı” ve “cinsiyetin içinde rol çatışması” olarak belirlenmiştir.

#### Tema 1: İş-Aile Çatışması

Bankada çalışan kadın çalışanlarla yapılan görüşmeler neticesinde kadın çalışanların büyük bir kısmının iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

İçerik analizi neticesinde, katılımcılar çoklu roller üstlenmeleri sonucunda; stres, gerginlik, baskı hissettiklerini, yoğun iş yükü ve vakit ayıramama durumunun yetememe hissi yarattığını vurgulamışlardır. Çocuk sahibi olmalarının yaşadıkları çatışmayı artırdığı gözlemlenmiştir.

**Tablo 5. Bankada Çalışan Kadınların Yaşadıkları İş-Aile Çatışmasına Dair Vurguları**

Çalışma Sonuçlarına Göre Katılımcı Kadınların Vurguları	Mülakat Sonuçları
İş-Aile Çatışması	32/31

Çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların yaklaşık %96'sının iş-aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan kadınlara “Evde geçirdiğiniz sürelerde işinizle ilgili, işte geçirdiğiniz sürelerde eviniz ve aileniz ile ilgili sorumluluklarınızı düşündüğünüzde ne hissedersiniz? sorusu yöneltilmiş olup verilen cevaplar şu şekildedir:

**Tablo 6. Bankada Çalışan Kadınların Yaşadıkları İş-Aile Çatışması İle İlgili Mülakat Verileri**

D1	“Özellikle ilk çalışmaya başladığım senelerde hatta ilk bi 5 6 yıl kadar eve geldiğimde geceleri uyuyamayacak kadar işi düşünüyordum. Zaten o zamanlar çalışma sürelerimiz daha da uzundu bazen gece 11’de eve geldiğim oluyordu ama ertesi gün yine aynı saatte gidiyorduk işe. O günden kalan işlerimi düşünüyordum. Mesela bir türlü yoluna girmeyen işler oluyordu onlara takılıyordum, müşteriye nasıl cevap vereceğimi düşünüyordum. Müdürümle bazen, hani amirlerimle diyim daha doğrusu yaşadığım sıkıntılar oluyodu onları düşünüyordum yani iş hayatımın ilk 5 yılı nerdeyse açıkçası bunları yani eve de iş getirerek geçti. Bayağı sıkıntılı dönemler geçirdim. İşte de evi düşündüğüm oluyo. Eve geldiğimde yapacağım işler, yemek işte evle ilgili işler. Şimdi çocuk var, çocuğa yemek falan gibi bunların hepsini tabiki de aklımdan geçiriyorum. Ya da işte işten çıkınca şunu alıp eve giderim gibi kafam sürekli bunlarla dolu. Yine de bir süre sonra yani bi 5 6 yıl sonra falan işi düşünmemeyi öğreniyosun. Ee kafan daha rahat oluyo ee o yüzden yani işte evi düşünmek olabilir hani ne yapacağımı düşünüyosun evde. Sonuçta evin stresi ile işin stresi aynı değil. Ama evde işi düşünmektense ben işte evi düşünmeyi tercih ederim.”
D2	“Evde genelde işle ilgili düşünmüyorumama işte sorumluluklarımı düşünüyorum ev işleriyle alakalı akşama giderken şunu bunu alayım gibi illaki düşünüyosun, evle yemekle ilgili <b>Bu ne hissettiriyor size ?</b> Strese

	giriyorum diyebilirim.”
D3	“Çocuğum doğmadan önce işteyken ev ile ilgili endişelerim olmuyordu çünkü eşim ev işleri konusunda yardımcı olduğu için işte olduğum sürelerde ev ile herhangi bir sıkıntı yaşamıyordum. O süreçte bankadaki rolüm kobi portföy yöneticiliğiydi daha fazla sorumluluk gerektirdiğinden dolayı evde olduğum süreçte iş ile ilgili daha sık endişeleniyordum hedef baskısı, müşteri istekleri gibi ama çocuk sahibi olduktan sonra hem bankada iki rolüm daha hafiflediğinden ve hedef baskısının azalmasından hem de çocuğuma olan sorumluluklarım ve onun bana ihtiyacı olduğunu düşündüğüm halde yabancı bir kadına bırakıp işe gitmek zorunda olmam çoğu zaman aklımın evde kalmasına neden oluyor.”
D4	“Sorumluluklarımı düşündüğümde ilk aklıma gelen his sanırım kafa yorgunluğu. Şunu da belirtiyim sorumluluk olarak çalışırken çocuklardan birinin hasta olması beni çok zorluyo bu sefer aklın evde kaldığı için işine veremiyorsun kendini bu da beni zorlayan bir taraf belirtmek istedim.”
D5	“Tabiki biraz gerilirim stres yaparım kendime ama biran önce çözüme ulaşım işime devam ederim. Mümkünse de işimdeki durumumu evime hiç yansıtmam.”
D6	“Kaygı, endişe, aileme zaman ayıramamamın verdiği suçluluk ve vicdan duygusunu çok sık yaşıyorum. Zamanı yetiştirebilmek için kaygılanıyorum.”
D7	“Çalışma saatlerinin belirsizliğinden kaynaklı evimizdeki sorumlulukları hafta içi maalesef yerine pek getiremiyoruz. Tatil günlerimizde evimizle ilgilenebiliyoruz. Hele ki çocuğumdan sonra yeteri kadar vakit geçiremediğimi düşünüyorum şu an emzirme döneminde olduğum için akşam çıkış saatim 5 ama süt iznim bitince bende herkes gibi işten çıkıcam ve bu beni özellikle çocuğuma karşı olan sorumluluğumda endişelendiriyor.”
D8	“Evde geçirdiğim sürelerde işimle ilgili yarım kalan şeyleri özellikle ve sorunluşeyleri eve getiririm çalışırken de evle alakalı sorumlulukları düşündüğüm oluyor, bu beni üzüyor ama çalışmak beni evde kalmaktan

	daha çok mutlu ediyor.”
D9	“Evde geçirdiğim sürelerde aklıma işimle ilgili bi şey takıldığında yarın bunu yapmam gerekiyo şeklinde bazı şeyler takılabiliyo ya da iş yerindeyken eve gittiğimde bunu yapmalıyım şeklinde sorular geldiği için üzerimde baskı ve stres hissediyorum.”
D10	“Evde işimle alakalı sorumluluklarım çok aklıma gelmiyor açıkçası düşünmeye de çok vaktim olmuyor ama işte kızım hep aklımda yemeğini yedimi uyudumu bilirsin işte ona yetemiyorum kaygısı var ama onun için çalışmam lazım motivasyonu var bu şekilde.”
D11	“Bankacı olmak gerçekten bi bayan için çok zor özellikle çocuk olduğunda daha da zor biran önce işini bitirip eve gitmek istiyorsun çocuğun sana hasret büyüyor ama yinede en azında bi isim olduğu için şükretmekten başka bir şey diyemiyorum. Ama banka özellikle gişe görevlisi olarak çok sorumluluğumuz var sürekli para ile uğraşmak gerçekten zor insanlarla iç içe ve sürekli onlarınşikâyet etmesi ve laf anlatamam başlı başına bi sorun ama buda bizim görevimiz elimizden geldiği kadar yardımcı olamaya çalışıyoruz.”
D12	“Evde olduğum da iş işte olduğumda evle ilgili iste ristemez kendim olarak hakkını vermeye çalışıyorum. Eve gidince evdeki temizlik, yemek çocukların bakımı ve onların gelişimi ile ilgili nasıl yetişebileceğim evde olduğumda da bizim işimizin yoğunluğu ve sirkülasyon, bulunduğu pozisyon satış nasıl daha iyi olabilirim ve işimle ilgili bankama nasıl faydalı olabilirim her gün yeni müşteri kazanımı ve satış ile ilgili sürekli düşünce içinde oluyo isteri stemez. Bu da beni bedenen yorduğu gibi düşünce anlamında da yoruyor.”
D13	“İşteyken evi düşünmek ailem yeterince yardımcı olduğu için aslında, ailemle ilgili sadece rahatsızlık gibi bir durum söz konusu olduğunda, onlar sadece aklıma takıldığı zaman biraz şey oluyor. Bir ara annem rahatsızdı bir tek o aralar kafamda soru işareti oluyordu ne yapacağım nasıl olacak gibi o tür sıkıntıları vardı ama onun haricinde işteyken ailemi düşünüyem gibi bir problemim olmuyor, yani o şekilde bir sıkıntım olmuyor. İş zaten evde olduğum zaman da dışarıda gezerken de yani kendim düşünmesem de müşterim hafta sonu da mesaj atıp bir

	şeyler sorduğu için sürekli aslında bir programlama yapıyorsun yani o sürekli hayatının içinde senin, onunla beraber yaşıyorsun. Onunla bütünleşiyorsun yapacak bir şey yok ona göre ayak uyduruyorsun.”
D14	“Karmaşık duygular hissediyorum. Özellikle kızıma çok fazla zaman ayıramıyor olmak beni üzüyor.”
D15	“Gerginlik aileme karşı yetememezlik işime karşı sorumluluk. Her iki tarafada yeterli zamanın kalmaması insanı geriyo.Bir şeylere yetişme çabası gergin hissediyorum kendimi sürekli yapmalıyım, yetiştirmeliyim, çocuğuma zaman ayırmalıyım.İşimi yapmalıyım, İşte biraz daha kalmalıyım ama çocuğumla oynamalıyım gibi.”
D16	“Kötü hissedirim çünkü aileme yeteri kadar zaman ayıramam özellikle mesaiye kaldığım günlerde mesela annemin burada olduğu zamanlarda bazen 8’de 9’da geliyorum ne oluyor o zamanlarda o senin için geliyor ama sen onu göremiyorsun duruma düşüyorsun ama evli olduğum süre zarfında cevap verirsem o zamanda tabiki şimdi mesaiye kalmak zorundasın çünkü ticari portföy yönetiyosun gün içinde rapor yapma şansın yok bu sefer tabiki riskinde sıkıntı oluyor. Çünkü beraber bir yemek yeme saatin olmuyor mesela. <b>Ne hissediyorsunuz bu şekilde olduğu zaman?</b> Ya kötü yani nasıl diyim vicdanen kötü hissediyorum benim suçum değil ama nasıl bir duygu hüznü diyim hüznü hissediyorum tabiki.”
Ö1	“Evde olduğum zamanlarda işimi düşündüğümde genelde geriliyorum. Çünkü yoğun ve insanlar germiş oluyor beni ee ama genelde isteyken evle ilgili pek bir şey düşünmeye vaktim olmuyo. Bireysel bankacılık biriminde görev yapıyorum ve çok fazla müşteri ile tek başıma eee görüşmek durumundayım. Evdeyken bile müşteriler arayabiliyorlar özellikle izinli olduğum zamanlarda şubede olmadığımından dolayı beni istediklerinden ötürü elimden bir şey gelmeyince de geriliyorum. Ben bireyselde tek çalışıyorum birçok bankada 1den fazla kişi çalışıyor yani ben yoksam yerime bakan genelde olmuyor.”
	“Evde geçirdiğim sürelerde işimle ilgili düşündüğümde tek hissettiğim strestir. Çünkü riskli bir iş ve sürekli gün içerisinde yaptığım işleri teyit ediyordum. Hatta notlar alıyordum evde küçük kâğıtlara ertesi gün işleri unutmamı diye. Doğal olarak eşime ve evime odaklanamıyordum. İşime



Ö3	gittiğimde ise o yoğunlukta evimle ilgili çok şey düşünemiyordum. Stresli ve beni üzen bir durum olduğunda tabii hemen eşimi arayıp rahatlamaya çalışıyordum sadece. Banka kapanıp müşteriler gittiğinde de evde ne yemek vardı ne almalıyım ne yemek yapmalıyım diye düşünüyordum. Yani beynim hep doluydu. Birden çok görev üstlenmekten kaynaklı stres çok yaşadım. Sürekli mide ağrılarım vardı hatta.”
Ö4	“Çocuğunuza karşı vicdan azabı duyuyosunuz. Eşinizle ilgili çok sıkıntı yok artık alışıyor çünkü ama çocuk olduğu için vicdan azabı yaşıyorsunuz. Yani tüm çalışan anneler gibi bankacı olmanız bir şey değiştirmiyor bu anlamda, yetiştiremiyorsunuz zaten öyle bir vakit kalmıyor maalesef yani az vakit geçiriyorsunuz.”
Ö5	“İş yerinde o kadar çok stresli çalışıyoruz ki eve geldiğimde işle alakalı bir şey düşünmek istemiyorum, iş yerinde ailemle alakalı bir şey düşündüğümde kendimi onların yanında olamadığım ve bazen aramaya bile vakit bulamadığım gibi kötü hissediyorum.”
Ö6	“Genelde evde geçirdiğim sürelerde İşimle alakalı dönemsel stresler yaşayabiliyorum. Bu streslerden kastım çalışma ortamı, şube değişikliği,müdür, hedefler vs. olarak değişkenlik gösterebiliyo.”
Ö7	“İkisinde de hep fazla sorumluluklarım var ve ister istemez ikisi birbirine karışabiliyor. Yani eve iş getirilebiliyor. İşe giderken de aklımda evdeki sorumluluklarımı sürekli aklımda götürüyorum.”
Ö8	“Bankada çalıştığım için banka ürünlerini satış baskısını işte ve evde sürekli üzerimde hissediyorum. Ailemle ilgili sorumluluklarımı yoğun iş yükü nedeniyle sağlıklı gerçekleştiremediğimden ayrıca ev işleri ve aile sorumlulukları baskısı hep üstümde. Düzenli stres içeren bir yaşam tarzına sahip olduğumu söyleyebilirim.”
Ö9	“Evde geçirdiğim sürede gün içinde yaptığım işleri düşündüğümde kendimi eşime karşı biraz sorumlu hissediyorum onunla geçirmem gereken zamanda başka şeyler düşündüğüm için.”
	“Sağlık probleminden dolayı evde olduğum süre zarfında iş ile ilgili sorumluluklarım aklıma geldiğinde kendimi işime ihanet ediyor duygusu

Ö10	<p>içinde buluyorum. Bu durum normal çalışma günlerimde iş saatinin sonrasında gerçekleştiğinde kendimi daha çok sıkıntı ya da stres altında hissettiğimi fark ediyorum. Bu sebeplerle mümkün olduğunca iş yeri dışındayken iş ile ilgili herhangi bir şey düşünmemeye çalışıyorum. İş yerinde iken ev ve ailemle ilgili düşünceler aklıma geldiğinde ise o anki durumda evde ya da aile fertlerinden birinin yanında olmam gerekiyorsa daha çok kendimi neden çalışmam gerektiğini sorgularken sıkıntı içinde buluyorum.”</p>
Ö11	<p>“İşten eve geldiğinde de verilen hedefler söylenen sözler hep aklımızda oluyordu, eşinizden dostunuzdan her zaman destek bulmaya çalışıyorsunuz. İşte olduğumuz sürelerde de o kadar yoğun tempoda çalışıyorduk ki aileden biri aradığında bir an önce kapatıp tekrar işe dönme psikolojisi ile çalışıyorduk. Çocuklarımızın özel günlerinde okula ya da hastaneye gitmek istediğimiz de müdüre nasıl söylerim acaba ne tepki verir endişesi yaşıyorduk.”</p>
Ö12	<p>“Sorumluluk insanın doğasında var olmalıdır öncelikle. Çalışan anneler iş ve ev sorumluluğu arasında kalmaktadır. Genelde umutsuzluk içine düşmüş olsamda mantığımla hareket ettiğim zamanlarda %90 herkesin bayan olarak çalıştığının farkındayım bundan dolayı kimseye en önemlisi kendime kızamıyorum ve güçlü durmaya çalışıyorum.”</p>
Ö13	<p>“Ben çok işkolik biri değilim fakat işimiz gereği full konsantre çalışmak zorundayız. Ama konsantrasyonu bozan çok unsur var. Çalışma anında da hem müşteri ile ilgilenip, hem satış yapmaya çalışıp, hem yöneticilere bazı işlemler hakkında bilgi verip bi yandan çalan telefona cevap ver bir yandan maile dön derken çok fazla dikkat dağılıyor. Aynı zamanda akşam yemek var mıydı ne yapıcım ütüler duruyo of puf derken kişisel telefona gelen ekmek alıyım mı sorusu ile birden kafa karışıklığı olup birden evi düşünür bulabiliyorsun kendini. Maalesef evden de işten de tamamen kopmak zor.”</p>
Ö14	<p>“Evde geçirdiğim sürelerde hedefi tutturma düşüncesi onun bende yarattığı stres, işte geçirdiğim sürelerde aileme daha fazla vakit ayıramama sıkıntısı, çocukları nasıl daha iyi yetiştiririm düşüncesi gerginlik hissettiriyor.”</p>

Ö15	“Yani onlara katkıda bulunduğumu düşünüyorum aslında açıkçası. <b>Anne babanız ile mi yaşıyorsunuz?</b> Evet, onlarla yaşıyorum. Kafa yorgunluğunun üzerine eve geldikten sonra bide bedenen yorgunluk olduğu için ister istemez gerginlik yaşanıyor yani gergin geliyosun eve biraz sakinleşmek için zamana ihtiyacın oluyor eve sorumluluklarını yerine getirebilmek için. Bekâr olduğum için annemle bu sorumlulukları bölüşmüş oluyoruz paylaşmış oluyoruz bide biz iki kardeşiz haliyle ee bölüşülmüş oluyo bu sorumluluklar. <b>Bunlar ne hissettiriyor size?</b> Eve yeterli olmadığımı gelmediğimi düşünüyorum.”
Ö16	“Şimdi bi kere evde işimi hiç düşünmüyorum düşünürsem zaten işin içinden çıkamam en azından düşünmemeye çalışıyorum. İşte de mecburen zaten işini düşünmek zorunda kalıyorsun evle alakalı hiçbir şey düşünemiyorsun. Yok yani öyle bi lüksün yok. <b>Bu ne hissettiriyor size?</b> İşin yoğunluğu gerginlik sıkıntı kötü.. Evlendiğim zaman çocuğumu bile düşünemicek vaziyete gelebilicem.”

### *Değerlendirme*

Kırklareli’nde bankada çalışan kadınlar ile gerçekleştirilen görüşmelerde, iş-aile çatışması yaşanıp yaşanmadığını anlamak adına yöneltilen soruda kadınların büyük bir bölümü iş-aile çatışması yaşadıklarını vurgulamıştır. Çalışma saatlerinin uzunluğunun ve yoğun çalışma tempolarının işleri ve aileleri ile ilgili sorumluluklara yeterince vakit ayıramamalarına sebep olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların birçoğu görüşmede yöneltilen ne hissedersiniz sorusuna; gerginlik, stres, baskı, endişe, yetersizlik, vicdan azabı vb. vurgularla cevap vermişlerdir. Katılımcılardan Ö7, hem işin hem ailenin fazla sorumlulukları olduğunu ve ikisinin birbirine karışabildiğini, eve iş getirebildiğini ya da isteyken de aklında evdeki sorumlulukları olduğunu söylemiştir. Katılımcı D6 yöneltilen soruya, ailesine zaman ayıramamasının kendisinde vicdan azabı yarattığı ve zamanı yetiştirebilmek için kaygılandığı şeklinde cevap vermiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplardan anlaşıldığı üzere, iki önemli yaşam alanı ile ilgili beklentiler birbiri ile çatışıp gerginlik yaratmaktadır. Her iki katılımcının cevapları Tablo 5’te mevcuttur.

Kadınlar bir kısmı işte buldukları süre içerisinde herhangi bir şey düşünmeye vakit bulamayacakları kadar yoğun çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bir kısım kadın ise işyeri dışında işi düşünmemeye çabaladıklarını söylemiştir. İş yerinde stresli çalıştıklarını eve geldiği zaman işini düşünmemeye çalıştığını belirten Ö5, isteyken ailesini düşündüğü zamanlarda, ailesinin yanında olamadığı için kendisini kötü hissettiğini vurgulamıştır. Katılımcı kadınların birçoğu evde işi düşündükleri veya işte evi düşündükleri zaman gerginlik ve stres hissettiklerine ailelerine karşı vicdan azabı duyduklarını söylemiştir.

Tablo 4’te görüldüğü üzere, çalışmaya katılan kadınların 27 si evli, 5 i bekârdır. Evli kadınların 17’sinin en az bir çocuğu bulunmaktadır. Yapılan içerik analizinde, verilen cevaplarda 12 kadın çocuk vurgusunda bulunmuştur. Katılımcılar çocuk sahibi olmanın yetersizlik hissini artırdığını, akıllarında çocukları ile ilgili gerçekleştirilmesi gereken sorumlulukların onları huzursuz hissettirdiğini söylemişlerdir. Ö11 çocuğu ile ilgili herhangi bir özel günde ya da bir sağlık sıkıntısında izin müdüründen izin almak ile ilgili sıkıntı yaşadığını bildirmiştir. Katılımcı Ö4 ise yoğunluktan ve iş ile ilgili sorumluluklarının fazlalığından kaynaklı çocuğuna yeteri kadar vakit ayıramadığı için vicdan azabı yaşadığını belirtmiştir. D10 kodlu katılımcı işte geçirdiği sürelerde kızının hep aklında olduğunu, kızı ile ilgili sorumluluklarına yetemediği kaygısını taşıdığını ifade etmiştir. Katılımcıların cevapları Tablo 6’da mevcuttur.

İş-aile çatışması yaşamadığını ifade eden 1 katılımcı mevcuttur. Bu katılımcı 21 senedir bankada çalıştığını ve bu seneler içinde iş ile ailesi arasındaki dengeyi sağlamayı öğrendiğini belirtmiştir. Aynı zamanda eşinin de bankacı olması dolayısıyla empati yapabildiğini, geç çalışma saatlerini anlayabildiği için sorun yaşamadıklarını ifade etmiştir. Aynı şekilde D1 kodlu katılımcı da bu fikri destekler nitelikte, bankada çalışmaya başladığı ilk 5-6 yıl süresince eve geldiği zamanlarda işte yaşadığı stres sebebiyle uyku uyumakta dahi zorlandığını, seneler içerisinde işi öğrenip işinde profesyonelleştikçe bu durumla baş etmeyi öğrendiği için daha az stres yaşadığını ifade etmiştir.

İş-aile çatışması yaşanmasına neden olan birey ile ilgili, iş ile ilgili ve aile ile ilgili olmak üzere çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu çalışmada katılımcıların iş ile ilgili en çok vurgu yaptıkları sebepler; iş yükü ve çalışma saatlerinin fazlalığıdır. Aile ile ilgili çatışma yaşamalarına sebep olan faktör çocuk sahibi olmaları, çocuk bakımını kadının üstleniyor olmasıdır. Bireysel sebeplerde ise çalışmanın öznesini oluşturan cinsiyet en önemli iş-aile çatışması yaşama sebebi olarak göze çarpmaktadır. Çoklu rolleri ile kadın, iş hayatında daha çok çaba harcayıp daha çok strese maruz kalmaktadır.

Toplumsal cinsiyet öğretileri ile evle ilgili sorumlulukları kendi görevi gören kadınlar eşlerinin aile hayatı ile alakalı sorumluluklarını yerine getirmesini dahi yardım ve eş desteği olarak görmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü yerini yeteneğe dayalı iş bölümüne bıraktığı, eşlerin; aile, çocuklar ve ev ile ilgili sorumlulukları dengeli bir şekilde paylaştığı bir aile düzeninde kadının daha az iş-aile çatışması yaşayacağı düşünülmektedir. Bunun yolunun da mevcut kültürel yapıyı değiştirmek amacıyla eğitimden geçtiği, çocuklara temel eğitim seviyesinden itibaren cinsiyet eşitliği ile ilgili eğitimler verilmesi gerektiği düşünülmektedir. Kadınların iş hayatında daha aktif olabilmeleri ve iş-aile çatışması yaşamadan daha verimli çalışabilmeleri adına hemdevlete hem de teşviklerle özel sektöre iş düştüğü söylenebilir. Çocuğu küçük yaşta olan çalışan annelere verilen izin süreleri artırmalı, yarı zamanlı çalışma imkânı özel sektöre de tanınmalıdır. Bu çalışmada yer alan katılımcıların birçoğu çalışma saatlerinin fazlalığına vurgu yapmıştır. Çalışma saatlerinin iyileştirilmesinin bankada çalışan kadınların yaşadıkları iş-aile çatışmasını azaltacağı düşünülmektedir.

## **Tema 2: Aile-İş Çatışması**

Bankada çalışan kadınlar ile gerçekleştirilen görüşmelerde kadınların birçoğunun aile-iş çatışması yaşamadıkları sonucuna varılmıştır.

Yapılan içerik analizi sonucuna göre, kadınların aile-iş çatışması yaşamamasında eş desteği faktörü vurgusu dikkat çekmektedir. Eşin ev ve aile ile ilgili sorumlulukları paylaşıyor olması kadınların aile-iş çatışması yaşamamalarına neden olmuştur.

**Tablo 7. Bankada Çalışan Kadınların Aile-İş Çatışmasına Dair Vurguları**

Çalışma sonuçlarına Göre Katılımcıların vurguları	Mülakat Sonuçları
Aile-İş Çatışması	32/19

Çalışmaya katılan bankada çalışan kadınların yaklaşık %59'u aile-iş çatışması yaşamamaktadırlar. Görüşme gerçekleştirilen kadınlara “Çalışan bir kadın olarak, iş hayatınızda aile hayatınız ile ilgili karşınıza çıkan olumsuz durumları anlatır mısınız? Aile hayatınız işinizi nasıl etkiliyor? sorusu yöneltmiş olup verilen cevaplar şöyledir:

**Tablo 8. Bankada Çalışan Kadınların Aile-İş Çatışması Vurguları ile İlgili Mülakat Verileri**

D6	“Çocuklar hastalandığında izin alma konusunda sıkıntılar olabiliyor. Çalışma saatleri belirlenen saatler dışında çok fazla, Aileme vakit ayıramadan bazen yatakta buluyorum kendimi yorgunluktan. İyi ki bankacı olmadan evlenmişim diyorum kendime yoksa bekar kalırdım. Aile hayatı, bir rutin üzerine kurulu olması nedeniyle düzenli olmamı sağladığından işimi olumlu etkiliyor. İştede düzenli olmamı aile hayatıma borçluyum diyebilirim.”
D7	“Aile hayatım işimi etkilemiyo kesinlikle. Benim yetemediğim yerde eşim devralıyor ve işimi aksatmamamı sağlıyor. Bugüne kadar hiçbir sorunda bebek bakımı da dâhil işime yansımada ve aksatmama neden olmadı.”
D8	“Ben birçoğundan muafim eşim tek çocuk dolayısıyla biz gidiyoruz geliyoruz kayınvalidem de yemek yiyip ertesi günkü yemeklerimizi alıp öyle eve geçiyoruz. Dolayısıyla bu açıdan çok kötü bir durumda değilim hatta çalışanlar arasında en iyisi benim yemek yapmıyorum hafta içi kızıma da yapmıyorum, çünkü bizle yiyor 4 yaşındakayınvalidem hazırlıyorsa olsun. Bu konu da bi sıkıntım yok bizim meslekte izin almak çok zor yani amirin anlayışı iş yoğunluğu birçok parametreye bağlı. Özellikle ben çalışırken hastayken ölmeyeceksek izin almıyoruz kızım hastalandığında izin alırken çok uğraşıyorum çünkü anne olduğumuz için çocukların her türlü olayında yanlarında olmak istiyorum. Mesela sağlık kocağın aşıya ben götürüyorum bunun için izin istiyorum veya ilaçları yazılırken de aynı

	şekilde bu benim için olumsuz durum biz sık sık teftiştten geçiriliyoruz bu da yorgunluk tabi sevdiklerine vakit ayıramama oluyor.”
D9	“Ben çocuğum olmadığı için bu konuda şanslı durumdayım sorun yaşamıyorum ama yanımdaki bayan ve çocuğu olanlar sürekli her zaman aşırı yorgunluk ve işine yetişememelerinden dolayı verimli olamıyorlar ve bu durumda işlerinde hatalar aksaklıklar oluyor.”
D10	“Şubede çok kişiyle muhatap oluyoruz parası olan insanla uğraşyoruz çoğu zaman tahammül sınırlarımız zorlanıyor. Sabretmek zorundayız sonuçta ama eve gelince tahammül kotasını doldurduğunuz için sanırım biraz daha agresif olabiliyorum. Aile hayatım işimi gayet olumlu etkiliyor eşim hep destekçim o bana göre baya pozitif bir insan olduğundan olumsuz etkilenmem söz konusu değil.”
D13	“Yani ben öyle bir şey yaşamadım ya bir olumsuzluk, ben hep avantajlı durumlarla karşılaştım yani hiç olumsuz durumla karşılaşmadım.”
D14	“Eşimde bir kamu bankasında. Çalışma koşul ve şartlarımızın aynı olması onun benim çalışma hayatıma ya da çalışma tempoma diyebilirim olumlu bakmasını sağlıyor.”
D15	“Benim için çok fazla eşimden dolayı olumsuzluk yaşamıyorum çok anlayışlı davranır içinde olduğum durumun farkındadır. Çocuk hastaysa o da izin alır bakıcı gelmediyse izin alır. “
Ö1	“Bir kadın çalışan olmak zaman zaman müşterilerde anladığım kadarıyla güçsüz algısı yaratabildiğinden erkek çalışanlara göre daha farklı tepkilerle ya da üstünlük kurma şeklinde gelebiliyorlar. Kadın çalışan olmanın zorluğu iş hayatında bu şekilde. Çalışma hayatımın bana aile hayatımla ilgili bi zorluğu yok ya da aile hayatımın çalışmamı etkileyen bi yanı yok çok çekirdek bir aileyiz eşim ve ben olduğumuz için. Özellikle çocuk olduğu zaman özellikle bankada uzun çalışma saatleri ev hayatını da aile hayatını da olumsuz etkiler diye düşünüyorum.”
	“Şöyle diyim son yıllarda çok fazla olmuyor sıkıntı. Çocuklar daha küçükken oluyordu. <b>Nasıl oluyordu açıklayabilir misiniz?</b> Nasıl oluyor işte çocuklar hasta oluyordu benim eşimde bankacı benim tabi bunun avantajını da çok yaşadım ama aynı anda hem ben hem eşim izin alarak çocuğu doktora götürümiyorduk. Genelde eşim izin alıp götürüyordu. İş

Ö2	<p>yerinde ben çok sorun yaşamadım çalıştığım amirlerim olarak şanslıyım anlayışlı kişilerdi. İzin almak çok sorun olmuyordu. Yani o açıdan aynı şubede çalışıyoruz bunlar dezavantaj oluyo. Bunlarda aslında çocuk hasta oluyor işte okul döneminde de nedir veli toplantısı olduğu zaman toplantıları benim iş saatime göre ayarlamıyorlar. Genel olarak ondan pek katılamıyordum. Son yıllarda yaşamıyorum doğrusu ilk çocukta biraz daha fazlaydı bu dediğim gibi bunun haricinde çokta evet vakit ilk kızımda ona daha az vakit ayırıyorduk. Çalışma saatlerimiz daha uzundu o zaman artık bankacılar çok daha kısa çalışma saatleri normal 17:00 de müşteriye kapatıyoruz. 17:30 -18:00 gibi çıkabiliyoruz artık hani en az 4-5 yıl belki daha fazla oldu. O açıdan artık son derece rahat bir dönemdeyim eskiden daha zordu. Eskiden daha zorlarını yaşadım hafta sonu mesaisi daha çoktu. Teknoloji ilerledikçe birçok şey operasyon, merkeze aktarıldıkça daha doğrusu merkeze aktarıldıkça birçok iş bize daha fazla direk müşteriyle daha çok satış işleri kaldı. Buda mesai saatinde bitiyor olabildiğince çok fazla uzamıyor. Burada çok fazla sorun yaşamıyorum. Bizde yükselmeler çok fazla şeye göre olmaz sınavdır sınavı kazanırsın çalışırsın kadın erkek fark etmez yükselirsin yani birçok özel bankada devlet bankasında sınavlar çoğu zaman prosedürdür. Hatta sınavsız yükselmeler olur işte kadın erkek o zaman ona göre etkili olabilir işte çocuğu var onu seçmiyorum erkek olan çocuğu yok gibi ben böyle bir şey yaşamadım.</p>
Ö3	<p>“Öncelikle bir kadın olarak ev işleri görevimiz adı altında açıklanmasını istemesek de bunları yapamadığımız için mutsuz da oluyoruz aslında. Aile hayatımın işimi etkilediği konusuna gelince aslında etkilemedi diyebilirim. Eşim bu konuda çok anlayışlıydı. Çok kez İstanbul a toplantılara gitmek zorunda kaldım hafta içi akşamları. Hep eşim yanımdaydı o götürdü beni. Ama şöyle bir bakış açısı var tabi. İş yerinde yükselmek için kadınlara bakış açısı farklı olabiliyor. Evli- bekar kadın mesela. Başkalarına göre evli bir kadın olmak yükselmelere engel olabiliyor. Ama ben aileci biri olduğum için bunu hiç engel görmedim açıkçası. O yüzden öyle bir yükselme düşüncem hiç olmadı. Toplumsal cinsiyet kavramını yaratan toplum evet fakat bunu kullanmaktan çekinmeyen kadınlarda var. Mesela banka iş görüşmemde bir kadın bölge müdürü önce kendinizi pazarlayacaksınız dediğinde o zamanlarda tecrübesiz olarak anlamamıştım bu tabiri ama şimdi çok iyi anlıyorum.”</p>



Ö4	“Ben belki birkaç yıllık bankacı olsaydım bu iş beni olumsuz etkileyebilirdi ama ben 15 yıldır bu işi yapıyorum evlendiğimde de bu işi yapıyordum. Benim eşimde eski bankacıydı o yüzden ben diğerlerine göre şanslıyım eşim ne şartlarda çalışıldığını bildiği için sıkıntı yaratan biri değil beni çok bu anlamda etkilemiyor. Ben sadece onlarla az zaman geçirdiğim için üzülüyorum vicdan azabı.”
Ö5	“Aile hayatım iş hayatımı olumlu yönde, iş hayatım aile hayatımı stresten dolayı olumsuz etkiliyor ne kadar işi eve taşımamaya çalışsam da durum bu şekilde ilerliyor.”
Ö6	“6 ay öncesine kadar İstanbul şubelerinde çalışıyordum. Ve tayin bekliyordum. Tayinim çıkana kadar eşimle sadece hafta sonları görüşüyorduk, her hafta sonu otobüs yolculuğu yapmak zorunda kalıyordum. Dinlenmem gereken zamanları yollarda geçiriyordum kısaca. Bu süreçte evime olan bağlılığı benimsemek zaman alıyor. Tabi şuan ki durumda herşey çok normalleşti.”
Ö7	“Genelde aile hayatım işimi etkilemiyor da iş hayatım aile hayatımı etkiliyor. Sürekli yoğun tempo, stres ve üst yöneticilerin baskısı altında çalışıyorsunuz ve hiç bitmeyen işler dolayısıyla iş hayatım aile hayatımı oldukça etkiliyor.”
Ö9	“Gün içinde yoğun bir şekilde çalıştığımız için bazen plan yapmakta veya yaptığımız planı gerçekleştirmekte zorlanıyoruz. Belki eşim farklı kurumda çalışsa beni anlamakta zorlanabilirdi fakat aynı kurumda çalıştığımızdan birbirimizi daha iyi anlıyoruz.”
Ö10	“Çalıştığım kurumdan kaynaklı olduğunu düşünerek açıkçası iş hayatımda aile hayatımla ilgili olumsuz bir durumda karşılaşmadım. Aile hayatımın da iş hayatımı olumlu yönde etkilediğini düşünüyorum.”
Ö15	“Bana kalırsa bu birazda kişisel bi mesele ilk bankaya başladığım zamanlarda çok fevri davrandığım iş hayatındaki yaşadığım problemlerden sebepli aileme karşı daha asabi davranıp sıkıntılı şeyler yaşattığımı düşünüyorum gerginlik. Maalesef bazı zamanlarda gerginlik yaşıyoruz kendi psikolojimi onlara yansıtıyorum maalesef.”
	“Aileye zaman ayrılmıyor hele ki hafta içi öyle söyleyeyim. Bekâr

Ö16	olduğundan dolayı belki de bu iş bana batmıyor ama evli olduğum zaman kesinlikle batacaktır. Çünkü aile yaşantısı farklı birşey. Çünkü bazen ailemin bana telefonda falan isyan ettiğini biliyorum neredesin diye evli olsam sıkıntı yaratacak bu bana yoğunluk işte işten geç çıkmam falan.”
-----	---

### *Değerlendirme*

Bankada çalışan kadınların, aile-iş çatışmasının değerlendirildiği soruya verdikleri cevaplar neticesinde, birçoğunun aile-iş çatışmasına maruz kalmadıkları görülmektedir. Kadınların bir kısmının aile-iş çatışmasının değerlendirilmesi amacı ile sorulan soruya verdikleri cevaplarda iş-aile çatışmasına vurgu yaptıkları fark edilmiştir. Bankada çalışan kadınların iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıklarına dair 32 kadından 31'inin iş-aile çatışması yaşadıklarını ifade etmeleri göz önüne alındığında iş alanının aile alanını daha fazla etkileyip, aile alanının iş alanını daha az etkilediği düşünülmektedir. Katılımcıların verdikleri cevaplardan aile-iş çatışmasını daha az yaşamalarının nedenleri olarak görülen faktörler bulunmaktadır. Bunlar:

- Eşin sorumluluklarını yerine getirmesi, ev ve aile ile ilgili konularda destek olması,
- Eşin çalışma saatlerinin uzunluğu gibi konularda anlayışlı olması,
- Eşlerin de banka personeli olması,
- Çocuk sahibi olmama ve bekâr olma,
- Aile büyüklerinin desteğidir.

Katılımcıların aile-iş çatışması yaşamamaları ile ilgili en çok vurgu yaptıkları faktör, eş desteğidir. Eşin ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukları bölüşmesi, kadının iş hayatında daha az stres yaşamasına ve işle ilgili sorumluluklarını aksatmadan gerçekleştirmesine neden olmaktadır. Aile alanı ile ilgili beklentiler yoğun iş temposu altında çalışan banka çalışanı kadınları strese sokmaktadır. Katılımcıların birçoğu çalışma saatlerinin uzunluğuna vurgu yapmaktadır. Ancak eş desteği ile kadınlar yoğun çalışma tempoları olması ve mesaiye kalmaları halinde çocuk bakımı ve ev işleri ile ilgili alanlarda eşlerinin destek olmasından kaynaklı gerilim yaşamamakta aileleri ile işlerini uyumlaştırabilmektedirler.

Birçok katılımcı, ailelerinin işlerini olumlu etkilediğini, işlerinin aile yaşantılarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Yoğun tempo ile çalışmalarının sonucu oluşan

streslerine ailelerinin olumlu etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Tablo 8’de görüldüğü üzere Ö5, Ö7, Ö10 ve D6, D7, D13 kodlu katılımcılar vurgularında aile hayatlarının iş hayatlarını olumlu yönde, iş hayatlarının aile hayatlarını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir.

### **Tema 3: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

Bankada çalışan kadın çalışanlarla gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kalıp kalmadıklarına yönelik sorulara verdikleri cevaplar neticesinde kadınların birçoğu toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

İçerik analizine göre, kadınların cinsiyetlerinden dolayı daha fazla rol üstlendikleri, aynı anda hem iş hayatının hem de aile hayatının sorumluluklarının olması, toplumsal cinsiyetin alışlagelmiş rol dağılımının kadınlara bindirdiği yükler, kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaşamalarına neden olmaktadır.

**Tablo 9. Bankada Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Dair Vurguları**

<b>Çalışmanın Sonuçlarına Göre Katılımcı Kadınların Vurguları</b>	<b>Mülakat Sonuçları</b>
Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	32/19

Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında katılımcıların yaklaşık %59’u toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaşadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılara, Sadece cinsiyetinizden dolayı daha fazla rol üstlendiğinizi düşünüyor musunuz? Açıklayabilir misiniz? diye sorulmuş olup, verdikleri cevaplar şu şekildedir:

**Tablo 10. Bankada Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ile ilgili Mülakat Verileri**

	“Bazı müdürler özellikle bayanlarla müşteri ziyaretine gitmek istiyor. Ya da müdürle birlikte mutlaka bayan genelde gidiyor. Şimdi şöyle daha bakımlı tipi daha düzgün konuşmana da bağlı bir şey bu ama genelde açıkçası bu müşteri ziyaretlerinde bayanlar tercih ediliyor. Sonuçta bayan daha bakımlı daha güzel konuşması düzgünse eğer bu müdürlerin tercihi
--	---

D1	genelde bayanlar oluyor müşteri ziyaretlerinde. Kadın olduğum için şöyle bir durum var zaten daha işe ilk alınma aşamasında bile sana sorulan sorular var doğum yapmayı düşünüyor musun evlenme planın var mı gibi sorular. Kadın olduğum için sürekli genel bir durum yok ama maalesef ki zaman zaman yaşadığım şeyler tabii de oldu.”
D2	“Yani kadın olmanın ekstradan zorluğu oluyo şöyle; biz işte iken evle ilgili her şeyi düşünüyoruz ve görevlerimiz aklımızda oluyo ama erkek eve geldiğinde sadece çocuğuyla ilgilenebilir yemeğini yer sonra tv karşısına geçer.”
D3	“Maalesef her ne kadar kadın erkek eşitliğinden bahsedilse ve eşlerimiz bize ellerinden geldiği kadar yardım etse de kadın olmamdan dolayı çok daha fazla işi üstlendiğimi düşünüyorum. Eşim özel bir bankada çalışıyor, işte aynı sürelerde çalışıyoruz, eve geldiğimizde sofrayı birlikte hazırlayıp, sofrayı birlikte toplasak da yemeği ben yapıyorum veya bulaşıkları makineye de olsa ben yerleştiriyorum. Veya çocuğun bakımını birlikte üstlenmiş olsak da gece emzirmek için uykusuz kalıp tüm gün işte uykusuz ben kakıyorum gibi.”
D4	“Evet kesinlikle cinsiyetimden dolayı daha fazla rol üstlendiğimi düşünüyorum, biz çalışan bayan olarak hem iş hayatımızda bir sorumluluğumuz var hemde anne olarak ve eş olarak evde sorumluluğumuz var.”
D5	“Düşünüyorum. Çocuk sahibi olana kadar düşünmüyordum açıkçası ama çocuk sahibi olduktan sonra çocuğumun sorumluluğu ile ilgili daha fazla tabii ki ilgileniyorum. En azından bir bakıcı ile görüşmem gerektiğinde ben devreye giriyorum. Ben planlıyorum ne yiyecek, ne yapacak, nereye gidecek bu gibi planlamaları ben yapıyorum. Çocuğumun sonuçta ben biliyorum ne yaptığımı, benim bilmem gerektiğini düşünüyorum. Başka bir kişinin elinde olsa babasının filan tabii ki de babasına da çok güveniyorum ama benim bilmem içime bir rahatlık veriyor.”
	“Evet düşünüyorum. Kadın olmak aynı rollerin aynı kişide toplanması, Anne, bankacı, eş, arkadaş vs. Bu sayısız rollerin içinde başka çırpınan bir varlık düşünemiyorum. Biyandan sabah işe gitmeye çalışırken, çocukları okula yetiştiren, aynı anda akşam yemeğini düşünüp evi toparlamaya

D6	çalışan bir kişi ancak kadındır diye düşünüyorum.”
D9	“Düşünüyorum mesela benim eşim de bankacı ve ben de bütün gün çalışıyoruz saatlerimiz aynı ve o geldiği zaman ben çalıştım yorgunum deyip yatabiliyor ama ben yemek, temizlik vb. gibi sorumluluklardan ötürü daha fazla rol kadının üstünde.”
D10	“İş yerinde kadın olmamla alakalı bir soruysa hayır ama evde maalesef düşünüyorum. Eşin becerikli biriyse şanslısın ama anlamıyorsa ev işlerinden benim gibi biraz daha fazla efor sarf etmek gerek maalesef bizim toplumumuzda bebeklikten itibaren ayırım başlıyor erkek çocukları mutfığa sokulmalı onlarada ev işleri öğretilmeli sorumluluk verilmeli Kız çocukları keza aynı şekilde tabi.”
D14	“Evet, kadın olmak bazı sorumlulukları tek taraflı kılıyor ne yazıkki. Eşim yardımcı olsada günlük işleri düşünmek, organize etmek. Her şeyi bir dengede yürütmek yorucu olabiliyor.”
D15	“Evet anne olmamdan ötürü çocukla ilgilenmek ev işleri vs. eşime karşı olan sorumluluklarım.”
Ö1	“Bu soruya bizim şube özelinde cevap vermek gerekirse üç bayan arkadaş çalışıyoruz ve diğer erkek çalışan arkadaşlarımızdan daha özveri ile çalıştığımızı düşünüyorum. Birçok şeyi aynı konumda olsak da bayan çalışma arkadaşlarımız daha fazla nasıl diyim daha fazla sahipleniyor en azından işini ben o şekilde gözlemliyorum <b>Peki sadece kadın olduğunuz için daha fazla sorumluluğunuz olduğunu düşünüyor musunuz ve bunlar size ne hissettiriyor?</b> Aslında bu tamamen ülkemizdeki kadın erkek eşitsizliğinin bir sonucu olduğunu düşünüyorum. Bu eşitliği yakalayabilsek gerçek anlamda fazla bir sorumluluk olduğunu düşünmüyorum çünkü aynı şartlarda da çalışıyoruz. Ne yazık ki ülkemizde kadın erkek ev hayatında bile eşit olamıyorlar. Kadının daha fazla sorumluluğu var ve bu bence yapı olarak iş hayatımızda da bizleri etkiliyor erkek çalışma arkadaşlarımız muhtemelen evlerinde daha az işle meşgul oluyorlar. Özellikle anne olan çalışma arkadaşlarımız daha yorgun olduğu için iş hayatına da yansıtıldığını düşünüyorum bunun. En başta kadın çalışanları özellikle bekarsa ileride evleneceği zaman çocuk yapma yapmayacağı soruluyor ya da ne kadar sürede çocuk düşündükleri

	<p>soruluyor. Çünkü doğum izni6 ay gibi bir süre şöyle söyleyeyim ücretsiz izin kullanmasını istemiyorlar hatta birçok bayan arkadaşımız doğumdan sonra izin kullanırsa eğer başka şubelere uzak şubelere tayin ediliyor. Ama erkek çalışma arkadaşlarımızda böyle bi problem yok hatta yükselirken yani terfi döneminde de bir erkek çalışana ev geçindiriyor olarak düşünülmesinden dolayı hem terfi hem zamlar konusunda eşitsizlik yaratıldığını düşünüyorum. Bu ne yazık ki toplumumuzda hala sağlanamamış olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal şirketlerde bile tam olarak kavranamayışı ne yazık ki hala çözülemeyen bi durum ve banka çalışanı olarak da bunu yakından gözlemleyebiliyorum. Doğum izninde olan bi arkadaşımızı sadece ücretsiz 6 ay izin kullandığı için havuza aldılar ve şuan diğer şubelerde hangi şubede eksik kadro varsa oraya görev yapacak geçici süreli görev yapacak. Yani bu arkadaşımız bi hafta Çorlu şubede bi hafta Tekirdağ şubede bi hafta Babaeski şubede nerde boşluk varsa oraya gönderilecek. Ayrıca erkek çalışan arkadaşlarımızıninterfilerinin daha kolay olduğunu düşünüyorum çünkü erkeklere ev geçindirilecek gözüyle bakılıyorkadınlara ise sanki orda çalışmasalar bile eşlerinin bi şekilde hayatını idame ettirebileceklerini düşünülüyor.</p>
<p>Ö2</p>	<p>“İş yerinde kadın olduğum için daha fazla rol üstlendiğimi hiç düşünmedim, hissetmedim. Ama Türk aile yapısı gereği ve yetiştirilme tarzımız gereği evde ev kadını tüm ev işlerinden sorumludur. Yani iş yerinden çok evde daha çok çalıştığımı düşünüyorum. Daha çokla kastım ev işlerinde kadın erkekle eşit sorumluluklara sahip olmuyor. Eve gelince kadın iş kadını kimliğini üzerinden çıkarıp ev kadını kimliğini giyiyor.”</p>
<p>Ö3</p>	<p>“Kesinlikle düşünüyorum fazla rol üstlendiğimi. Çünkü eşimin sadece işini düşündüğünden eminim mesela. İş çıkışı ne yemek yapayım düşüncesi kesinlikle olmadığından da eminim. İlk evlendiğim zamanlarda hafta sonu cumartesi ev temizliği yapıyordum. Pazar günleri zaten pert bir şekilde yatıyordum genelde. Arkadaşlarımla zaman geçirmeyi bile unutmuştum. Yıllar geçtikçe tabi yavaş yavaş sorumlulukları azaltmaya çalışıyorsun kendini rahatlatmak için. Mesela şu an her hafta sonu temizlik yapmıyorum. Evde her zaman yemek olsun diye stres yapmıyorum dışarıdan yemek yediğimiz çok oluyor. Aslında eşim bu konuda ısrarcı olmadı hiç yoğunluğumu bildiği için. Evet belki eşit iş</p>

	<p>yapmadık fakat hiçbir zamanda neden yemek yok ya da neden ev dağınık pis diye sorgulamadı. İlk zamanlarımda çok zorluk çektim ama bu kesinlikle benimle ilgiliydi. Bu sorumlulukları dert etmemem gerektiğini de eşim telkinde bulunarak uzaklaştırdı benden. Gezmeyi çok seven bir çift olduğumuz için hafta sonu evin durumunu görmemek adına çok geziyoruz evden uzaklaştırıyor beni.”</p>
Ö4	<p>“Annesiniz çünkü bir şekilde evin mutfağı sizde olduğu için ister istemez daha fazla yük sahibi olduğunuzu hissediyorsunuz haliyle annesiniz daha özverili davranmanız gerekiyor birçok konuya göre, benim eşim çok yardımcı oluyor ama buna rağmen daha çok yoruluyorlar anneler. Daha özverili davranmak zorundalar daha az uyuyorlar.”</p>
Ö8	<p>“Sadece bayan olduğum için tabi ki de sorumluluklarım eşimin sorumluluklarından çok daha fazla çünkü genel anlamda toplumsal açıdan da ev işleri yükü ailede genelde bayanın üzerine yüklenmekte. Eşim her ne kadar yardımcı olmaya çalışsa da genel anlamda temizlik, düzen, yemek yapma gibi genel ev işleriyle ben ilgilenmekteyim.”</p>
Ö10	<p>“Cinsiyetimden dolayı özellikle aile ve ev hayatında daha çok sorumluluk sahibi olduğumu hissediyorum. Sonuçta yaşadığımız toplumda alışlagelmiş düzenden dolayı evin sorumluluğu hep kadının üzerinde olmuş. Yeni nesil evliliklerde eşlerin hakkı ödenmez fakat ne kadar yardımcı olsalar kadınların işi ve sorumluluğu hep daha fazla oluyor. En basit olarak temizlik, yemek, ütü gibi işlerde yardımcı olsalar da bu işlerin ne zaman yapılacağını planlamak yine hep kadınların düşünmesi gereken sorumluluklar.”</p>
Ö12	<p>“Evinin kadını, iyi bir anne işyerinde çalışkan bir bayan olmak aklınız ve gönlünüz ikiye ayrılıyor. Çalışmak üretmek aynı zamanda çocuğa sevgi ve ilgi verebilmek. Çocuklarımızla kaliteli zaman geçirmek isterdim.”</p>
Ö14	<p>“Kesinlikle. Çünkü işten eve geldiğimde evde yapılması gereken işler yemekler temizlik çamaşır eğitim bitmiyor. Mesela erkekler eve geldiğinde akşam ne yemek yapsam diye düşünmüyor ama kadınlar öyle değil. Sadece kendimizi değil eşimizi çocuklarımızı da düşünüyoruz. Yani çocuklara ne pişirebilirim hangi yiyecekleri yemeliler nasıl daha iyi oyuncaklar eğitici kitaplar alabilirim gibi bir takım araştırmalar yapmak kitaplar okumak. Bunlara zaman ayırmak düşünmek bile erkeklerin</p>

	yaptığı şeyler değil.”
Ö15	“Evet, kesinlikle bu toplumumuzda acı bi gerçek yani. Ya çok banka ile bağlantılı olmadı gibi ama. Kadınlar yani daha çok iletişim içinde olduğu iletişimi daha çok sevdiği için ondan dolayı farkında olduğu her anlamda bi bayanın bi bayandan bi şey rica etmesi yani eksik bir şey olduğunu farz edin erkek bunu görmezden gelebiliyor. Ama kadın daha fazla anaç olduğu için bunu yapamıyor bu her anlamda böyle boş veremiyoruz benimde suyunu ayağına isteyen bi babam olduğu için evde toplumda da böyle maalesef evde de böyle.”

### ***Değerlendirme***

Bankada çalışan kadınlar ile yapılan görüşmeler neticesinde kadınların çoğunluğu kadın oldukları için daha fazla rol üstlendiklerini vurgulamışlardır. Kadın olmanın zorluklarından bahsedip bunun sorumluluklarını artırdığını ifade etmişlerdir. Birçok kadın “fazla sorumluluk” ifadesini kullanıp erkekler ile durumlarını kıyaslamışlardır. Örneğin Ö14 kodlu katılımcı işten çıkıp eve geldiği vakitlerde ev hayatı ile ilgili sorumlulukların bitmediğini ve erkeklerin bu alanda kaygı duymadığını belirtmiştir. Benzer vurguları birçok katılımcı dile getirmiştir. Buradan, kadınların toplumsal cinsiyet rollerine adapte oldukları ancak bankada çalıştıkları yoğun iş temposu nedeniyle bu durumdan hoşnut olmadıkları ve çatışma yaşadıkları düşünülmektedir.

Katılımcıların bir kısmı kadın olmanın zorluğunun daha işe alım sürecinde başladığını, bu süreçte evlilik ve çocuk sahibi olma planlarının sorgulandığını ifade etmişlerdir. Erkek çalışanlar için işe alımlarda çocuk sahibi olmayı düşünüp düşünmesinin ayrıca bir anlamı olmamasının, çocuk bakımını kadına yükleyen toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Bankada çalışan kadın çalışanlar sorumluluklarının fazlalığını ifade ettikleri vurgularda, eşlerinin ev ve çocuk bakımı gibi alanlarda aktif olmalarını yardım olarak nitelendirmektedirler. Çocuk bakımını, yemek yapmayı, evi temizlemeyi kendi sorumlulukları olarak görmekte ve eşleri



destek olduğunda bunu yardım olarak değerlendirip, bunun işlerini kolaylaştırdığını düşünmektedirler. Buradan kadınların farkında olmadan toplumsal cinsiyetin onlara dayattığı rolleri kabullenip ona göre davranış şekilleri geliştirdikleri düşünülmektedir. Tema 2’de de varılan bir sonuç olan eş desteğinin olumlu etkisi, kadınların hem aile-iş çatışması yaşamamalarına neden olmakta hem de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadına yüklediği sorumlulukların yıpratıcı etkisini azaltmaktadır.

Diğer temalarda da kadınların sıklıkla vurguladıkları bir konu çocuk sahibi olunması durumudur. Kadınlar özellikle çocuk sahibi olduktan sonra rollerinde ciddi bir artış olduğunu, annelik rolünün diğer tüm rollerin önüne geçip bu rollerle çatışma içinde olduğunu ifade etmişlerdir. Buradan hareketle, toplumsal cinsiyet kaynaklı rol dağılımında çocuğun bakımı ile ilgili her türlü sorumluluğun kadına verilmesi, kadının çalışan kimliğinin önüne geçen annelik rolü neticesinde kadının, toplumsal cinsiyet eşitsizliği kaynaklı çatışma yaşadığı düşünülmektedir.

Çalışmada katılımcıların, diğer temalarda da sıklıkla belirttiği gibi kadın olmak, medeni durumu ya da çocuk sahibi olup olmaması fark etmeksizin, toplumsal cinsiyetin yüklediği roller sebebiyle erkek olmaktan daha zordur. Ataerkil sistemin oluşturduğu, kültür ile geçmişten günümüze gelen toplumsal cinsiyet rolleri eşit dağılmadığı sürece kadının siyasal hayatta, toplumsal hayatta ve iş hayatında ikinci planda kalmaya devam edecektir. Devletin ve teşviklerle özel sektörün kadın çalışan istihdamı ile ilgili destekleri sayesinde, ekonomik özgürlüğünü kazanan kadının fark edilir olacağı ve hakları konusunda farkındalığının artacağı düşünülmektedir. Devletin yanı sıra toplumun en küçük birimi olan aileye de önemli roller düşmektedir. Eğitimin ailede başladığı düşünülerek, anne babaların çocuk yetiştirmede cinsiyetçi tavırlardan kaçınmaları, gelecekte algılarında oluşan toplumsal cinsiyete dayalı rollerin oluşmasını engelleyebilir.

#### **Tema 4: Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı**

Yapılan görüşmelerde bankada çalışan kadınların yarısından fazlası çalışma hayatlarında herhangi bir cinsiyet ayrımcılığına maruz

kalmadıklarını ifade etmişlerdir. Yapılan içerik analizi ile kadınların yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığının genellikle bankaya gelen müşteriler tarafından yapıldığı görülmüştür.

**Tablo 11. Bankada Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığına Maruz Kalmaları Vurgusu**

Çalışma Sonuçlarına Göre Katılımcı Kadınların Vurguları	Mülakat Sonuçları
Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı	32/17

Çalışma sonuçlarına bakıldığında görüşme yapılan kadınların yaklaşık olarak %53'ü çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Çalışmaya katılan bankada çalışan kadınlara “Çalışırken cinsiyet ayrımcılığı yaşadığınız, cinsiyetinizden dolayı farklı bir muamele ile karşı karşıya kaldığınız oldu mu? sorusu sorulmuş olup katılımcıların verdiği cevaplar Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12. Bankada Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Mülakat Verileri**

D3	“Ben bu konuda şanslıyım sanırım ya da yaşadığımız coğrafyadan kaynaklı pozitif cinsiyet ayrımcılığı yaşadığımı söyleyebilirim. Müşterilerimiz cinsiyet ayrımcılığı yapmıyor. Bugüne kadar çalıştığım tüm yöneticilerim evli ya da bekâr olmama bakmaksızın kadın olmamdan dolayı birçok konuda önceliği bizlere verdiğinden hep pozitif ayrımcılık yaşadığımı söyleyebilirim. Örneğin geç saatlere kadar çalışılacaksa erkek ve bekârlar tercih ediliyor, çok zorunda kalmadıkça evli kadın çalışanlar çağırılmıyor gibi.”
D4	“İş hayatında cinsiyet ayrımcılığı yaşamadım ve karşılaşmadım yükselmeler sınavla olduğu için böyle bir şeyle karşılaşmadım.”
D5	“Hayır, hiç olmadı. Bankacılıkta çoğu zaten genelde bayan oluyor departmanında bayan oluyor. Hiç öyle cinsiyetten dolayı kötü bir şeyle karşılaşmadım.”
D8	“Çalışırken cinsiyet ayrımcılığı yaşamadım ne pozitif ne de negatif

	ayrımcılık böyle bi şey yaşamadığım için örnek veremeyeceğim”
D10	“Bu şekilde bir ayrımcılık yaşamadım çok şükür sen yenisin galiba diyenler oldu ama o tarz ne müşterilerden ne çalışanlardan bir aksiyon almadım”
D12	“Cinsiyet ayrımı olarak su ana kadar herhangi bir eşitsizlik ya da ayrımcılık yaşamadım yaşamakta istemem.”
D13	“Yoo, kalmadım. Yani ben ne ailemde, ne sosyal çevremde ne işle ilgili hiç bana bu konularda yansıtılan bir cinsiyet ayrımı gerek sözlü taciz olsun farklı bir bakış olsun, hiç kimse bana öyle bir şey hissetmedim olmadı yani çok rahattım. Yani müşteri yükseldiğinde susturmayı yapıyoruz zaten ki susturamadığımız noktalarda hala müşteri şiddetlenirse güvenliği ben direkt çağırıyorum zaten.Bayanlar daha avantajlı.”
D14	“Olumsuz bir durum yaşamadım.”
D15	“Cinsiyet ayrımını insanların kendi yarattığını düşünüyorum. Müdürüm kadın, gişeci kadın, çaycımız kadın aslında ağırlıklı kadınların olduğu bir çalışma ortamım var. Sorun gelen müşterilerin kadın olduğunuz İçin sizin üzerinizde baskı kurabileceğini düşünmesi.
Ö4	“Bizim tarafta çok fazla olmuyor ben bireysel kısımdayım belki tarım tarafında oluyor olabilir çünkü onlar köy ziyaretleri, esnaf ziyaretleri yapıyorlar, ben bireysel portföy olduğum için hiç maruz kalmadım.”
Ö5	“Kadın olduğumdan dolayı iş hayatında daha fazla korunup kullandığım oldu, ayrımcılık yaşamadım.”
Ö7	“Bir banka çalışanı olarak cinsiyet ayrımcılığı bankamda yaşamadım.”
Ö9	“Hayır olmadı.”
Ö10	“İş hayatımda gerek cinsiyet ayrımcılığı gerek cinsiyetimden dolayı farklı bir muamele ile karşı karşıya kalmadım.”
Ö11	“Cinsiyet ayrımcılığı değilde cinsiyet avantajı yaşadım diyebilirim. Pazarlama sektöründe bayanların ikna kabiliyetinin daha yüksek olduğu düşünüldüğü için işe alınmamız ve banka değişikliğinde 1-0 önde başlamış oluyoruz.

Ö12	“Çalışma hayatında özellikle bankacılıkta cinsiyet ayrımı olmamakta. Her işi yapabilme imkânına sahipsiniz.”
Ö14	“Yok, böyle bir durumla karşı karşıya kalmadım.”

### ***Değerlendirme***

Çalışmaya katılan bankada çalışan kadınların verdiği cevaplar neticesinde birçoğunun çalışma hayatlarında cinsiyet ayrımcılığı yaşamadığı anlaşılmıştır. Ayrımcılık yaşamadığını bildiren 17 kadından 5'i, pozitif ayrımcılık yaşadıklarını söylemişlerdir. Yaşadıkları bu pozitif ayrımcılığı bir avantaj olarak yorumlamaktadırlar. İşe alımda kadın oldukları için daha avantajlı olduğunu belirten katılımcı Ö1, kadınların ikna kabiliyetinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Katılımcı D3 ise mesaiye kalıncaksa daha çok erkek ve bekârların tercih edildiğini evli kadınların tercih edilmediğini söylemiştir. Her iki katılımcının cevapları Tablo 12'de mevcuttur.

Pozitif ayrımcılık toplumdaki dezavantajlı kişileri eşit seviyeye getirmek amacıyla uygulanan ayrımcılık çeşididir. Kadınların pozitif ayrımcılık ile ilgili olumlu tutumlarının, maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkilerini azaltmak amacıyla olduğu düşünülmektedir. Cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yapılmaması durumunda, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarına da gerek kalmayacağı düşünülmektedir.

Katılımcılardan cinsiyet ayrımcılığı yapıyor şeklinde cevap veren kadınların birçoğu bu ayrımcılığı müşterilerin gerçekleştirdiğini ifade etmişlerdir. Müşterilerin “sen kadınsın bilmezsin” yaklaşımı içinde bulduklarını, kadın çalışanlara karşı daha lakayt tavırlar sergilediklerini söylemişlerdir.

### **Tema 5: Cinsiyetin İçinde Rol Çatışması**

Bankada çalışan kadın çalışanlarla yapılan görüşmelerde, kadınların çoğunluğunun cinsiyet içinde rol çatışması yaşadıkları görülmüştür.

Yapılan içerik analizi neticesinde, kadınlar annelik rolünün baba olma rolünden farklı olduğunu, kadınların başta çocuk bakımı olmak üzere ev ile ilgili sorumluluklar ile ilgili birçok sorumluluğu yerine getiren taraf

olduğunu belirtmişlerdir. Ve ek olarak çalışan bir anne olmanın, çalışan bir baba olmaktan çok daha meşakkatli bir iş olduğunu bildirmişlerdir.

**Tablo 13. Bankada Çalışan Kadınların Cinsiyetin İçinde Rol Çatışması Yaşamaları ile ilgili Vurgular**

Çalışma sonuçlarına Göre Katılımcı Kadınların Vurguları	Mülakat Sonuçları
Cinsiyetin İçinde Rol Çatışması	32/29

Çalışmanın sonuçlarında katılımcıların % 90.6'sı çalışan anne olmanın çalışan baba olmaktan farklı olduğunu söylemişlerdir. Çalışmadaki kadınlara, “Çalışan bir anne/eş olmanın, çalışan bir baba/eş olmaktan farkı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiş olup katılımcıların verdiği cevaplar ise aşağıdaki tablodaki gibidir:

**Tablo 14. Cinsiyetin İçinde Rol Çatışması ile İlgili Mülakat Verileri**

D1	<p>“Tabii ki de düşünüyorum. Eşime baktığımda, onun evle ilgili sorumlulukları tabii ki de benim kadar değil. O hiçbir şey düşünmüyor. Hiçbir şey düşünmeden iş hayatına devam edebiliyor. Yani, sadece oraya odaklanabiliyor. Ya da şöyle diyebiliyor: “En azından eşim evde. Zaten bunu yapıyor.” O yüzden, erkeklerin kafaları kesinlikle çok daha rahat oluyor bayanlara göre. Ben hem evi hem işi düşünmek zorunda kalıyorum. İki tarafın da zorluklarını idare etmek zorunda kalıyorum. <b>Bu durum size ne hissettiriyor?</b> Mesela, bankada yükselmelerimiz, 4 yılda 1 oluyor. Fakat ben, benim gibi başlayan erkek arkadaşlarıma göre çok daha geriden geliyorum. Çünkü ben bir buçuk yıl doğum iznini kullandım. Çocuğum 18 aylık olana dek ben evde onunla birlikteydim. Bu benim süremden düşülüyor. Maalesef ki, şu an ben yetkiliyken, benimle birlikte girenler üst yetkili müdür yardımcısı olmak üzere neredeyse. Zaten dönüşte de yarı zamanlı çalışıyorum, çocuğuma vakit ayırabilmek için. Bu yarı zamanlı olan sürelerimde benim yükselmemden düşecek. O yüzden maalesef, kadın olmanın zorlukları var. En azından bununla ilgili iyileştirmeler mutlaka yapılmalı. Doğum izni hakkı verildiyse, bu hakkı çocuğumuz için kullandığımız sanki biz bunu tatile çıkmak için kullanıyormuş gibi</p>
----	---

	<p>görüyorlar. <b>Nasıl yani açıklayabilir misiniz?</b> Maalesef ki, erkek müdürler tarafından çok önemsenmiyor. Ama daha da kötüsü, evli ve çocuğu olmayan bayan müdürler tarafından da önemsenmiyor.. Maalesef anlamıyorlar. Devrelerimizle, aynı yükü taşıdığımız, aynı sıkıntıları çektiğimiz erkek arkadaşlarımızın biz çok daha gerisinden geliyoruz. Sırf bu yüzden, birinci imza olmam gerekirken, ben 4-5, 5yıl daha ikinci imza olarak devam etmek zorunda kalıyorum. Sırf doğum iznimi, ücretsiz iznimi kullandım diye, bu tarz şeylerle karşı karşıya kalabiliyorum. Doğum izninden döndükten sonra, bir kere kaldığım yerden başlamam hiç mümkün değil. Çoktan benim bütün portföyüm başka birine aktarılmış oluyo. Bir buçuk sene uzun bir süre. Yalnızca yarım gün çalışıyorum diye. Mesela müdürüm şöyle bir şey talep etti, kobide başarılıydım ve burada çevrem var diye bana hiç performans yüklemeyen benim kobide çalışmamı istedi. Hedef, bölge vermeyecek bana ve ben kobide çalışacağım yine. Müşteri ziyaretine gideceğim yarım günde. Ama bunu yarım günde yapmam mümkün değil. Hedef verilmediği zaman performans primi de alamıyorsun. Aslında tamamen haksızlık olacaktı bu. Ben de kabul etmedim bunu. Şu an operasyonda çalışıyorum.”</p>
D2	<p>“Etkiliyor sorumluluğun daha fazla erkeğe göre eve geldiğiniz zaman erkek gibi rahat davranamıyorsunuz çamaşır bulaşık temizlik hafta sonu programını ona göre yapmak gibi şeylerden kaynaklı çalışan kadının daha fazla sorumluluğu vardır olumsuz etkiliyor.”</p>
D3	<p>“Çalışan anne olmanın çocukta olumlu bir etki yarattığını düşünüyorum. Ataerkil toplumlardaki gibi babanın çalışıp para getirdiği anneninse evine ve çocuğuna baktığı bir dünyada değiliz artık. Çocuğa maddi manevi yetebilmek adına anne mutlaka çalışmalı ama bankada değil annelerin daha kısa zamanlı işlerde çalışması gerekli. Evli çocuksuz çalışan bir kadının çalışan erkekten bir farkı olmadığını düşünüyorum. Eşler birlikte ev işleri, yemek gibi işleri yapabilir veya bir başkasından bunun için yardım alabilir. Ancak evli çocuklu bir kadının, çocuğunun belli bir yaşa gelene kadar çalışma sürelerinin daha kısa olması gerek, hem çocuğun anne ihtiyacı hem de annenin çocuğuna olan sorumlulukları için... Çocukların belli bir yaşa kadar babaya değil ama anneye ihtiyaçları var ve biz banka çalışanları işte</p>

	geçirdiğimiz uzun sürelerde çocuklarımızı bir yabancıya, anneye, babaanne veya bir yakına emanet ederek büyütüyoruz. Umarım çocuklarımız bize bunun için kızmıyordur”
D4	“Kesinlikle farklıyız tabi ki. Erkekler bir şeyi takıyor mu ayy evde yemeğim yok ne yapıcım geceden de yemeğimi yapamadım diye düşünür mü hayır. Yani onlar için hayat kolay sadece çalışıyorlar eve gelip dinleniyorlar ama bizim için öyle değil hem iş hem evde çalışıyoruz. İşte zaten iş bitmiyor müşteri bitmiyor yoğunluk azalmıyor birde onları çekiyoruz. Evde yemek çamaşır bulaşık ütüğü geçtim çocuklarla ilgilenmek gerek yani bayanın sorumluluğu kesinlikle daha fazla şunu da belirtiyim ayrıca, sorumluluk olarak çalışırken çocuklardan biri hasta olması beni çok zorluyor bu sefer aklın evde kaldığı için işine veremiyorsun kendini bu da beni zorlayan bir taraf belirtmek istedim.”
D5	“Babalarında tabiki sorumluluğu artıyor mesela iş çıkışında bakıcımız 5.30 gibi çıkıyor o arada eşim bakıyor ama onada külfet getiriyor. İşi oluyor bazen yapamıyor ama anneler tabiki bir tık fazla çocuğunu emziriyorsun tuvalete kalkarken babasını istemiyor annesini istiyor. Ben sabah 8 de kalkıp yine işe gidiyorum yani bir tık evet anne daha önde gidiyor.”
D6	“Tabii ki farklı. Anne olmak özveri istiyor. Aynı anda birçok role bölünmek kolay olmuyor. Bir yandan okula çocukları yetiştirmeye çalışıp, saçlarını tararken, bir yandan ocaktaki yemeği karıştırıp, makinaya çamaşırları koyabiliyorsunuz. Akşam sizinle aynı anda eve misafir alma olasılığımız olduğu için evi de toplayabiliyorsunuz. Bunların hepsini aynı anda yapan bir baba görmedim henüz. Çalışan anne-eş her zaman çok daha fazla yoruluyor. Çok daha fazla uykusuz kalıyor ve yıpranıyor.”
D7	“Çalışan bi anne olmak daha zor çünkü ev işleri ve çocuk bakmakla yükümlü maalesef kadın olduğu için sorumlulukları daha fazla. Eşlerimiz yardımcı olsalar bile çoğu yük kadında. Çalışan babalar eve gidip dinlenip çocuklarıyla daha kaliteli vakit geçirirken bizler çocuklarımızla ilgilenmeye vakit bile bulamıyoruz çünkü hep yorgunuz.”

D8	<p>“Çalışan bir anne olmanın çalışan bir baba olmaktan büyük farkı var çünkü çocuğumu ne kadar bakıcı büyütme de anneanesi babaanesi büyütüyor, bu asla kendinin bakması gibi olmuyor. Gözlemledim çalışmayan arkadaşlarımın çocukları ve benim çocuğum bu fark ortaya çıkıyor. Öteki çocuklar sosyal çevresinde daha girişken olurken benim çocuğum sosyal ortamlarda beni isteyen ben işe giderken vedalaşmalarımız oluyor yani sonuç olarak maddi olanaklarımız tam olsaydı çocuğumu kendim büyütme isterdim.”</p>
D9	<p>“Çalışan bi anne çalışan babaya göre çok daha fazla fedakârlıkta bulunan bi durumda. Kadınlar zaten duygusal varlıklar çocuklarıyla beraber vakit geçirmek istediği zamanı çalışarak geçiriyorlar ve bu eksik kalan kısımlarını duygusal anlamda da çocuğa vermeye çalışıyorlar. Erkeklerde böyle erkekler daha sert olabiliyorlar duygusal olarak çocuğun bakımı olsun duygusal anlamda yetinmek olsun çocuğu daha iyi yetiştirmek olsun yuvayı dışıkuş yapar misali dayatılan dogmalardan dolayı kadına dayatılmış her şey kadınlar daha fedakâr diyebilirim”</p>
D10	<p>“Sorumluluğun çok fazla yemek temizlik ev işleri vs çok şey düşünmek zorundasın ama eşim yine dediğim gibi elinden geleni yapıyor bana hep destek yani birlikte yuvarlanıp gidiyoruz.”</p>
D11	<p>“Tabi çalışan bi anne olmak çalışan bi baba olmaktan daha zor çünkü babadan daha fazla sorumluluğu var hem işte çalışmak zorunda hem de evde çocuğunla ilgilenmek onun ihtiyaçlarını karşılamak hemde ev işleriyle ilgilenmek o yüzden babalarla eşit değiliz”</p>
D12	<p>“Annelik duygusu çok farklı ama coğrafik bölge, yetiştirme, kişilik olarak bazı erkeklerin anneye daha ağır yükler yüklemesinden kaynaklı çalışan kadın ve eş olmak çok zor gerçekten, ama anne ve babanın eşit olduğunu düşünüyorum”</p>
D13	<p>“Şöyle deyim, annenin çocuk üzerindeki etkinliği çok daha fazladır. “Baba ne kadar etkin olmaya çalışsa da annedir çok büyük sorumluluğu üstlenen ve çocuk anneye daha fazla vakit geçirmek ister. Yani her daim bu böyledir yani bir bebek bir yaşındayken de böyledir, ben şimdi otuz yaşındayım otuz yaşında annemin ilgisi daha fazladır yani</p>



	annemle daha çok her şeyimi paylaşırım ederim. Yani bayan olmak, kadın olmak her zaman için çocukla daha fazla ilgilenmeyi getireceği için tabi ki fark olarak onu gösterir. Kadındaki sorumluluktan dolayı iş yaşamındaki etki de o onu oraya yansıtır diyeyim”
D16	“Kesinlikle düşünüyorum. Çünkü çocukların yemeğinden filan bizim Türk toplumu yapısıyla alakalı ama çocuğun her türlü ihtiyacını zaten anne karşılıyor. Babadan beklemiyor tuvalete gittiğinde bile anne bitti diye bağırır bir çocuk yani. Bu yabancı toplumlardada böyle çocuk anneye daha çok ihtiyacı var her zaman”
Ö1	“Tabii ki de düşünüyorum çünkü çalışan bir eş olmak çok daha zor kadın olmak daha zor öyle söyleyeyim. Ee aynı saatte çıkıp aynı saatte eve gelsek bile yine de kadının çok daha büyük sorumluluğu var. Anne olmayı düşünemiyorum bile bi arkadaşımın sözünü hiç unutmuyorum bidaha dünyaya gelirim baba olmak istiyorum diyor. Ne yazık ki , ne yazık ki ülkemizde anne olunca ya da kadın olunca evin bir çok sorumluluğu senin üzerine yükleniyor. Hem iş hayatında hem evdeki sorumluluklar seni daha fazla yıpratıyor özellikle çalışan kadınlar günü beş saat altı saat olarak yaşıyorlar. Bu beş altı saat içerisinde hem eşlerine hem çocuklarına hem evine hem kendilerine vakit ayırmaya çalışıyorlar. Bu sebeple çalışan kadın olmanın çok daha eee zor olduğunu düşünüyorum.”
Ö2	“İşin doğrusu yine ben hep şeye geliyorum. Ben öyle yetiştirildim. Kadın evde yemeğide yapar bulaşığı kadın yapar ev işini kadın yapar kafasıyla büyütüldüm. Bu yüzden evet. Ama şimdiki jenerasyon öyle düşünmüyor mesela benim kızım aynı şeyi söylemiyor mesela. O ben çalışıyorsam evlendiğimde eşimde çalışıyor olacak tabiki diyor. Beraber yapacağız diyor makine çamaşırı yıkıyor o da atabilir diyor bunu sen sadece üstlendiğin için sen yapıyorsun diyor. Görev olarak biz o kadar kanıksamışız ki eş olmayı, anneliği, ev kadınlığını. Biz bırakmıyoruz gibi birazda yetiştirilirken”
	“Kesinlikle düşünüyorum. Kadınların gereğinden fazla güçlü olduklarını göstermelerinin gereksiz olduğunu düşünen bir kadını da ayrıca bunu kendim yaptığım için çok iyi biliyorum. Evi temizlerim, çamaşırları makinaya atarım, çamaşırları ben katlarım aman ütülerim

Ö3	<p>dur yemeği de ben yaparım kesinlikle özgür bir kadını ben çalışırım kendi paramı kendim kazanırım düşünceleriyle biz kendimizi yoruyoruz. Kadın olarak biz bu durumu yaratmamalıyız aslında. Erkek çalışır para kazanır ve eve getirir bu kadardır görevi. Bunu da toplum olarak biz yaptık ve birçok arkadaşım anne olduğunda kendi erkek çocuklarını da böyle yetiştiriyor görüyorum. Bu hiçbir zaman son bulmayacak. Bundan başı ağrımış kadınlar da erkek ve kız çocuklarını aynı yetiştiriyor maalesef. Bunun tam tersiniz yaşayan arkadaşlarımda yok değil tabi. Ama hep eşlerinin ve kendilerinin ailelerinden gelme bir düşünce hep. Erkek babayı evde ev işi yaparken görürse büyüdüğünde o da yapıyor. Ya da sürekli annesinden bir şeyleri isteyen baba gördüğünde görev bu diyor.“</p>
Ö4	<p>“Tabiki annenin sorumluluğu çok daha fazla anne mutfaktan sorumlu çocuğun giyiminden temizliğinden, evin temizliğinden sorumlu, ne kadar eşiniz yardımcıda olsa sadece yardımcı oluyor. Eşinin ana görevi gibi görünmüyor. Çünkü ataerkil bir toplum yapımız var. Daha fazla ne kadar eşiniz yardımcıda olsa yüzde 50-50 gibi olmuyor kadın yüzde 70 eş yüzde 30 gibi oluyor. Ki bu en çok yardım eden eş için geçerli.”</p>
Ö5	<p>“Kendi yaşadığım durumdan işe giderken çocuğum arkamdan her ağladığında çalışan anne olmanın zorluğunu iliklerime kadar hissediyorum. Bence anne olmak daha zor derdim ama çevremde babalarının arkasından da ağlayan çok çocuk duyduğum İçin kararsız kaldım”</p>
Ö6	<p>“Tabiki farklılık var anne olmanın verdiği sorumluluklar, bir babaya göre çok daha fazla, bebek ya da çocuk yaşının her döneminde anneye muhtaç. “</p>
Ö7	<p>“Çalışan bir anne ya da eş değilim. Evli değilim ancak çalışan anne arkadaşlarımızdan gördüğüm kadarıyla kesinlikle fark var. Babalar eve geldiğinde elini pek işe sürmezken annenin işleri hiçbir zaman bitmiyor”</p>
	<p>“Çalışan evli bir bayan olmak ile çalışan evli bir erkek olmak arasında fark var. Toplumsal cinsiyet açısından kadına daha fazla sorumluluk yüklenmektedir. Evde erkeğin bakımı bile sana ait, bekârken annesi</p>

Ö8	onun işlerini yaparken evlenince eşi yapıyor. Her zaman söylerim erkekler evlenince ve baba olunca kesinlikle hayatlarında iş veya ev işleri sorumluluklarında herhangi bir değişiklik olmuyor. Ama bayan evlenince gelin oluyor ev işleri yükleniyor, anne olunca bebeğin bakım işleri yükleniyor. Bayanlar bir rol üstlendikçe ekstra sorumluluk sahibi oluyorlar. Ayrıca iş yerinde bayan diye daha az maaş, evlenince daha az yükselme şansı hatta anne olunca bazı pozisyonlara getirilmeme gibi durumlar da mevcut.”
Ö10	“Çalışan bir çift olarak eşimle kendimi karşılaştırdığımda, kendimin eşimden daha fazla sorumluluğu olduğunu düşünüyorum. Bu gerek ev hayatımız için gerek aileye karşı olan sorumluluklar için geçerli. İstenildiği kadar iş bölümü yapıp eşler birbirine yardımcı olsalar da kadın belki bu şekilde öğrendiği için belki genlerinde olduğu için hep bir adım daha önde eşinden bir tane daha fazla yapsın diye uğraşiyor.”
Ö11	“Kesinlikle farklı tabii ki anne olmanın verdiği sorumlulukla baba olmanın sorumlulukları çok farklı. Babaerkil bir toplum olduğumuz için babadan sadece evi geçindirecek para kazanması beklenirken anneden işte çalışması aile bütçesine katkıda bulunması, ev işlerini, yemeği yapması, evin temizlik işlerinin yapılması, varsa çocukların ihtiyaçlarının karşılanması beklenmektedir. Hal böyleyken anne-eş / baba-eş arasında kesinlikle çok fark var.”
Ö12	“Evet, anne özetle tüm işi yapan, baba sadece para getirir, zaten o hep dışarda çalışıp yorulmuştur. Siz makinasınız kullanma şifreniz yok.”
Ö13	“Annenin ya da kadının evdeki sorumluluğu düşünüldüğünde erkekten çok daha fazla ve zor. Erkek eve gelip koltuğa uzanabiliyorken kadın uyuyana kadar çamaşır, bulaşık, ütü, yemek ve daha bir sürü şeyle uğraşmak zorunda kalıyor ve bunları sabah erken kalkması gerekirken, yorgunken, uykusuzken, kendine zaman ayırması gerekirken yapmak zorunda.”
Ö14	“Evet. Çalışan bir erkek dışarıda müşteri ziyaretinde geç saatlere kadar bulunabiliyor ya da her müşterisiyle istediği yerde yemeğe çıkabiliyor ama bir kadın bunları yapamaz.”
	“Anne çocuğu ile bebeği ile daha fazla zaman geçiriyor. İster istemez.

Ö15	Gece bebeğiniz kalktığında siz mi kalkıyorsunuz eşiniz mi kalkıyor? – <b>Ben kalkıyorum.</b> Tabi ki öncelikli olarak size daha fazla ihtiyaç duyuyor altını değiştirmek gazını çıkarmak emzirmek vs. anneye her zaman hayat anlamında daha fazla sorumluluk yüklüyor. Çalışan anne olmak çocuğuna olan sorumluluğunu değiştirmiyor tabiki evde oturup çocuğuna olan sorumluluğunda mutlaka sana daha fazla ihtiyaç duyuyor. Annelik anlamında iş kadını olan bi anne anlamında da anneye daha fazla sorumluluk düşüyor.”
Ö16	“Düşünüyorum bayan çalışan olduğu zaman, baba mesela misal erkek eve ekmek götürür olarak algılanıyor misal ata yapımız öyle bayan mesela çok yıpranıyor ve ailesine zaman ayıramıyor kendi işim açısından öyle düşünüyorum çalışan anne ailesine zaman ayıramıyor daha zorlanıyor kesinlikle”

### ***Değerlendirme***

32 kadın ile yapılan görüşmelerde 29 kadın, kadınların cinsiyete yönelik rol çatışması yaşadığını belirtmişlerdir. Bu oranın bu denli fazla olması kadınların bu konuda farkındalıklarının ve rahatsızlıklarının yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcılar cinsiyete yönelik rol çatışması yaşanmasınınsebebinin kadının gerek iş hayatında gerekse aile hayatında birden fazla rol üstlenmesi olduğunu dile getirmişlerdir.

Tablo 14’de belirtildiği gibi, kadınlar medeni durum fark etmeksizin çalışan bir anne olmanın, çalışan bir baba olmaktan daha zor olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan Ö7’nin, bekâr olmasına rağmen çalışan anne arkadaşlarından gözlemledikleri ile çalışan anne olmanın çalışan baba olmaktan daha zor olduğundan bahsetmiştir. Yine evli fakat çocuk sahibi olmayan katılımcı D9’da toplumdaki yerleşik fikirlersebebiyle birçok rolün kadına dayatıldığını, bu nedenle de çalışan bir anne olmanın daha fazla fedakârlık gerektirdiğini söylemiştir. Her iki katılımcıya ait cevaplar Tablo. 14’de mevcuttur.

Katılımcılardan 17’si bu soruyla ilgili görüşlerini aktarırken “sorumluluk” ifadesini vurgulamışlardır. Bu ifadeyi sıklıkla “daha fazla

sorumluluk, çocuk sorumluluğu, kadının sorumluluğu, annenin sorumluluğu” şeklinde kullanmışlardır. Bu ifade ediş şekliinden de anlaşılacağı üzere katılımcılar, çalışan anne/eşin daha fazla sorumluluk aldığını, bu sorumlulukların çok yönlü olduğunu ve yıpratıcı olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların ortak payda da bulunduğu bir diğer konu ise çocuk sahibi olmanın kadının sorumluluğunu çok fazla artırdığıdır. Çocuğun ihtiyaçlarını gideren kişinin anne olduğu ve bununla birlikte ev ile ilgili sorumluluklarının da aynı şekilde devam ettiği gözlemlenmiştir. Kadına yüklenen bu çoklu ve eş zamanlı roller kadının çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Kadınlara sadece kadın oldukları için toplum tarafından yüklenmiş olan roller, kadın iş hayatında aktif olduğunda da devam etmektedir. Anelik bu rollerin başında gelmektedir. Çalışan bir kadın olmak çocuğa ve aileye karşı olan sorumluluklarda bir farklılık yaratmamaktadır. Katılımcıların çoğu çocuk ile ilgili sorumlulukların anneye ait olduğunu söylemiştir. Buna gerekçe olarak çocukların-bebeklerin daha çok anneye ihtiyaç duymasını, ataerkil yapının öğretilerinin varlığını, babanın sorumluluğunun yalnızca evi geçindirmek olarak algılanıyor olmasını sunmuşlardır.

Katılımcı D1 bankada yükselmelerin 4 senede bir olduğunu kendisinin doğum izni kullanması sebebiyle aynı dönem işe başladığı erkek meslektaşından geride kalıp imza yetkisi alamadığını ve işe döndükten sonra yarı zamanlı çalışmaya başladığını yine bu sürelerin yükselmesinin önüne geçeceğini söylemiştir. Görüldüğü üzere çalışan bir anne-eş olmak kariyer hedeflerinde de çalışan bir baba-eş olmaktan daha dezavantajlı durumda olmaktadır.

Tablo 14’de verilen cevaplardan görüldüğü üzere, katılımcıların çoğunluğu ev ile ilgili genel işleri ve çocuk bakımını kadının sorumluluğu olarak kabul etmektedir. Erkek eşin ev ile ilgili konularda gerçekleştirdikleri sorumlulukları eşin görevi değil yardımcı olarak değerlendiren birçok katılımcı olmuştur. Toplumsal cinsiyet kültürünün bankada çalışan kadınlar üzerinde de çok etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Sonuç olarak, kadınlar erkeklerden daha fazla rol üstlenmektedirler. Erkek tek sorumluluğunu işi olarak görüp sadece işine odaklanabilirken kadın aynı anda birden fazla sorumluluğu yerine getirmeye çalışmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun da vurguladığı gibi çalışan anne-eş rolü çalışan baba-eş rolünden daha sorumluluk gerektiren, daha yorucu ve yıpratıcı bir roldür. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili derslerin müfredatlar da erken dönemlerde verilmeye başlamasında fayda olacağı düşünülmektedir. Gelecek nesillerin bilinçlenmesi, kadını toplumsal hayatta ve aile hayatında görünür kılacak, gerek gündelik hayatta gerekse çalışma hayatında rollerin eşit dağılımına olanak sağlayacak ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yol açtığı birçok toplumsal sorunla baş edilmesini kolaylaştıracaktır.

### **3.7. Çalışmanın Literatürde Bulunan Bazı Çalışmalar ile Benzerlikleri ve Farklılıkları**

- ❖ Karaman (2014) çalışmasında, iş ve aile ile ilgili olan sorumluluklar sebebiyle yaşanan çatışmaların, toplumsal cinsiyet ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Tez çalışmasında da toplumsal cinsiyetin iş-aile çatışmasına neden olduğu sonucuna varılmıştır.
- ❖ Wu, Wang ve Chen (2018) çalışmalarında, haftalık çalışma saati yüksek olan çalışanların daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını belirtmiştir. Bankada çalışan kadınlarla yapılan bu tez çalışmasında da kadınların iş-aile çatışması yaşamalarının en önemli sebebi haftalık çalışma sürelerinin uzun olmasıdır. Wu ve diğ., iş-aile çatışmasını en aza indirmek için, çalışma programlarının düzenlenmesi önerisinde bulunmuştur. Tez çalışmasında da, katılımcılarla yapılan görüşmelere istinaden aynı öneride bulunmak mümkündür.
- ❖ Özmeye ve Eker (2012) çalışmalarında, bireyler için gerçekleştirilmesi en zor olan rollerin başında eşlik ve ebeveynlik rolünün olduğunu vurgulamışlardır. Bu tez çalışmasında da katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda ebeveynlik rolünün zor olduğunu ifade ettikleri göze çarpmaktadır. Ek olarak,

anne/çalışan olmanın, baba/çalışan olmaktan daha zor olduğu sonucuna varılmıştır. Tez çalışmasında katılımcılar tarafından kadın olmanın zorlukları sıklıkla dile getirilmiştir. Özmete ve Eker'in çalışmasıyla paralel olarak, cinsiyet faktörü bireyin iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşamasında oldukça anlamlıdır.

- ❖ Blanch ve Aluja (2012) çalışmalarında çocuk sahibi olmanın, iş-aile çatışması yaşanma ihtimalini artırdığı sonucuna varmışlardır. Tez çalışmasında da varılan sonuç bu şekildedir. Çocuk sahibi olmak kadınların iş-aile çatışması yaşamlarına neden olmaktadır.
- ❖ Yenihan ve Göktaş (2019) kadın çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ile toplumsal cinsiyet arasında ilişki saptamışlardır. Tez çalışmasında da paralel olarak aynı sonuca ulaşılmıştır. Toplumsal cinsiyet iş-aile çatışması yaşanmasında aracı rolde bulunmaktadır.
- ❖ Özen ve Uzun (2015) çalışmalarında kadının daha çok iş-aile çatışması yaşadığı sonucuna varmışlardır. Tez sonucunda da katılımcıların verdikleri cevapların çözümlenmesi ile bankada çalışan kadınların daha çok iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Özen ve Uzun bu durumun sebebini geleneksel cinsiyet algısına bağlamıştır. Tez çalışmasında da kadının da çok iş-aile çatışması yaşamasına aracı olan faktör, toplumsal cinsiyettir.
- ❖ Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk (2009) araştırmalarında kadının eşinin, ailesinin ve çocuklarının işinden daha önemli olduğunu, bu sebeple kadının kariyerinde sekteler olduğunu ve iş-aile çatışması yaşadığını belirtmişlerdir. Tez çalışmasında da benzer bir sonuca varılmıştır. Evli kadınların artan rolleri neticesinde daha çok iş-aile çatışması yaşadığı söylenebilir. Çarıkçı ve Çelikkol (2009) çalışmalarında benzer bir sonuca varmışlardır.
- ❖ Özen ve Uzun (2013) eş desteğinin kadınların iş-aile çatışması yaşama ihtimalini azalttığı sonucuna varmışlardır. Tez çalışmasında, eş desteğinin iş-aile çatışması ile ilişkisi olmadığı, aile-iş çatışması yaşanması ihtimalini azalttığı sonucuna varılmıştır.





## SONUÇ

Bireyin hayatının en önemli iki alanı arasında bir mukayese yapmasının zorluğu aşikârdır. Dünyaya geldiğimiz andan itibaren hayatta kalmamızda, yaşamımız ve iş hayatımız ile ilgili hedeflerimizi oluşturmada ailenin rolü oldukça önemli büyüktür. İnsan, hayatındaki bu en önemli iki alan arasında dengeyi kurmakta zorlanabilmektedir. Bireylerin gerçekleştirmekle sorumlu oldukları bu çoklu roller sonucunda sorumlulukları artmakta ve böylece bireyler iş ve aile alanlarında çatışma yaşayabilmektedir.

Ataerkil sistemin bir yansıması olarak, toplumda kadına ve erkeğe atfedilmiş olan bazı roller bulunmaktadır. Kadınlar sosyalizasyon sürecinde bu öğretilerin de etkisi ile anne olmak, eş olmak rollerini özümsemektedirler. Erkekler ise kendilerini, gelir elde etmek ile sorumlu hissetmektedirler. Toplumsal cinsiyet rollerini içselleştiren kadın ve erkek bu durumu hayatlarının birçok alanında benimsemektedir. Gerçekleşen değişimlerle beraber kadının çalışma hayatına katılımı, toplumsal cinsiyetin yüklediği annelik, eşlik gibi rollere bir yenisi olarak çalışma hayatı ile ilgili rolleri de eklemiştir. Kadının artan rolleri sayesinde iş-aile çatışmasına maruz kalacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın amacı Kırklareli’nde bankada çalışan kadınların yaşadıkları iş-aile çatışması ile toplumsal cinsiyet eşitsizliği arasında bir ilişki olup olmadığını saptamaktır. Katılımcılarla yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkan veriler içerik analizi yöntemi ile yorumlanmıştır. Çalışmaya katılan katılımcılar ile ilgili bazı demografik bilgiler şöyledir:

- 16 devlet bankası çalışanı, 16 özel banka çalışanı toplam 32 kadın ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.
- Katılımcıların yaklaşık olarak %15’i (5 kişi) bekâr, % 85’i (27 kişi) evlidir.
- Katılımcıların yaklaşık %46’sı (15 kişi) çocuk sahibi değilken, kalan 17 kişinin en az 1 tane çocuğu bulunmaktadır.
- Katılımcıların çoğunluğu üniversite mezunudur. Bir kısmının eğitim düzeyi en az lise seviyesindedir.
- Katılımcıların çoğunluğu günde 9-10 saat çalışmaktadırlar.

Katılımcıların devlet bankasında ya da özel bankada çalışıyor olmalarının iş-aile çatışması yaşamaları ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kalma durumları

arasında belirgin bir fark saptanmamıştır. Çalışma hayatı ile ilgili farkları ise, devlet bankasında çalışan kadınlar doğumdan sonra ücretsiz izinlerini kullanmak konusunda sorun yaşamazken, özel banka çalışanı kadınlar ücretsiz izin kullanmanın izin dönüşü pozisyonlarını olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Devlet bankası çalışanı kadınlar çocukları okul çağına gelene kadar kısmi çalışma hakkını kullanabilmektedirler. Bankacılık sektöründe yükselmeler 4 yılda bir ve sınav uygulaması ile gerçekleşmektedir. Bu noktada kadınların annelik izinleri sebebiyle yükselmeleri ve yetki almaları aynı dönem başladıkları bir erkek çalışan ile aynı olamamaktadır. Katılımcılar bu durumun eşitsizlik olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu evlidir. Bekâr çalışan kadın sayısı az olmakta birlikte bu kişilerin yaşadıkları iş-aile çatışması ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kalma durumları evli kadınlara oranla daha az olarak saptanmıştır. Bunun sebebi bekâr kadınların ailedeki sorumluluğunun daha az olması, ev ile ilgili sorumlulukları anne-babasına devretmesi olabilir. Evli-çalışan kadınların büyük bir bölümü toplumun onlara yüklemiş olduğu çoklu roller sebebi ile iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Annelik rolü ve eşlik rolünün kadınların sorumluluklarını artırarak çatışma yaşamalarına sebep olduğu düşünülmüştür.

Kırklareli’nde bankada çalışan kadın çalışanların toplumsal cinsiyet eksenli iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıklarını anlamak üzerine gerçekleştirilen bu çalışmada katılımcılara 7 soru yöneltilmiş olup, verilen cevaplar içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Bu yöntem sonucunda oluşturulan temalar aşağıdaki şekildedir:

- İş-Aile Çatışması
- Aile-İş Çatışması
- Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği
- Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı
- Cinsiyet İçinde Rol Çatışması

Görüşmeler neticesinde kadınların iş-aile çatışması yaşamalarında bazı faktörler belirleyici olmaktadır. 32 kadınla görüşme yapılmış ve verdikleri cevaplar neticesinde 31 kadının iş-aile çatışması yaşadığı sonucuna varılmıştır. Kadınların çoğu, çoklu rollerine vurgu yapmış ve bu rollerin kendilerinde stres ve gerginlik yarattığını belirtmişlerdir. Kadına yüklenen çoklu rollerin kaynağının ataerkil düzen olduğu düşünüldüğünde kadınların toplumsal cinsiyet kaynaklı iş-aile çatışması yaşadığı söylenebilir. Diğer bir yandan katılımcıların birçoğu çalışma

saatlerinin fazlalığına ve çalışma tempolarının yoğunluğuna vurgu yapmışlardır. Bankalar, sabah 9.00-17.00 arasında çalışma saatlerine sahip olsalar dahi, katılımcıların çoğunluğu bu sürenin sıklıkla aşıldığını ifade etmektedir. Çalışma saatlerinin uzunluğu ve işin yoğun bir tempoya sahip olması sebebiyle, aileleri ve işlerine yeterince zaman ayıramadıklarını bu durumun onlarda gerginlik ve strese yol açtığını ifade etmişlerdir. En az 1 çocuk sahibi olan katılımcı sayısı 17'dir. 17 kadından 12'si çocuk sahibi olmalarının rolleri ile ilgili yetersizlik hissini artırdığını belirtmiştir. İş ile ilgili sorumluluklarının fazlalığından çocuğuna yeterli vakit ayıramadığını düşünen katılımcıların bir kısmı bu durumun vicdan azabına yol açtığını söylemiştir. Bu çalışmada bankada çalışan kadınların iş-aile çatışması yaşamalarına en çok sebep olan faktörlerin, çalışma saatlerinin uzunluğu ve yoğun iş temposu olduğu sonucuna varılmıştır.

Bankada çalışan kadınlarla gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda aile-iş çatışmasına maruz kalmadıkları görülmüştür. İçerik analizi sonucu verilen cevaplar değerlendirildiğinde kadınların aile-iş çatışmaması yaşamamalarındaki en önemli sebep eş desteğidir. Eşin üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi, ev ve çocuk bakımı ile ilgili konularda sorumlulukları paylaşması neticesinde kadınların aile-iş çatışması yaşamadığı düşünülmektedir. Çocuk sahip olunmaması ve bekar olunması da katılımcıların aile-iş çatışması yaşamamalarının nedeni olarak söylenebilir. Birçok katılımcının vurgusu, ailelerinin işlerini olumlu anlamda etkileyip, işlerinin ailelerini olumsuz anlamda etkilediğidir.

Katılımcıların çoğu toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Kadın oldukları için sorumluluklarının daha fazla olduğunu vurgulayan kadınlar, yalnızca cinsiyetlerinden dolayı toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldıklarının farkındalardır. Birçok kadın, kadın olmanın zorluklarını vurgulamış, hayattaki rollerinin kadın oldukları için daha fazla olduğunu söylemiştir. Çalışmada kadınların toplumsal cinsiyet rollerine adapte oldukları fakat yoğun iş temposu faktöründen dolayı bu durumdan hoşnut olmayıp çatışma yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Toplumsal cinsiyet rollerinin özümsemişi çalışmadaki birçok soruya verilen cevapta göze çarpmaktadır. Kadınlar ev işlerinde ve çocuk bakımında eşlerinin aktif olmasını onun sorumluluğu değil yardımı olarak algılamaktadır. Kadınların farkında olmadan ataerkil sistemin onlar için biçtiği rollere uygun davranış şekilleri geliştirdiklerini söylenebilir. Çalışmada medeni durum, çocuk sahibi olup olunmaması fark etmeksizin kadın olmanın, toplumsal cinsiyet

rollerinin yüklediği roller sebebiyle, erkek olmaktan daha zor olduğu sonucu çıkarılabilir.

Çalışmada katılımcıların çalışma hayatlarına bir cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadıkları sonucuna varılmıştır. Pozitif cinsiyet ayrımcılığı yaşadıklarını belirten kadınlar bunu bir avantaj olarak nitelemektedir. Kadın ve erkek arasında eşitlik sağlandığı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yapılmadığı durumda kadınlara yönelik pozitif cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarına ihtiyaç kalmayacağı düşünülmektedir.

Katılımcılar cinsiyet kaynaklı rol çatışması yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Birçok kadın yine sorumluluklara vurgu yaparken, toplumsal cinsiyet kaynaklı eşitsizliğin farkında oldukları ve bu durumdan rahatsız oldukları görülmüştür. Medeni durumları fark etmeksizin kadınlar çalışan bir anne/eş olmanın çalışan bir baba/eş olmaktan daha zor olduğunu söylemişlerdir. Kadınların cinsiyet kaynaklı çatışma yaşamalarında çocuk sahibi olmalarının etkisinin fazla olduğu saptanmıştır.

Sonuç olarak, kadınlar erkeklerden daha çok rol üstlenmekte, birden fazla rolü eş zamanlı olarak yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Bu süreçte kadınlar rollerinin beklentilerinin kesişmesi ile birlikte gerilim ve stres yaşamaya başlamaktadırlar. Toplumsal cinsiyet öğretileri kaynaklı birçok rolün kadına verilmesi kadının bu rolleri arasında çatışma yaşamasına neden olmaktadır. Bu çalışmada kadınların iş-aile çatışması yaşamalarına aracılık eden faktörün toplumsal cinsiyet eşitsizliği olduğu sonucuna varılmıştır.

## KAYNAKÇA

- Acar Erdol, T. ve Gözütok, D. (2019). “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Programının Değerlendirilmesi”, *İlköğretim Online Dergisi*, C. 18, N. 4, ss. 1497-1519.
- Acar Erdol, T. ve Gözütok, D. (2017). “Ortaöğretim Öğrencileri İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Öğretim Programı İhtiyaç Analizi: Bir Anadolu Lisesi Örneği”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, C. 42, S. 190, ss. 39-65.
- Ahmad, A. (2008) “Job, FamilyAndIndividual Factors As Predictors Of Work-FamilyConflict”, *TheJournal Of Human Resource AndAdult Learning*, S. 4, ss 57-65.
- Akbolat, M. Ve öte. (2016). “Sağlık Çalışanlarının İş Yaşamında Karşılaştıkları İş-Aile Çatışması Örgütsel Bağlılıklarını Etkiler mi?: Sakarya İli Örneği”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, C. 19, S. 2, ss. 153-169.
- Akdağ, G. ve öte. (2014). “İşten Ayrılma Niyeti Ve Aşırı Rol Yükünün Otel Çalışanlarının Sosyal Aylaklık Davranışlarına Etkisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 16, S. 4, ss. 515-536.
- Akçakaya, M. (2003). “Çatışma Yönetimi ve Örgüt Verimliliğine Etkisi”, *Kamu-iş Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 3-27.
- Akın, A. ve Uğur, E. (2014). “Aile Rol Performansı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”, *Uluslararası Aile Çocuk Ve Eğitim Dergisi*, C. 2, S. 4, ss.125-132.
- Akın, A. ve öte. (2017). “İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 19, S. 1, ss. 113-124.
- Akın, A. (2007). “Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayırıcılığı ve Sağlık”, *Toplum Hekimliği Bülteni*, C. 26, S. 2, ss. 1-9.

- Aktan, C. , Tutar, H. (2007). “Bir Sosyal Sabit Sermaye Olarak Kùltür”, *Pazarlama ve İletişim Kùltürü Dergisi*, C. 6, S. 20, ss.1-11.
- Altan, S. (2018). “Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları Ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar”, *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 137-158.
- Altınok Gürel, P. (2018). “İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi”, *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, S. 16, ss. 31-44.
- Anar, B. (2011). “Evli Ve Çalışan Yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle Evlilik Doyumu Ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Adana. [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp\(TezNo:300316\)](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp(TezNo:300316)).
- Arslan, M. (2012). “İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey Ve Toplum Dergisi*, C. 2, S. 3,ss. 99-113.
- Arslan, S. (2017). “Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi’nde Bir Araştırma”, *ÇYDD*, C. 26, S. 4, ss.43-84.
- Arıkboğa, E. (2009). “Yerel Yönetimlerde Kadın Temsil ve Kadın Üyeler: Kadın Adayların Önündeki Görünmez Engeller”, *Türk İdare Dergisi*, 15-43.
- Avcı, Ö. H. , ve öte. (2019). “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Meslek Seçimi Ölçeğinin Geliştirilmesi - Kız Öğrenci Formu”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 1, ss. 262-275.
- Aydoğan, A. ve Aydemir C. (2018). “İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü”, *Atatürk Üniversitesi SosyalBilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 22, ss. 1993-2012.

- Aydın, S. (2016). “Türkiye’de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 7, S. 1, ss. 243-258.
- Baltacı, A. (2018). “Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 7, S. 1, ss.231-274.
- Bedük, A. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadın Ve Kadın Girişimciliği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 12, ss. 106-117.
- Benli, A. ve öte. (2016). “Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 14, S. 27, ss. 415-431.
- Berktaş, F. (2013). “Feminist Teoride Açılımlar”, *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları*, der. Y. Ecevit, Karkıner, N. , Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2312.
- Berktaş, F. (2004). “Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye”, *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları*, N. , ss. 1-30.
- Blanch, A. ve Aluja, A. (2002). “Socialsupport (familyandsupervisor), work–familyonflict, andburnout: Sexdifferences”, *Human Relations*, C. 65, S. 7, ss. 811-833.
- Bercovitch, J. (1983). “. Conflictand Conflict Management in Organisations: A Framework For Analysis”, *AsianJournal of Public Administration*, S. 5, ss. 104-119.
- Bora, A. (2011).” Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”,*İstanbul bilgi üniversitesi sosyoloji ve eğitim çalışmaları birimi*, <https://secbir.org/images/2015/k/14.pdf>(Erişim Tarihi: 06.04.2020).
- Patton, M. Q. (2014).*Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*, der. Bütün, M. ve Demir, S. , Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

- CampbellClark, S. (2000). "Work/FamilyBorderTheory: A New Theory of Work/FamilyBalance", *Human Relations*, C. 53, S. 2000, ss. 747-770.
- Coverman, S. (1989). "Role Overload, Role Conflict, and Stress: addressing Consequences of Multiple Role Demands", *SocialForces*, C. 67, S. 4, ss. 965-982.
- Cinamon, R. G. ve Rich, Y. (2012). "GenderDifferences in theImportance of WorkandFamilyRoles: ImplicationsforWork-FamilyConflict", *SexRoles*, C. 47, N. 11-12, ss. 531-541.
- Cingöz, K. ve Kaya, A. (2018). "İş-Aile Çatışmasının İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 22, S. 2, ss. 127-153.
- Çakır, S. (2010). "*Feminizm: Ataerkil İktidarın Eleştirisi*", Derleyen: H. Birsen Örs, Modern Siyasal İdeolojiler, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Çarıkcı, İ. ve Avşar, N. (2005). "Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme Ve Politikalara Etkileri", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 3, S. 1, ss.66-78.
- Çarıkcı, H. Ve öte. (2010). "İş - Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 53-65.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2009). "Aile İş Çatışması, İş Stresi Ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, C. 8, S. 2, ss.217-245.
- Dedeoğlu, S. (2009). "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı ", *Çalışma ve Toplum*, S.2, ss. 41-54.
- Demirbaş, M ve Yağbasan, R. (2005). "Sosyal Öğrenme Teorisine Dayalı Öğretim Etkinliklerinin, Öğrencilerin Bilimsel Tutumlarının



Kalıcılığına Olan Etkisinin İncelenmesi”, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 2, ss. 363-382.

Demirbilek, S. (2007). ““Cinsiyet Ayırmıcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, C. 44, S. 511, ss.13-27.

Demircan, P. ve Turunç, Ö. (2017). “) İş-Aile Çatışması-Duygusal Emek İlişkisinde Lider Desteğinin Rolü: Eğitim Üzerine Bir Araştırma”, *İgu Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 4, S.1, ss. 41-76.

Demirgöz Bal, M. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış”, *Kadın Sağlığı ve Hemşireliği Dergisi*, C.1, S. 1, ss. 15-28.

Deveci, B. (2016). *İş-Aile Çatışması Ve İş Stresinin Yaşam Kalitesine Etkisi: Büyük Ölçekli Otel Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir. [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp\(Tez No. 440876\)](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp(Tez No. 440876)).

Doğan, A. ve öte. (2015). “Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının Ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 30, S. 1, ss. 37-67.

Dursun, S. ve İftar, E. (2014). “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş Ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 28, S. 3, ss. 127-137.

Efeoğlu, İ. ve Özgen, H. (2007). “İs-aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 16, S. 2, 237-254.

Eken, H. (2006). “Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın

- Subaylar”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 15, ss. 248-279).
- Erdamar, G. ve Demirel, H. (2014). “Investigation of Work-Family, Family-Work Conflict of The Teachers”, *SocialandBehavioralSciences*, S. 116, ss. 4919-4924.
- Ereş, G. ve Öztürk, M. (2020). “Kadınların Sendikalarda Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Bir Çalışma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 25, S. 1, ss. 71- 88.
- Ersoy, E. (2009). “Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın Ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği)”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 19, S. 2, ss. 209-230.
- Eşitti, B. (2018). “Konaklama İşletmelerinde İş Değerlerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: İş-Aile-İş Çatışmasının Aracı Rolü”, *Verimlilik Dergisi*, C. 3, ss. 235-257.
- Erol, G. ve Boylu, Y. (2016). “Aşırı Rol Yükü: Neden-Sonuç Bağlamında Kuramsal Bir Değerlendirme”, *İşletme araştırmaları dergisi*, C. 8, S. 3, ss. 154-169.
- Fırat, Z. M. (2018). “ Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması Ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 16, S. 32, ss. 157-176.
- Fidan, F. (2000). “Kapitalizmin Gelişme SürecindeKadının Çok Yönlü Konumu (Medya Örneği)”, *Bilgi*, C. 2, S. 1, ss. 117-133.
- Frezatti, F. ve Palomino, M. N. (2016) “ Role Conflict, Role Ambiguityand Job Satisfaction: Perceptions of theBrazilian Controllers”, *Revista De Administraçao*, C. 51, S. 2, ss. 165-181.
- Giray, M. D ve Ergin, C. (2006). “Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi”, *Türk Psikoloji Dergisi*. 21, S. 57, ss. 83-107.

- Gök, F. A. ve İl, S. (2017). “Evli Kadın Ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rollerleriyle İlgili Algılarının Aile İşlevlerine Yansıması”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 10, S. 54, ss.524-533.
- Gül H. ve öte. (2014). “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları” , *TAF Preventive Medicine Bulletin*, C.13, S. 2, ss.169 – 176.
- Gül, H. , ve Oktay, E. (2009). “Türkiye Ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C. 9, S. 18, ss. 421-436).
- Gündüz Kalan, Ö. (2010). “Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılması: ‘Kinder’ Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme”, *İletişim Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 38, ss. 75- 89.
- Greenhaus, J. ve öte. (2003). “TheRelationBetweenWork-FamilyBalanceandQuality Of Life”, *Journal of VocationalBehavior*, S. 63, ss. 510-531.
- Greenhaus, J. ve Beutell, N. (1985). “Sources of ConflictBetweenWorkandFamilyRoles”, *The Academy of Management Review*, C. 10, S. 1, ss. 76-88.
- Gümüsoğlu, F. (2008). “Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet”, *Toplum ve Demokrasi*, C. 2, S. 4, ss. 39-50.
- Günay, G. ve Savaş Çelik, B. (2018). “Kadınların Gözünden: Kadınların İstihdama Katılamama Nedenleri”, *International Academic Journal*, C. 2, S.2, ss. 179-199.
- Günay, G. ve Bener, Ö. (2011). “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 15, S. 3, ss. 157-171.
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü - Türkiye Ofisi). (2018). 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377269/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm) (12. 05. 2020).

- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü - Türkiye Ofisi). (2018). “ILO: Dünyanın Birçok Köşesinde Kadınlar Hala, Erkeklere Göre İşgücü Piyasasına Daha Az Katılıyor”, [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_619892/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_619892/lang--tr/index.htm)(Erişim Tarihi: 12. 05. 2020).
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü - Türkiye Ofisi). (2019c). “Cinsiyete Dayalı Ücret Açığını Anlamak”, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_707579.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-ankara/documents/publication/wcms_707579.pdf) (Erişim Tarihi: 12. 05. 2020).
- İçli, G. (2018). “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları Ve Küreselleşme”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 30, ss. 134-143.
- İslamoğlu, E. ve Yıldırımalp, S. (2014). ““Yolcu Hizmetleri Memurluğu” Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar”, *Emek ve Toplum*, C. 3, S. 6, ss. 151-177.
- İspir, Z. (2016). “Bir İnsan Hakları Sorunu Olarak Cinsiyete Dayalı Ekonomik Ayrımcılık”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 3, ss.165-197.
- Kahraman, Ü. ve Çelik, K. (2018). “Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, C. 8, S. 1, ss. 95-105.
- Karabıyık, İ. (2012). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C.32, S. 1, ss. 231-260.
- Karaca, A. ve Dede, N. (2017). “Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışma Düzeyleri İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Tunceli Örneği”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 2, ss. 150-158.
- Karaca, Ş. (2020). “A Ve B Tipi Kişilik Özelliklerine Sahip Tüketicilerin Yavaş Moda Algılarının İncelenmesi”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, S. 26, ss. 135-152.

- Karakuş, E. ve öte. (2018). “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Öğretim Programlarının İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, S. 2, ss. 31-44.
- Karaman, N. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı Çerçevesinde İş-Aile Yaşamı Uyum Politikaları Ve Türkiye”, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, C. 49, S. 1, ss. 86-108.
- Karataş, Z. (2015). “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, C. 1, S.1, ss.
- Karataş, Z. (2017). “Sosyal Bilim Araştırmalarında Paradigma Değişimi: Nitel Yaklaşımın Yükselişi”, *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, C. 1, S. 1, ss.71-86.
- Keser, A. ve Polatçı, S. (2017). “İş Aile Yayılımının Bireyin İş Ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 72, S.2, ss. 401-421.
- Keser, A . (2011). “Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, C. 55 S. 1, s.s. 897-913.
- Kırpık, G. (2019 ). “Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Algısı Kırıldı mı? Erkek Çalışanlar Halen Cinsiyet Ayrımcılığı Yapıyorlar mı?: Adıyaman Bankacılık Sektörü Örneği”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C. 12, S.9, ss. 343-372.
- Kocacık, F. , ve Gökkaya, V. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 195-219.
- Koç, H. ve Kızanlıklılı M. (2017). “İş-Aile Ve Aile-İş Yaşamı Çatışması İle İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 1, ss. 114-130.
- Koç Başaran, Y. (2017). “Sosyal Bilimlerde Örnekleme Kuramı”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 5, S. 47, ss. 480-495.

- Koçyiğit Özyiğit, M. ve öte. (2017). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Duyarlılığı Grup Rehberliği Programının Psikolojik Danışman Adaylarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarına Etkisi”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 10, N. 49, ss. 325-326.
- Koray, M. (2011). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri”, <http> (Erişim Tarihi: 22.05.2020).
- Korkmaz, T. ve Nalbant, F. (2019). “Feminist Teori Temelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Türkiye Bağlamında Değerlendirilmesi”, *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 5, S. 2, ss. 165-186.
- Koyuncu Şahin, M. ve öte. (2018). “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ve Türk Eğitim Sistemindeki Yeri: Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Gözünden”, *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, C. 3, N. 2, ss. 735-752.
- KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2008). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013. Ankara: Fersa Ofset.
- KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2018). “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı”, <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesive-eylem-planı-2018-2023> (Erişim Tarihi: 16.05.2020=).
- Küçükusta, D. (2007). “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları Ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 9, S. 3, ss. 243-251.
- OECD (2015). “Gender Equality And Women’s Rights in the Post-2015 Agenda: A Foundation For Sustainable Development”, *OecdAnd Post-2015 Reflections*Element 3, Paper 1, [https://www.oecd.org/dac/gender-development/\\_POST-2015%20Gender.pdf](https://www.oecd.org/dac/gender-development/_POST-2015%20Gender.pdf) (Erişim Tarihi: 16.05.2020).
- Osborne, T. L. (2004). “Male Gender Role Conflictand Perceived Social Support: Predicting Help Seeking in College men, Master’sThesis”,

Missouri Üniversitesi, St. Louis,  
[https://www.researchgate.net/publication/232559586\\_Male\\_Gender\\_Role\\_Conflict\\_and\\_Willingness\\_to\\_Seek\\_Counseling\\_Testing\\_a\\_Mediation\\_Model\\_on\\_College-Aged\\_Men](https://www.researchgate.net/publication/232559586_Male_Gender_Role_Conflict_and_Willingness_to_Seek_Counseling_Testing_a_Mediation_Model_on_College-Aged_Men).

Özaydın, M. (2013). “Sosyal Politikanın Dünyadaki Tarihsel Gelişimi”, Sosyal Politika-I. der. Oral, A., Şişman, Y. , Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2621.

Özçatal, E., Ö. (2011). “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 21-39.

Özdemir, M. (2010). “Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 1, ss. 323-343.

Özdevecioğlu, M. Ve Çakmak Doruk, N. (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 33, ss. 69-99.

Özen Kapız, S. (2002). “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 4, S. 3, ss.139\_153.

Özen, S. ve Uzun, T. (2005). “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 7, S. 3, ss. 128 – 147 .

Özmete, E. ve Eker, I. (2012). “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, *Çalışma ilişkileri dergisi*, C. 3, S. 2, ss. 1-23.

Özmutaf, N. M. (2007). “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları Ve Çatışma”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 2, ss. 41-60.

- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). “Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması 1 Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması”, *İşletme Bilimi Dergisi*, C. 1, S. 2, ss. 1-12.
- Özmen, Z. (2017). “Türkiye'de Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar”, *Anadolu International Conference in Economics v*, ss. 1-13, <https://docplayer.biz.tr/47633812-Turkiye-de-kadinlara-yonelik-sosyal-politikalar.html> (Erişim Tarihi: 12.05.2020).
- Öztan, E. ve Doğan S. N. (2015). “Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.3, ss. 191-222.
- Pekel, E. (2019). “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 5, S. 1, ss. 30-39.
- Pokharel, S. (2008). “GenderDiscrimination: Womenperspectives”, *NepaleseJournal of Development andRuralStudies*, C.5, S. 2, ss.80-87.
- Racapova, R. Ve Tekin, E. (2019). “Çift Kariyerli Eşlerde Örgütsel Stresin İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 24, S. 3, ss. 609-628.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *What Is OrganizationalBehavior*, PearsonEducationInc.
- Sakallı Uğurlu, N. (2002). “Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, C. 17, S. 49, ss. 47 – 58.
- Soysal, T. (2006). “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, *Kamu-İş Dergisi*, C. 8, S. 4, SS. 1-48.



- Şahin, Y. ve öte. (2019). “Nitel Araştırma Dersinin Lisansüstü Öğrenciler ve Öğretim Elemanlarınca Bütüncül Olarak Değerlendirilmesi”, *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, C. 7, S: 4, ss. 1408-1429.
- Şarkaya, S. S. ve Sertel, G. (2019). “İş- Yaşam Dengesi: Öğretmen Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Çalışma”, *Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 12, S. 66, ss. 784-795.
- Şen, M. (2018). “Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği Ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, C. 18, S. 41, ss. 295-324.
- Şener, Ü., ve Demirdirek, H. (2014).” Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması”,  
[https://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1395332832-5.TCDV\\_Toplumsal\\_Cinsiyete\\_Duyarli\\_Veri\\_Calismasi\\_Egitimi.pdf](https://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1395332832-5.TCDV_Toplumsal_Cinsiyete_Duyarli_Veri_Calismasi_Egitimi.pdf)  
f (Erişim Tarihi: 09.05.20).
- Şentürk, F. K. (2018). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Çalışma ilişkileri dergisi*, C. 9, S. 1, ss. 24-41.
- Şenol, D. Ve Mazman İ. (2013). “Tarihi Bir Bakışla Çalışma Hayatında Kadın”, Aile ve Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı, Kırıkkale Üniversitesi Yayınları, Kırıkkale.
- Şirin, M., S. ve Yücel, İ. (2020). “Meslektaş Desteği İle Ağır İş Yükü İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 34, S. 1, ss. 249-265.
- Tekin, H. H. (2006). “Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme”, *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, C.3, S. 13, ss. 101-116
- Tezgel, O. (2013). “Sosyal Politika”, Sendikacılık Akademisi Ders Notları-2. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.

- Tokmak, M. (2016). “Sözlü Tarih Ve Derinlemesine Görüşme”, *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 3, ss. 83-98.
- Turgut, T. (2011). “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri “, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 25, S. 3-4, ss. 155-179.
- Tunç, H. (2013). “Toplumsal Cinsiyet Farklılaşması Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Erkeklerin Küpe Takması Örneği”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 7, S. 33, ss.609-625.
- TÜİK, (2019). “İstatistiklerle Kadın 2019”, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33732> (Erişim Tarihi: 16.05.2020).
- Türker, Y. ve Çelik, K. (2019). “Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 34, S. 1, ss. 242-258.
- Türnüklü, A. (2000). “Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, C. 6, S. 4, ss. 543-559.
- Toraman, Ö. (2009). *İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli. [https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp\(Tez No. 239608\)](https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp(Tez No. 239608)).
- UNDP. “Genderinequality”, *HumanityDivided: ConfrontingInequality in Developing Countries*, [https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Poverty%20Reduction/Inclusive%20development/Humanity%20Divided/HumanityDivided\\_Ch5\\_low.pdf](https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Poverty%20Reduction/Inclusive%20development/Humanity%20Divided/HumanityDivided_Ch5_low.pdf) (Erişim Tarihi: 16.05.2020).

- UNICEF, (2018). Türkiye – Unicef Ülke İşbirliği Programı 2016-2020, <https://www.unicef.org/turkey/media/7351/file/UNICEF%20T%C3%99CRK%C4%B0YE%20YILLIK%20RAPORU%20-%202018.pdf>. (Erişim Tarihi: 12.05.2020).
- Üstün, Z. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Üstün, İ. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hesaba Katabiliyor Muyuz?*, Uzerler Matbaacılık , Ankara.
- Vargel Pehlivan, P. (2017). “Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 16, S. 31, ss. 497-521.
- Vatandaş, C. (2007). “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/100951>, (4 Mayıs 2020).
- Yapar Gönenç, A. (2006). “Fransa’da ve Türkiye’de Kadın Hareketleri”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, S. 27, ss. 63-84.
- Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M. K. (2007). “Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum’da İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 21, S. 1, ss.155-183.
- Yavuz, N. ve Doğan, A. (2019). “İş Stresinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinin Esnek Çalışma Bağlamında Test Edilmesi”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 1, S. 35, ss. 41-62.
- Yavuz, N. ve Sağlam, M. (2018). “İşkoliklik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C. 10, S. 4, ss. 922-952.
- Yenihan, B. ve Göktaş M. (2019). “Kadın Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışmaları Ve İş Doyum Seviyeleri Arasındaki İlişki”, *Sosyolojik Düşün Dergisi*, C. 4, S. 4, ss. 25-41.

- Yenihan, B. ve öte. (2018). “Cinsiyet Farklılığının Kadın Çalışanların Kariyer Planlarına Ve Kariyer Hedeflerine Etkileri: Havayolu Şirketlerinde Çalışan Kabin Memurları Üzerine Nitel Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C. 16, S. 1, ss. 176-192.
- Yıldırım, E. ve öte. (2018). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Konusundaki Farkındalığın Belirlenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”, *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, C.2, ss. 37-46.
- Yıldırımalp, S. ve Öte. (2014). “Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 165-182.
- Yıldız, S. (2017). “Sosyal Bilimlerde Örnekleme Sorunu: Nicel Ve Nitel Paradigmalardan Örnekleme Kuramına Bütüncül Bir Bakış” *Kesit Akademi Dergisi*. 3, S. 11, , s. 421-442
- Yılmaz, B. O. (2017). “Lizbon Stratejisinden Avrupa 2020 Stratejisine Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Politikaları Nerede Duruyor?”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 5, S. 54, ss. 192-213).
- Yılmaz, M. ve Zoğal, S. (2015). “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği, EconWorld 2015, [https://torino2015.econworld.org/assets/zogal\\_yilmaz.pdf](https://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf) ( Erişim Tarihi: 15.05.2020).
- Yüksel, M. ve Ören, K. (2018). “Kadın Çalışanların Elektronik Ticarete İlişkin Algı Düzeylerini Ölçümlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *SocialSciencesStudiesJournal*, C. 4, S. 16, ss. 1249-1269.
- Yüksel, İ. (2005). “İş -Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 19, S. 2, ss. 302-314.

- Yüksel, S. ve Karadağ, E. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yapılandırıcı Düşünme Stilleri ve Yaşam Çatışması”, *Kuramsal Eğitim-Bilim Dergisi*, C. 3, S. 2, ss. 83-99.
- Wu, Y. ve öte. (2018). “GenderDifferencesandWork-FamilyConflictsamongEmergencyPhysicianswithIntentiontoLeave”, *EmergencyMedicine International*, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6231391/pdf/EMI2018-3919147.pdf>.
- Zeren, F. , ve Kılınç Savrul, B. (2017). “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Ko-entegrasyon İlişkisinin Araştırılması”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 15, S. 30, ss. 87-103.



## EKLER

### EK 1:Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu

#### Sayın Katılımcı,

Bu mülakat, Kırklareli ilinde yaşayan çalışan ve çalışmayan kadınların çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısına maruz kalıp kalmadıkları hakkında bilgi edinilmesi ve bu bilgilerin yüksek lisans tezinde kullanılması amacıyla hazırlanmıştır.

Mülakat sonucunda elde edilen bulgular yalnızca bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak ve kesinlikle araştırmacılar dışında kimseyle paylaşılmayacaktır.

**Danışman:** Doç. Dr. Bora YENİHAN **Araştırma Sorumlusu:** Gizem Büyükdere Güzelel  
bora.yenihan@klu.edu.tr

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
A.B.D. Yüksek Lisans Öğrencisi  
gizembuyukdere@hotmail.com

### İş-Aile Çatışmasına Aracılık Eden Faktör “Toplumsal Cinsiyet”:Bankada Çalışan Kadınlar Örneği

## SORULAR

**Soru 1.** Evde geçirdiğiniz sürelerde işinizle ilgili, işte geçirdiğiniz sürelerde eviniz ve aileniz ile ilgili sorumluluklarınızı düşündüğünüzde ne hissedersiniz?

**Soru 2.** Sadece cinsiyetinizden dolayı daha fazla rol üstlendiğinizi düşünüyor musunuz? Açıklayabilir misiniz?

**Soru 3.** Çalışan bir kadın olarak, iş hayatınızda aile hayatınız ile ilgili karşınıza çıkan olumsuz durumları anlatır mısınız? Aile hayatınız işinizi nasıl etkiliyor?

**Soru 4.** Çalışırken cinsiyet ayrımcılığı yaşadığınız, cinsiyetinizden dolayı farklı bir muamele ile karşı karşıya kaldığınız oldu mu? Açıklar mısınız?

**Soru 5.**Çalışma saat ve şartlarınızı göz önünde bulundurup kadın olmanızdan dolayı daha fazla gerginlik yaşadığınızı düşünüyor musunuz?

**Soru 6.** Çalışan bir anne/eş olmanın, çalışan bir baba/eş olmaktan farkı olduğunu düşünüyor musunuz?





## EK 2:Mülakat Çözümleme Anahtarı

<b>SORU 1. Evde geçirdiğiniz sürelerde işinizle ilgili, işte geçirdiğiniz sürelerde eviniz ve aileniz ile ilgili sorumluluklarınızı düşündüğünüzde ne hissedersiniz?</b>	
<b>D 1</b>	“Özellikle ilk çalışmaya başladığım senelerde hatta ilk bi 5 6 yıl kadar eve geldiğimde geceleri uyuyamayacak kadar işi düşünüyodum. Zaten o zamanlar çalışma surelerimiz daha da uzundu bazen gece 11’de eve geldiğim oluyordu ama ertesi gün yine aynı saatte gidiyoduk işe. O günden kalan işlerimi düşünüyodum. Mesela bir türlü yoluna girmeyen işler oluyordu onlara takılıyodum, müşteriye nasıl cevap vereceğimi düşünüyodum. Müdürümle bazen, hani amirlerimle diyim daha doğrusu yaşadığım sıkıntılar oluyodu onları düşünüyodum yani iş hayatımın ilk 5 yılı nerdeyse açıkçası bunları yani eve de iş getirerek geçti. Bayağı sıkıntılı dönemler geçirdim. İşte de evi düşündüğüm oluyo. Eve geldiğimde yapacağım işler, yemek işte evle ilgili işler. Şimdi çocuk var, çocuğa yemek falan gibi bunların hepsini tabiki de aklımdan geçiriyorum. Ya da işte işten çıkınca şunu alıp eve giderim gibi kafam sürekli bunlarla dolu. Yine de bir süre sonra yani bi 5 6 yıl sonra falan işi düşünmemeyi öğreniyosun. Ee kafan daha rahat oluyor ee o yüzden yani işte evi düşünmek olabilir hani ne yapacağımı düşünüyosun evde. Sonuçta evin stresi ile işin stresi aynı değil. Ama evde işi düşünmektense ben işte evi düşünmeyi tercih ederim.”
<b>D 2</b>	“Evde genelde işle ilgili düşünmüyorum ama işte sorumluluklarımı düşünüyorum ev işleriyle alakalı akşama giderken şunu bunu alayım gibi illaki düşünüyorsun, evle yemekle ilgili <b>Bu ne hissettiriyor size?</b> Strese giriyorum diyebilirim.”
<b>D 3</b>	“Çocuğum doğmadan önce işteyken ev ile ilgili endişelerim olmuyordu çünkü eşim ev işleri konusunda yardımcı olduğu için işte olduğum sürelerde ev ile herhangi bir sıkıntı yaşamıyordum. O süreçte bankadaki rolüm kobi portföy yöneticiliğiydi daha fazla sorumluluk gerektirdiğinden dolayı evde olduğum süreçte iş ile ilgili daha sık endişeleniyordum hedef baskısı, müşteri istekleri gibi ama çocuk sahibi olduktan sonra hem bankada iki rolüm daha hafiflediğinden ve hedef baskısının azalmasından hem de çocuğuma olan sorumluluklarım ve onun bana ihtiyacı olduğunu düşündüğüm halde yabancı bir kadına bırakıp işe gitmek zorunda olmam çoğu zaman aklımın evde kalmasına neden oluyor.”

<b>D 4</b>	“Sorumluluklarımı düşündüğümde ilk aklıma gelen his sanırım kafa yorgunluğu. Şunu da belirtiyim sorumluluk olarak çalışırken çocuklardan birinin hasta olması beni çok zorluyo bu sefer aklın evde kaldığı için işine veremiyorsun kendini bu da beni zorlayan bir taraf belirtmek istedim.”
<b>D 5</b>	“Tabiki biraz gerilirim stres yaparım kendime ama biran önce çözüme ulaşıp işime devam ederim. Mümkünse de işimdeki durumumu evime hiç yansıtmam.”
<b>D 6</b>	“Kaygı, endişe, aileme zaman ayıramamamın verdiği suçluluk ve vicdan duygusunu çok sık yaşıyorum. Zamanı yetiştirebilmek için kaygılanıyorum.”
<b>D 7</b>	“Çalışma saatlerinin belirsizliğinden kaynaklı evimizdeki sorumlulukları hafta içi maalesef yerine pek getiremiyoruz. Tatil günlerimizde evimizle ilgilenebiliyoruz. Hele ki çocuğumdan sonra yeteri kadar vakit geçiremediğimi düşünüyorum şu an emzirme döneminde olduğum için akşam çıkış saatim 5 ama süt iznim bitince bende herkes gibi işten çıkıcam ve bu beni özellikle çocuğuma karşı olan sorumluluğumda endişelendiriyö.”
<b>D 8</b>	“Evdegeçirdiğimsürelerdeişimle ilgili yarım kalan şeyleri özellikle ve sorunlu şeyleri eve getiririm çalışırken de evle alakalı sorumlulukları düşündüğüm oluyor bu beni üzüyor ama çalışmak beni evde kalmaktan daha çok mutlu ediyor.”
<b>D 9</b>	“Evde geçirdiğim sürelerde aklıma işimle ilgili bi şey takıldığında yarın bunu yapmam gerekiyo şeklinde bazı şeyler takılabiliyo ya da iş yerindeyken eve gittiğimde bunu yapmalıyım şeklinde sorular geldiği için üzerimde baskı ve stres hissediyorum.”
<b>D 10</b>	“Evde işimle alakalı sorumluluklarım çok aklıma gelmiyor açıkçası düşünmeye de çok vaktim olmuyor ama işte kızım hep aklımda yemeğini yedimi uyudumu bilirsin işte ona yetemiyorum kaygısı var ama onun için çalışmam lazım motivasyonu var bu şekilde.”
<b>D 11</b>	“Bankacı olmak gerçekten bi bayan için çok zor özellikle çocuk olduğunda daha da zor biran önce işini bitirip eve gitmek istiyorsun çocuğun sana hasret büyüyor ama yinede en azında bi isim olduğu için şükretmekten başka bir şey diyemiyorum. Ama banka özellikle gişe görevlisi olarak çok sorumluluğumuz var sürekli para ile uğraşmak gerçekten zor insanlarla iç içe

	ve sürekli onların şikâyet etmesi ve laf anlatamam başlı başına bir sorun ama buda bizim görevimiz elimizden geldiği kadar yardımcı olamaya çalışıyoruz.”
<b>D 12</b>	“Evde olduğum da işte olduğumda evle ilgili ister istemez kendim olarak hakkını vermeye çalışıyorum. Eve gidince evdekitemizlik, yemek çocukların bakımı ve onların gelişimi ile ilgili nasılyetişebileceğimevde olduğumda da bizimişimizinyoğunluğuvesirkülasyon, bulunduğu pozisyon satışsanasıldaha iyiolabilirimveişimleilgilibankamanasılfa ydalıolabilirimihergünyenimüşterikazanımivesatışileilgilisürekli düşünce içinde oluyo ister istemez. Bu da beni bedenen yorduğu gibi düşünce anlamında da yoruyor.”
<b>D 13</b>	“İşteyken evi düşünmek ailem yeterince yardımcı olduğu için aslında, ailemle ilgili sadece rahatsızlık gibi bir durum söz konusu olduğunda, onlar sadece aklıma takıldığı zaman biraz şey oluyor. Bir ara annem rahatsızdı bir tek o aralar kafamda soru işareti oluyordu ne yapacağım nasıl olacak gibi o tür sıkıntılarım vardı ama onun haricinde işteyken ailemi düşünmeyim gibi bir problemim olmuyor, yani o şekilde bir sıkıntım olmuyor. İş zaten evde olduğum zaman da dışarıda gezerken de yani kendim düşünmesem de müşterim hafta sonu da mesaj atıp bir şeyler sorduğu için sürekli aslında bir programlama yapıyorsun yani o sürekli hayatının içinde senin, onunla beraber yaşıyorsun. Onunla bütünleşiyorsun yapacak bir şey yok ona göre ayak uyduruyorsun.”
<b>D 14</b>	“Karmaşık duygular hissediyorum. Özellikle kızım çok fazla zaman ayıramıyor olmak beni üzüyor.”
<b>D 15</b>	“Gerginlik aileme karşı yetememe zlik işime karşı sorumluluk. Her iki tarafada yeterli zamanın kalmaması insanı geriyor. Bişeylere yetişme çabası gergin hissediyorum kendimi sürekli yapmamı, yetiştirmeliyim, çocuğum zaman ayırmalıyım. İşimi yapmalıyım, işte biraz daha kalmalıyım ama çocuğumla oynamalıyım gibi.”
<b>D 16</b>	“Kötü hissedirim çünkü aileme yeteri kadar zaman ayıramam özellikle mesaiye kaldığım günlerde mesela annemin burada olduğu zamanlarda bazen 8’de 9’da geliyorum ne oluyor o zamanlarda o senin için geliyor ama sen onu göremiyorsun duruma düşüyorsun ama evli olduğum süre zarfında cevap verirsem o zamanda tabiki şimdi mesaiye kalmak zorundasın çünkü ticari portföy yönetiyorsun gün içinde rapor yapma şansın yok bu sefer tabiki

	<p>riskinde sıkıntı oluyor.Çünkü beraber bir yemek yeme saatin olmuyor mesela.<b>Ne hissediyorsunuz bu şekilde olduğu zaman?</b>Ya kötü yani nasıl diyim vicdanen kötü hissediyorum benim suçum değil ama nasıl bir duygu hüznünlü diyim hüznünlü hissediyorum tabiki.”</p>
Ö 1	<p>“Evde olduğum zamanlarda işimi düşündüğümde genelde geriliyorum. Çünkü yoğun ve insanlar germiş oluyor beni ee ama genelde isteyken evle ilgili pek bir şey düşünmeye vaktim olmuyo. Bireysel bankacılık biriminde görev yapıyorum ve çok fazla müşteri ile tek başıma eee görüşmek durumundayım. Evdeyken bile müşteriler arayabiliyorlar özellikle izinli olduğum zamanlarda şubede olmadığımndan dolayı beni istediklerinden ötürü elimden bir şey gelmeyince de geriliyorum. Ben bireyselde tek çalışıyorum birçok bankada 1den fazla kişi çalışıyor yani ben yoksam yerime bakan genelde olmuyor.”</p>
Ö 2	<p>“Ben 21 yıl gibi uzun bir süredir çalıştığım için daha profesyonel düşünebiliyorum. Yani işten çıktığımda işi eve pek taşıdığımı söyleyemem. Tabiiki gergin geçen bir günün sonunda, ruh hali evime yansıyabiliyor. Çocuğuma daha sabırsız, daha asabi davranabiliyorum. Buda sonrası pişmanlık hissi Benim eşimde bankacı olduğu için şanslıyım zira iş konusunda beni anlayabiliyor. İş yerinde ise; çocuklarımla ilgili bir sağlık sorunu olmadığı sürece ev aklıma gelmez. Yani; ev sorumluluklarımı evden çıkarken evde bırakabiliyorum. Tabii bu benim uzun yıllar çalışıyor olmamla ilintili olabilir. Birde daha öncede değindiğim gibi eş desteği çok önemli. İşimizin zorluklarını birebir bilip yaşıyor olması destek olmasını, empati yapmasını çok kolaylaştırıyor diye düşünüyorum. Zira eşi farklı mesleklerde çalışan kadın çalışma arkadaşlarımla eşinin bankacılık mesleğinin geç çalışma saatlerini anlayamadıklarını ve bu yüzden sıkıntılar yaşadıklarına şahit oldum.”</p>
Ö 3	<p>“Evde geçirdiğim sürelerde işimle ilgili düşündüğümde tek hissettiğim stresi. Çünkü riskli bir iş ve sürekli gün içerisinde yaptığım işleri teyit ediyordum. Hatta notlar alıyordum evde küçük kâğıtlara ertesi gün işleri unutmayım diye. Doğal olarak eşime ve evime odaklanamıyordum. İşime gittiğimde ise o yoğunlukta evimle ilgili çok şey düşünemiyordum. Stresli ve beni üzen bir durum olduğunda tabi hemen eşimi arayıp rahatlamaya çalışıyordum sadece.</p>

	Banka kapanıp müşteriler gittiğinde de evde ne yemek vardı ne almalıyım ne yemek yapmalıyım diye düşünüyordum. Yani beynim hep doluydu. Birden çok görev üstlenmekten kaynaklı stres çok yaşadım. Sürekli mide ağrılarım vardı hatta.”
Ö 4	“Çocuğunuza karşı vicdan azabı duyuyosunuz. Eşinizle ilgili çok sıkıntı yok artık alışıyor çünkü ama çocuk olduğu için vicdan azabı yaşıyorsunuz. Yani tüm çalışan anneler gibi bankacı olmanız bir şey değiştirmiyor bu anlamda, yetiştiremiyorsunuz zaten öyle bir vakit kalmıyor maalesef yani az vakit geçiriyorsunuz.”
Ö 5	“İş yerinde o kadar çok stresli çalışıyoruz ki eve geldiğimde işle alakalı bir şey düşünmek istemiyorum, iş yerinde ailemle alakalı bir şey düşündüğümde kendimi onların yanında olamadığım ve bazen aramaya bile vakit bulamadığım gibi kötü hissediyorum.”
Ö 6	“Genelde evde geçirdiğim sürelerde İşimle alakalı dönemsel stresler yaşayabiliyorum. Bu streslerden kastım çalışma ortamı, şube değişikliği,müdür, hedefler vs. olarak değişkenlik gösterebiliyo.”
Ö 7	“İkisinde de hep fazla sorumluluklarım var ve ister istemez ikisi birbirine karışabiliyor. Yani eve iş getirilebiliyor. İşe giderken de aklımda evdeki sorumluluklarımı sürekli aklımda götürüyorum.”
Ö 8	“Bankada çalıştığım için banka ürünlerini satış baskısını işte ve evde sürekli üzerimde hissediyorum. Ailemle ilgili sorumluluklarımı yoğun iş yükü nedeniyle sağlıklı gerçekleştiremediğimden ayrıca ev işleri ve aile sorumlulukları baskısı hep üstümde. Düzenli stres içeren bir yaşam tarzına sahip olduğumu söyleyebilirim.”
Ö 9	“Evde geçirdiğim sürede gün içinde yaptığım işleri düşündüğümde kendimi eşime karşı biraz sorumlu hissediyorum onunla geçirmem gereken zamanda başka şeyler düşündüğüm için.”
Ö	“Sağlık probleminden dolayı evde olduğum süre zarfında iş ile ilgili sorumluluklarım aklıma geldiğinde kendimi işime ihanet ediyor duygusu içinde buluyorum. Bu durum normal çalışma günlerimde iş saatinin sonrasında gerçekleştiğinde kendimi daha çok sıkıntı ya da stres altında hissettiğimi fark ediyorum. Bu sebeplerle mümkün olduğunca iş yeri dışındayken iş ile ilgili herhangi bir şey düşünmemeye çalışıyorum. İş yerinde

10	iken ev ve ailemle ilgili düşünceler aklıma geldiğinde ise o anki durumda evde ya da aile fertlerinden birinin yanında olmam gerekiyorsa daha çok kendimi neden çalışmam gerektiğini sorgularken sıkıntı içinde buluyorum.”
Ö 11	“İşten eve geldiğinde de verilen hedefler söylenen sözler hep aklımızda oluyordu, eşinizden dostunuzdan her zaman destek bulmaya çalışıyorsunuz. İşte olduğumuz sürelerde de o kadar yoğun tempoda çalışıyorduk ki aileden biri aradığında bir an önce kapatıp tekrar işe dönme psikolojisi ile çalışıyorduk. Çocuklarımızın özel günlerinde okula ya da hastaneye gitmek istediğimiz de müdüre nasıl söylerim acaba ne tepki verir endişesi yaşıyorduk.”
Ö 12	“Sorumluluk insanın doğasında var olmalıdır öncelikle. Çalışan anneler iş ve ev sorumluluğu arasında kalmaktadır. Genelde umutsuzluk içine düşmüş olsamda mantığımla hareket ettiğim zamanlarda %90 herkesin bayan olarak çalıştığının farkındayım bundan dolayı kimseye en önemlisi kendime kıyamıyorum ve güçlü durmaya çalışıyorum.”
Ö 13	“Ben çok işkolik biri değilim fakat işimiz gereği full konsantre çalışmak zorundayız. Ama konsantrasyonu bozan çok unsur var. Çalışma anında da hem müşteri ile ilgilenip, hem satış yapmaya çalışıp, hem yöneticilere bazı işlemler hakkında bilgi verip bi yandan çalan telefona cevap ver bir yandan maile dön derken çok fazla dikkat dağılıyor. Aynı zamanda akşam yemek var mıydı ne yapıcam ütüler duruyo of puf derken kişisel telefona gelen ekmek alıyım mı sorusu ile birden kafa karışıklığı olup birden evi düşünür bulabiliyorsun kendini. Maalesef evden de işten de tamamen kopmak zor.”
Ö 14	“Evde geçirdiğim sürelerde hedefi tutturma düşüncesi onun bende yarattığı stres, işte geçirdiğim sürelerde aileme daha fazla vakit ayıramama sıkıntısı, çocukları nasıl daha iyi yetiştiririm düşüncesi gerginlik hissettiriyor.”
Ö 15	“Yani onlara katkıda bulunduğumu düşünüyorum aslında açıkçası. <b>Anne babanız ile mi yaşıyorsunuz?</b> Evet, onlarla yaşıyorum. Kafa yorgunluğunun üzerine eve geldikten sonra bide bedenen yorgunluk olduğu için ister istemez gerginlik yaşıyoy yani gergin geliyosun eve biraz sakinleşmek için zamana ihtiyacın oluyor eve sorumluluklarını yerine getirebilmek için. Bekâr olduğum için annemle bu sorumlulukları bölüşmüş oluyoruz paylaşmış oluyoruz bide biz iki kardeşiz haliyle ee bölüşülmüş oluyor bu sorumluluklar.

	<b>Bunlar ne hissettiriyor size?</b> Eve yeterli olmadığını gelmediğimi düşünüyorum.”
<b>Ö 16</b>	“Şimdi bi kere evde işimi hiç düşünmüyorum düşünürsem zaten işin içinden çıkamam en azından düşünmemeye çalışıyorum. İşte de mecburen zaten işini düşünmek zorunda kalıyosun evle alakalı hiç bir şey düşünemiyorsun. Yok yani öyle bi lüksün yok. <b>Bu ne hissettiriyor size?</b> İşin yoğunluğu gerginlik sıkıntı kötü.. Evlendiğim zaman çocuğumu bile düşünemicek vaziyete gelebilicem.”

<b>Soru 2. Sadece cinsiyetinizden dolayı daha fazla rol üstlendiğinizi düşünüyor musunuz? Açıklayabilir misiniz?</b>	
<b>D 1</b>	“Bazı müdürler özellikle bayanlarla müşteri ziyaretine gitmek istiyor. Ya da müdürle birlikte mutlaka bayan genelde gidiyor. Şimdi şöyle daha bakımlı tipi daha düzgün konuşmana da bağlı bir şey bu ama genelde açıkçası bu müşteri ziyaretlerinde bayanlar tercih ediliyor. Sonuçta bayan daha bakımlı daha güzel konuşması düzgünse eğer bu müdürlerin tercihi genelde bayanlar oluyor müşteri ziyaretlerinde. Kadın olduğum için şöyle bir durum var zaten daha işe ilk alınma aşamasında bile sana sorulan sorular var doğum yapmayı düşünüyor musun evlenme planın var mı gibi sorular. Kadın olduğum için sürekli genel bir durum yok ama maalesef ki zaman zaman yaşadığım şeyler tabii de oldu.”
<b>D 2</b>	“Yani kadın olmanın ekstradan zorluğu oluyo şöyle; biz işte iken evle ilgili her şeyi düşünüyoruz ve görevlerimiz aklımızda oluyo ama erkek eve geldiğinde sadece çocuğuyla ilgilenebilir yemeğini yer sonra tv karşısına geçer.”
<b>D 3</b>	“Maalesef her ne kadar kadın erkek eşitliğinden bahsedilse ve eşlerimiz bize ellerinden geldiği kadar yardım etse de kadın olmamdan dolayı çok daha fazla işi üstlendiğimi düşünüyorum. Eşim özel bir bankada çalışıyor, işte aynı sürelerde çalışıyoruz, eve geldiğimizde sofrayı birlikte hazırlayıp, sofrayı birlikte toplasak da yemeği ben yapıyorum veya bulaşıkları makineye de olsa ben yerleştiriyorum. Veya çocuğun bakımını birlikte üstlenmiş olsak da gece emzirmek için uykusuz kalıp tüm gün işte uykusuz ben kakıyorum gibi.”
	“Evet kesinlikle cinsiyetimden dolayı daha fazla rol üstlendiğimi

D 4	düşünüyorum,biz çalışan bayan olarak hem iş hayatımızda bir sorumluluğumuz var hemde anne olarak ve eş olarak evde sorumluluğumuz var.”
D 5	“Düşünüyorum. Çocuk sahibi olana kadar düşünmüyordum açıkçası ama çocuk sahibi olduktan sonra çocuğumun sorumluluğu ile ilgili daha fazla tabii ki ilgileniyorum. En azından bir bakıcı ile görüşmem gerektiğinde ben devreye giriyorum. Ben planlıyorum ne yiyecek, ne yapacak, nereye gidecek bu gibi planlamaları ben yapıyorum. Çocuğumun sonuçta ben biliyorum ne yaptığını, benim bilmem gerektiğini düşünüyorum. Başka bir kişinin elinde olsa babasının filan tabii ki de babasına da çok güveniyorum ama benim bilmem içime bir rahatlık veriyor.”
D 6	“Evet düşünüyorum. Kadın olmak aynı rollerin aynı kişide toplanması, Anne, bankacı, eş, arkadaş vs. Bu sayısız rollerin içinde başka çırpınan bir varlık düşünemiyorum. Biyandan sabah işe gitmeye çalışırken, çocukları okula yetiştiren, aynı anda akşam yemeğini düşünüp evi toparlamaya çalışan bir kişi ancak kadındır diye düşünüyorum.”
D 7	“Cinsiyetten dolayı daha fazla rol üstlendiğim kendi adıma olmadı ama şubedeki bekar erkek arkadaşlar bazen bizden daha fazla sorumluluk aldıkları oldu ATM arızası hafta sonu bankanın açık olduğu durumlar olduğunda evli ve çocuklu kadınları değil de bekâr erkekler tercih edildi. <b>Pozitif ayrımcılık mı oluyor ?</b> evet evet aynen bize bu konuda ayrımcılık yapıyor gerçekten.”
D 8	“Cinsiyetimdendolayı daha fazla rol üstlendiğimi düşünmüyorum benimle aynı işi yapan bi erkek arkadaşım da var bizim şubede ikimizi de kıysaladığınız zaman ikimize de aynı sorumluluklar veriliyor, aynı şeylerden sorumlu tutuluyoruz aynı şeylere baktığımız oluyor birbirimizin yerini bakabiliyoruz dolayısıyla cinsiyetimin çalışma hayatımda herhangi etkisi yok.”
D 9	“Düşünüyorum mesela benim eşim de bankacı ve ben de bütün gün çalışıyoruz saatlerimiz aynı ve o geldiği zaman ben çalıştım yorgunum deyip yatabiliyor ama ben yemek, temizlik vb. gibi sorumluluklardan ötürü daha fazla rol kadının üstünde.”
	“İş yerinde kadın olmamla alakalı bir soruysa hayır ama evde maalesef düşünüyorum. Eşin becerikli biriyse şanslısın ama anlamıyorsa ev işlerinden



D 10	benim gibi biraz daha fazla efor sarf etmek gerek maalesef bizim toplumumuzda bebeklikten itibaren ayırım başlıyor erkek çocukları mutfağa sokulmalı onlarada ev işleri öğretilmeli sorumluluk verilmeli Kız çocukları keza aynı şekilde tabi.”
D 11	“Cinsiyetimle ilgili daha fazla rol üstlendiğimizi düşünmüyorum erkeklerle aynı sorumluluklara sahibiz onların ve bizim sorumluluklarımız eşit tabi bu benim görüşüm.”
D 12	“Bu kişiden kişiye ve bulunduğu ortamdan ortama değişiklik gösterebilir, benim.esimin isi dolayısıyla ne zaman evde ne zaman çalışacağı belli olduğundan is yuku açısından bana sen kadınsın isini yapıcaksın gibi hiç hissettirmedim onun anlayışından kaynaklı birazda bu konuda şanslı olanlardan biri olduğumu düşünüyorum ama çevremde maalesef kadının hem is hem ev yükünü cinsiyet açısından yüklenler var.”
D 13	“Ben bayan olarak dezavantajını görmedim avantajını gördüm. Kurum ziyaretleri yapılırken tek başına gitmek, erkekler tek başına gönderilirken bayanın yanında birileri gönderilmesi gerekiyor veya bayanlar oraya gitmesin erkekler gitsin oluyor. Birçok yere kahve vs. bayan olarak girmek istemiyoruz açıkçası, ne kadar banka kültürü olsa da her yere bayan olarak girmek istemiyorsun veya şubede yapılacak işlemlerde bazı noktalarda bayan olarak geri çekilmek istediğin noktalar oluyor. Bankada sadece müşteri önüne geldiğinde işlem yapmıyorsun arka operasyonel olarak da işlemin olmuş oluyor veya evrak düzenleme denilen işlemin de olmuş oluyor. Sadece müşteriyle ilişkin yok o bankada. O tür konularda hani erkeklerin ön plana çıkıp birçok yardımlarını gördük. Dezavantajını değil ama avantajını yaşıyorum ona katılıyorum.”
D 14	“Evet, kadın olmak bazı sorumlulukları tek taraflı kılıyor ne yazıkki. Eşim yardımcı olsada günlük işleri düşünmek, organize etmek. Her şeyi bir dengede yürütmek yorucu olabiliyor.”
D 15	“Evet anne olmamdan ötürü çocukları ilgilenme kevişleri vs. eşime karşı olan sorumluluklarım.”
D	“Hayır hayır yok hissetmiyorum. Aile hayatımı düşünürsek tabiki kadın olduğun zaman sofrayı kurup yemeği yapmak senden bekleniyor mesela evli olduğum süre zarfında benim eşim bir kez olsun yemek yapmamıştır.

	Öğrenememiş çünkü ailesi hiç öğretmemiş.”
Ö 1	“Bu soruya bizim şube özelinde cevap vermek gerekirse üç bayan arkadaş çalışıyoruz ve diğer erkek çalışan arkadaşlarımızdan daha özveri ile çalıştığımızı düşünüyorum. Biçok şeyi aynı konumda olsak da bayan çalışma arkadaşlarımız daha fazla nasıl diyim daha fazla sahipleniyor en azından işini ben o şekilde gözlemliyorum <b>Peki mesela sadece kadın olduğunuz için daha fazla sorumluluğunuz olduğunu düşünüyor musunuz ve bunlar size ne hissettiriyor?</b> Aslında bu tamamen ülkemizdeki kadın erkek eşitsizliğinin bir sonucu olduğunu düşünüyorum. Bu eşitliği yakalayabilsek gerçek anlamda fazla bir sorumluluk olduğunu düşünmüyorum çünkü aynı şartlarda da çalışıyoruz. Ne yazık ki ülkemizde kadın erkek ev hayatında bile eşit olamıyorlar. Kadının daha fazla sorumluluğu var ve bu bence yapı olarak iş hayatımızda da bizleri etkiliyor erkek çalışma arkadaşlarımız muhtemelen evlerinde daha az işle meşgul oluyorlar. Özellikle anne olan çalışma arkadaşlarımız daha yorgun olduğu için iş hayatına da yansıdığını düşünüyorum bunun. En başta kadın çalışanları özellikle bekarsa ileride evleneceği zaman çocuk yapıp yapmayacağı soruluyor ya da ne kadar sürede çocuk düşündükleri soruluyor. Çünkü doğum izni6 ay gibi bir süre şöyle söyleyeyim ücretsiz izin kullanmasını istemiyorlar hatta birçok bayan arkadaşımız doğumdan sonra izin kullanırsa eğer başka şubelere uzak şubelere tayin ediliyor. Ama erkek çalışma arkadaşlarımızda böyle bi problem yok hatta yükselirken yani terfi döneminde de bir erkek çalışana ev geçindiriyor olarak düşünülmesinden dolayı hem terfi hem zamlar konusunda eşitsizlik yaratıldığını düşünüyorum. Bu ne yazık ki toplumumuzda hala sağlanamamış olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal şirketlerde bile tam olarak kavranamayışı ne yazık ki hala çözülemeyen bi durum ve banka çalışanı olarak da bunu yakından gözlemleyebiliyorum. Doğum izninde olan bi arkadaşımızı sadece ücretsiz 6 ay izin kullandığı için havuza aldılar ve şuan diğer şubelerde hangi şubede eksik kadro varsa oraya görev yapacak geçici süreli görev yapacak. Yani bu arkadaşımız bi hafta Çorlu şubede bi hafta Tekirdağ şubede bi hafta Babaeski şubede nerde boşluk varsa oraya gönderilecek. Ayrıca erkek çalışan arkadaşlarımızın daha kolay olduğunu düşünüyorum çünkü erkeklere ev geçindirilecek gözyle bakılıyorkadınlara ise sanki orda çalışmasalar bile eşlerinin bi şekilde hayatını idame ettirebileceklerini düşünülüyor.

Ö 2	“İş yerinde kadın olduğum için daha fazla rol üstlendiğimi hiç düşünmedim, hissetmedim. Ama Türk aile yapısı gereği ve yetiştirilme tarzımız gereği evde ev kadını tüm ev işlerinden sorumludur. Yani iş yerinden çok evde daha çok çalıştığımı düşünüyorum. Daha çokla kastım ev işlerinde kadın erkekle eşit sorumluluklara sahip olmuyor. Eve gelince kadın iş kadını kimliğini üzerinden çıkarıp ev kadını kimliğini giyiyor.”
Ö 3	“Kesinlikle düşünüyorum fazla rol üstlendiğimi. Çünkü eşimin sadece işini düşündüğünden eminim mesela. İş çıkışı ne yemek yapayım düşüncesi kesinlikle olmadığından da eminim. İlk evlendiğim zamanlarda hafta sonu cumartesi ev temizliği yapıyordum. Pazar günleri zaten pert bir şekilde yatıyordum genelde. Arkadaşlarımla zaman geçirmeyi bile unutmuştum. Yıllar geçtikçe tabi yavaş yavaş sorumlulukları azaltmaya çalışıyorsun kendini rahatlatmak için. Mesela şu an her hafta sonu temizlik yapmıyorum. Evde her zaman yemek olsun diye stres yapmıyorum dışarıdan yemek yediğimiz çok oluyor. Aslında eşim bu konuda ısrarcı olmadı hiç yoğunluğumu bildiği için. Evet belki eşit iş yapmadık fakat hiçbir zamanda neden yemek yok ya da neden ev dağınık pis diye sorgulamadı. İlk zamanlarımda çok zorluk çektim ama bu kesinlikle benimle ilgiliydi. Bu sorumlulukları dert etmemem gerektiğini de eşim telkinde bulunarak uzaklaştırdı benden. Gezmeyi çok seven 2 çift olduğumuz için hafta sonu evin durumunu görmemek adına çok geziyoruz evden uzaklaştırıyor beni.”
Ö 4	“Annesiniz çünkü bir şekilde evin mutfağı sizde olduğu için ister istemez daha fazla yük sahibi olduğunuzu hissediyorsunuz haliyle annesiniz daha özverili davranmanız gerekiyor birçok konuya göre, benim eşim çok yardımcı oluyor ama buna rağmen daha çok yoruluyorlar anneler. Daha özverili davranmak zorundalar daha az uyuyorlar.”
Ö 5	“Kadın olduğumdan dolayı daha fazla sorumluluk aldığımı düşünmüyorum çünkü aile bireyleri bebek bakımdan ev işlerine kadar her konuda çok yardımcı hatta benden çok etken diyebiliriz.”
Ö 6	“Açıkçası ben şu anki konumum ile alakalı bir cinsiyet farkı hissedemiyorum. Ama iş arkadaşlarımdan gördüğüm kadarıyla çocuk sahibi bayanların daha fazla sorumluluk ve stres taşıdığını söyleyebilirim.”
Ö	“Sadece cinsiyetimden ötürü fazla rol üstlendiğimi düşünmüyorum. En azından bankacılıkta. Kimse kadın olduğumuz için bize ekstra yük

7	yüklemiyor. Kadında erkekte herkes işi yapıyor.”
Ö 8	“Sadece bayan olduğum için tabi ki de sorumluluklarım eşimin sorumluluklarından çok daha fazla çünkü genel anlamda toplumsal açıdan da ev işleri yükü ailede genelde bayanın üzerine yüklenmekte. Eşim her ne kadar yardımcı olmaya çalışsa da genel anlamda temizlik, düzen, yemek yapma gibi genel ev işleriyle ben ilgilenmekteyim.”
Ö 9	“Düşünmüyorum. Eşim sağ olsun bana evde temizlik işleri olsun, yemek işleri olsun çok yardımcı oluyor.”
Ö 10	“Cinsiyetimden dolayı özellikle aile ve ev hayatında daha çok sorumluluk sahibi olduğumu hissediyorum. Sonuçta yaşadığımız toplumda alışlagelmiş düzenden dolayı evin sorumluluğu hep kadının üzerinde olmuş. Yeni nesil evliliklerde eşlerin hakkı ödenmez fakat ne kadar yardımcıda olsalar kadınların işi ve sorumluluğu hep daha fazla oluyor. En basit olarak temizlik, yemek, ütü gibi işlerde yardımcı olsalar da bu işlerin ne zaman yapılacağını planlamak yine hep kadınların düşünmesi gereken sorumluluklar.”
Ö 11	“Hayır öyle olduğunu düşünmüyorum.”
Ö 12	“Evinin kadını, iyi bir anne işyerinde çalışkan bir bayan olmak aklınız ve gönlünüz ikiye ayrılıyor. Çalışmak üretmek aynı zamanda çocuğa sevgi ve ilgi verebilmek. Çocuklarımızla kaliteli zaman geçirmek isterdim.”
Ö 13	“Hayır öyle olduğunu düşünmüyorum.”
Ö 14	“Kesinlikle. Çünkü işten eve geldiğimde evde yapılması gereken işler yemekler temizlik çamaşır eğitim bitmiyor. Mesela erkekler eve geldiğinde akşam ne yemek yapsam diye düşünmüyor ama kadınlar öyle değil. Sadece kendimizi değil eşimizi çocuklarımızı da düşünüyoruz. Yani çocuklara ne pişirebilirim hangi yiyecekleri yemeliler nasıl daha iyi oyuncaklar eğitici kitaplar alabilirim gibi bir takım araştırmalar yapmak kitaplar okumak. Bunlara zaman ayırmak düşünmek bile erkeklerin yaptığı şeyler değil.”
Ö 15	“Evet, kesinlikle bu toplumumuzda acı bi gerçek yani. Ya çok banka ile bağlantılı olmadı gibi ama. Kadınlar yani daha çok iletişim içinde olduğu iletişimi daha çok sevdiği için ondan dolayı farkında olduğu her anlamda bi bayanın bi bayandan bi şey rica etmesi yani eksik bişi olduğunu farz edin erkek bunu görmezden gelebiliyor. Ama kadın daha fazla anaç olduğu için

	bunu yapamıyor bu her anlamda böyle boş veremiyoruz benimde suyunu ayağına isteyen bi babam olduğu için evde toplumda da böyle maalesef evde de böyle.”
<b>Ö 16</b>	“Yani çalıştığım ortamda öyle bir şey yaşamadım. Kadınlar daha fazla rol üstleniyor bence sen yaparsın sen edersin gibi.”

**Soru 3. Çalışan bir kadın olarak, iş hayatınızda aile hayatınız ile ilgili karşınıza çıkan olumsuz durumları anlatır mısınız? Aile hayatınız işinizi nasıl etkiliyor?**

<b>D 1</b>	“İlk kredilere geçtiğim zamanlarda banka bize telefon vermemişti sürekli kendi numaramızı müşterilere vermek zorunda kalıyorduk bununla ilgili çok sıkıntı yaşıyordum haftasonu da müşteriler arıyordu gece geç saat fark etmiyordu mesai saatim 7 de bitiyorsa 9-10 gibi arayanlar oluyordu bununla ilgili çok sıkıntı yaşıyordum arkadaşlarım da çok sıkıntı yaşadılar ama sonuç olarak mücadele sonucu bir cep telefonu kazandık bankamızdan sadece bankaya ait olan eve geldiğimizde kapattığımız bir telefonumuz var o şekilde müşterilerimizin sorularına cevap veriyoruz aile hayatıyla ilgili ise bekar olsam daha verimli olurum kesin ama aslında eşimle ilgili bi sıkıntı yaşamıyorum çok da fazla bana karışan çalışmamı istemeyen bir eşim yok ama bekar olsam yine de daha verimli olurum çünkü sorumlüğüm olmayacak sadece işe odaklanacağım o yüzden mülakatlarda evlenme ve doğumla ilgili olan soruları biraz anlayabiliyorum doğru bi şey değil sonuçta bayanız doğum da yapacağız evleneceğiz de ama neden bunu sorduklarını anlayabiliyorum.”
<b>D 2</b>	“Çalıştığım zaman kafanı işine vermek zorundasın aileyle ilgili herhangi bir şey düşünmemeye çalışıyorsun ama ailenle ilgili bir sıkıntı olduğu zaman bu yapacağın işi ve düşünceleri etki ediyor ve işine vereceğin önemi ya da vermek istediğin etkiyi veremiyorsun. Çünkü kafanda başka bi şey oluyo bu da verimini düşürüyor işte de ailede de.”

D 3	<p>“Sanırım yaşadığım en büyük sıkıntı uzun saatler çalışıyor olmamdan kaynaklanıyor. İşte bulunduğum süre içerisinde aklım ister istemez evde kalıyor. Yeri geliyor hafta sonu mesailerini veya akşamları çok geç saatlere kadar çalışmak zorunda kalmamız, şubede çıkan bir arıza, ATM’de yaşanan bir sıkıntı dolayısıyla gecenin bir vakti işyerine gitmek zorunda kalabiliyoruz. Bu durum da eşim ile aramızda tabii ki soruna sebebiyet veriyor. Her ne kadar aynı sektörde çalışsak da evde bir çocuğun varlığı huzursuzluğa sebep olabiliyor. Bir de işyerinde yaşanan sorunların temelinde yöneticiniz yatıyor. Yöneticinizin cinsiyeti, medeni hali sizi anlayıp anlamasına bu da iş hayatınız ile aile hayatınızın dengesi veya dengesizliğine sebep oluyor. Kadın ve çocuğu olan bir yönetici ile bekâr bir erkek yönetici ile çalışmaktan çok daha farklı. Daha esnek olabiliyor örneğin anne olan çalışanlara izin konusunda öncelik vermesi bile aile hayatınızı pozitif yönde etkileyebiliyor.”</p>
D 4	<p>“Evet, olumsuz durumlar genelde iş çıkış saatlerimiz eşimle yaşadığım olumsuzluk oluyor ve izin alma durumumuz diğer mesleklere göre bizde izin almak zor olması izin alamadığımız durumlarda eşimin anlamaması durumu bizde çatışmaya sebep olabiliyor.”</p>
D 5	<p>“Tabii çok sağlık hususunda oğlum hastalanıyor izin alacağım çok geriliyorum. Çünkü İnsanlar karşındaki kişiyi durumu benim gibi değil yöneticimin niye bu kadar çok izin alıyorsun ama benim anne olarak o anda çocuğumun yanında olmam gerekiyor. Doktora götürülmesi gerekiyor çocuğumun çok geriliyorum o anda stres oluyorum çantamı alıp çıkamıyorum. Yöneticimin bununla ilgili onayını almam lazım. Sağlık dışında bir sıkıntı yaşamadım bir tek sağlık konusunda o da olgun olduktan sonra çocuklar çok hastalandığı için o noktada olumsuz etkileyici oluyor. Tepki ile karşılaştığım oluyor daralıyorum.”</p>
D 6	<p>“Çocuklar hastalandığında izin alma konusunda sıkıntılar olabiliyor. Çalışma saatleri belirlenen saatler dışında çok fazla, Aileme vakit ayıramadan bazen yatakta buluyorum kendimi yorgunluktan. İyi bankacı olmadan evlenmişim diyorum kendime yoksa bekar kalırdım. Aile hayatı, bir rutin üzerine kurulu</p>

	olması nedeniyle düzenli olmamı sağladığından işimi olumlu etkiliyor. İştede düzenli olmamı aile hayatıma borçluyum diyebilirim.”
<b>D 7</b>	“Aile hayatım işimi etkilemiyo kesinlikle. Benim yetemediğim yerde eşim devralıyor ve işimi aksatmamamı sağlıyor. Bugüne kadar hiçbir sorunda bebek bakımı da dâhil işime yansımada ve aksatmama neden olmadı.”
<b>D 8</b>	“Ben birçoğundan muafim eşim tek çocuk dolayısıyla biz gidiyoruz geliyoruz kayınvalidem de yemek yiyip ertesi günkü yemeklerimizi alıp öyle eve geçiyoruz. Dolayısıyla bu açıdan çok kötü bi durumda değilim hatta çalışanlar arasında en iyisi benim yemek yapmıyorum hafta içi kızıma da yapmıyorum çünkü bizle yiyor 4 yaşında kayınvalidem hazırlıyor sağ olsun. Bu konu da bi sıkıntım yok bizim meslekte izin almak çok zor yani amirin anlayışı iş yoğunluğu birçok parametreye bağlı özellikle ben çalışırken hastayken ölmeyeceksek izin almıyoruz kızım hastalandığında izin alırken çok uğraşıyorum çünkü anne olduğumuz için çocukların her türlü olayında yanında olmak istiyorum mesela sağlık ocağına aşıya ben götürüyorum bunun için izin istiyorum veya ilaçları yazılırken de aynı şekilde bu benim için olumsuz durum biz sık sık teftişten geçiriliyoruz bu da yorgunluk tabii sevdiklerine vakit ayıramama oluyor.”
<b>D 9</b>	“Ben çocuğum olmadığı için bu konuda şanslı durumdayım sorun yaşamıyorum ama yanımdaki bayan ve çocuğu olanlar sürekli her zaman aşırı yorgunluk ve işine yetişememelerinden dolayı verimli olamıyorlar ve bu durumda işlerinde hatalar aksaklıklar oluyor.”
<b>D 10</b>	“Şubede çok kişiyle muhatap oluyoruz parası olan insanla uğraşıyoruz çoğu zaman tahammül sınırlarımız zorlanıyor. Sabretmek zorundayız sonuçta ama eve gelince tahammül kotasını doldurduğunuz için sanırım biraz daha agresif olabiliyorum. Aile hayatım işimi gayet olumlu etkiliyor eşim hep destekçim o bana göre baya pozitif bir insan olduğundan olumsuz etkilenmem söz konusu değil.”
<b>D 11</b>	“Bir bankacı ve bayan olarak malesef çalışma şartlarımız ve saatlerimiz biraz yoğun ve uzun son 3 yıldır biraz da ha çıkma saatlerinde düzelme meydana gelsede çocuklu bir anne olarak en çok onlara vakit ayırma konusunda zaman sıkıntısı yaşadığımı söyleyebilirim aile hayatım iş hayatımı etkilemiyor diyemiyorum bu yüzden özellikle kendime zaman ayırmak gibi sorunların yanında çocuklarıma sosyal zaman ayırmakta beni üzüyor.”
	“Bir bankacı ve bayan olarak malesef çalışma şartlarımız ve saatlerimiz biraz

D 1 2	yogun ve uzun son 3 yıldır biraz daha cikma saatlerinde duzelme meydana gelsede cocuklu bir anne olarak en cok onlara vakit ayirma konusunda zaman sikintisi yasadigimi söyleyebilirim. Ailehayatım is hayatımetkilemiyordiyemiyorumbuyüzdenözelliklekendime zaman ayırmakgibisorunlarınıyanındaçocuklarınımasosyal zaman ayıramamaktabeniüzüyor.”
D 1 3	“Yani ben öyle bir şey yaşamadım ya bir olumsuzluk, ben hep avantajlı durumlarla karşılaştım yani hiç olumsuz durumla karşılaşmadım.”
D 1 4	“Eşimde bir kamu bankasında. Çalışma koşul ve şartlarımızın aynı olması onun benim çalışma hayatıma ya da çalışma tempoma diyebilirim olumlu bakmasını sağlıyor.”
D 1 5	“Benimiçinçokfazlaeşimden dolayıolumsuzlukyaşamıyorumçokanlayışlıdavranır içinde olduğum durumun farkındadır.Çocuk hastaysaodaizinalırbakıcıgelmediyseizinalır. “
D 1 6	“Şöyle hani sonuçta müşteri temsilcisi olduğumuz için yansıtmamak zorundayız. Onun için işimizi mümkün olduğu kadar profesyonel davranınca etkilemez. Ama çok çok mutsuz olduğun bir günde müşteri ile olduğun diyalogda muhakkak olumsuz etkilenir yani.”
Ö 1	“Bir kadın çalışan olmak zaman zaman müşterilerde anladığım kadarıyla güçsüz algısı yaratabildiğinden ee erkek çalışanlara göre daha farklı tepkilerle ya da üstünlük kurma şeklinde gelebiliyorlar. Kadın çalışan olmanın zorluğu iş hayatında bu şekilde. Çalışma hayatımın bana aile hayatımla ilgili bi zorluğu yok ya da aile hayatımın çalışmamı etkileyen bi yanı yok çok çekirdek bir aileyiz eşim ve ben olduğumuz için. Özellikle çocuk olduğu zaman özellikle bankada uzun çalışma saatleri ev hayatını da aile hayatını da olumsuz etkiler diye düşünüyorum.”
	“Şöyle diyim son yıllarda çok fazla olmuyor sıkıntı. Çocuklar daha küçükken oluyordu. <b>Nasıl oluyordu açıklayabilir misiniz?</b> Nasıl oluyor işte çocuklar hasta oluyordu benim eşimde bankacı benim tabi bunun avantajımı da çok yaşadım ama aynı anda hem ben hem eşim izin alarak çocuğu doktora götüremiyorduk. Genelde eşim izin alıp götürüyordu. İş yerinde ben çok sorun yaşamadım çalıştığım amirlerim olarak şanslıyım anlayışlı kişilerdi. İzin almak çok sorun olmuyordu. Yani o açıdan aynı şubede çalışıyoruz bunlar dezavantaj oluyo. Bunlarda aslında çocuk hasta oluyor işte okul döneminde de



<p>Ö 2</p>	<p>nedir veli toplantısı olduğu zaman toplantıları benim iş saatime göre ayarlamıyorlar. Genel olarak ondan pek katılamıyordum. Son yıllarda yaşamıyorum doğrusu ilk çocukta biraz daha fazlaydı bu dediğim gibi bunun haricinde çokta evet vakit ilk kızımında ona daha az vakit ayırıyorduk. Çalışma saatlerimiz daha uzundu o zaman artık bankacılar çok daha kısa çalışma saatleri normal 17:00 de müşteriye kapatıyoruz. 17:30 -18:00 gibi çıkabiliyoruz artık hani en az 4-5 yıl belki daha fazla oldu. O açıdan artık son derece rahat bir dönemdeyim eskiden daha zordu. Eskiden daha zorlarını yaşadım hafta sonu mesaisi daha çoktu. Teknoloji ilerledikçe birçok şey operasyon, merkeze aktarıldıkça daha doğrusu merkeze aktarıldıkça birçok iş bize daha fazla direk müşteriyle daha çok satış işleri kaldı. Buda mesai saatinde bitiyor olabildiğince çok fazla uzamıyor. Burada çok fazla sorun yaşamıyorum. Bizde yükselmeler çok fazla şeye göre olmaz sınavdır sınavı kazanırsın çalışırsın kadın erkek fark etmez yükselirsin yani birçok özel bankada devlet bankasında sınavlar çoğu zaman prosedürdür. Hatta sınavsız yükselmeler olur işte kadın erkek o zaman ona göre etkili olabilir işte çocuğu var onu seçmiyorum erkek olan çocuğu yok gibi ben böyle bir şey yaşamadım.</p>
<p>Ö 3</p>	<p>“Öncelikle bir kadın olarak ev işleri görevimiz adı altında açıklanmasını istemesek de bunları yapamadığımız için mutsuz da oluyoruz aslında. Aile hayatımın işimi etkilediği konusuna gelince aslında etkilemedi diyebilirim. Eşim bu konuda çok anlayışlıydı. Çok kez İstanbul a toplantılara gitmek zorunda kaldım hafta içi akşamları. Hep eşim yanımdaydı o götürdü beni. Ama şöyle bir bakış açısı var tabi. İş yerinde yükselmek için kadınlara bakış açısı farklı olabiliyor. Evli-bekar kadın mesela. Başkalarına göre evli bir kadın olmak yükselmelere engel olabiliyor. Ama ben aileci biri olduğum için bunu hiç engel görmedim açıkçası. O yüzden öyle bir yükselme düşüncem hiç olmadı. Toplumsal cinsiyet kavramını yaratan toplum evet fakat bunu kullanmaktan çekinmeyen kadınlarda var. Mesela banka iş görüşmemde bir kadın bölge müdürü önce kendinizi pazarlayacaksınız dediğinde o zamanlarda tecrübesiz olarak anlamamıştım bu tabiri ama şimdi çok iyi anlıyorum.”</p>
<p>Ö 4</p>	<p>“Ben belki birkaç yıllık bankacı olsaydım bu iş beni olumsuz etkileyebilirdi ama ben 15 yıldır bu işi yapıyorum evlendiğimde de bu işi yapıyordum. Benim eşimde eski bankacıydı o yüzden ben diğerlerine göre şanslıyım eşim ne şartlarda çalışıldığını bildiği için sıkıntı yaratan biri değil beni çok bu anlamda etkilemiyor. Ben sadece onlarla az zaman geçirdiğim için</p>

	üzülüyorum vicdan azabı.”
Ö 5	“Aile hayatım iş hayatımı olumlu yönde, iş hayatım aile hayatımı stresten dolayı olumsuz etkiliyor ne kadar işi eve taşımamaya çalışsam da durum bu şekilde ilerliyor.”
Ö 6	“6 ay öncesine kadar İstanbul şubelerinde çalışıyordum. Ve tayin bekliyordum. Tayinim çıkana kadar eşimle sadece hafta sonları görüşüyorduk, her hafta sonu otobüs yolculuğu yapmak zorunda kalıyordum. Dinlenmem gereken zamanları yollarda geçiriyordum kısaca. Bu süreçte evime olan bağlılığı benimsemek zaman alıyor. Tabi şuan ki durumda herşey çok normalleşti.”
Ö 7	“Genelde aile hayatım işimi etkilemiyor da iş hayatım aile hayatımı etkiliyor. Sürekli yoğun tempo, stres ve üst yöneticilerin baskısı altında çalışıyorsunuz ve hiç bitmeyen işler dolayısıyla iş hayatım aile hayatımı oldukça etkiliyor.”
Ö 8	“Bankada çalışan bir bayan olarak yalnız katılmak zorunda olduğum toplantı, eğitim ve yemeklere eşimin göndermek istemediğini söyleyebilirim. Bu konu problem yaratıyor, ya katılmıyorum ya da zorunluysa eşim götürüyor ve kapıda bekliyor. Bekârken böyle bir sorunum yoktu.”
Ö 9	“Gün içinde yoğun bir şekilde çalıştığımız için bazen plan yapmakta veya yaptığımız planı gerçekleştirmekte zorlanıyoruz. Belki eşim farklı kurumda çalışsa beni anlamakta zorlanabilirdi fakat aynı kurumda çalıştığımızdan birbirimizi daha iyi anlıyoruz.”
Ö 10	“Çalıştığım kurumdan kaynaklı olduğunu düşünerek açıkçası iş hayatımda aile hayatımla ilgili olumsuz bir durumda karşılaşmadım. Aile hayatımın da iş hayatımı olumlu yönde etkilediğini düşünüyorum.”
Ö 11	“Bazı dönemlerde çalıştığımız kadrolara yönelik, mesela bireysel pazarlamadaydım eğitimler oluyordu. Genel müdürlüklerin eğitim birimlerinde İstanbul da oluyordu Kızımı emzirdiğim için onu da yanıma almam gerekiyordu artı kızıma bakması için de annemi alıyordum bu durum maddi manevi ailemi etkiliyordu.”
Ö 12	“Kendim için her zaman işimden önce çocuğuma öncelik vermişimdir. Yükselme sınavlarına zamanında çalışmayıp yükselemedim. Eşimin işinden dolayı ve aile bütünlüğünün bozulmaması adına müdürlük sınavına giremedim. Çocuk büyüdükçe kendi kariyer planınız çocuğunuza göre şekillenmektedir.”

Ö 1 3	“Her ailede olduğu gibi tabii ki minik tartışmalar olabiliyor. Ben duygusal bir insan olduğum için ise yansıtabiliyorum. Müşteriye karşı daha suratsız ve ilgisiz olabiliyorum, aman yöneticim duymasın ama insanız nihayetinde insanın morali bozuk olabiliyor, bir şeylerde akli kalabiliyor.”
Ö 1 4	“Herhangi bir kendim-eşim-çocuklarım fark etmez hastalık durumunda istediğim gibi izin alıp çıkıp gidemiyorum mesela aklımı işime.”
Ö 1 5	“Bana kalırsa bu birazda kişisel bi mesele ilk bankaya başladığım zamanlarda çok fevri davrandığım iş hayatındaki yaşadığım problemlerden sebepli aileme karşı daha asabi davranıp sıkıntılı şeyler yaşattığımı düşünüyorum gerginlik. Maalesef bazı zamanlarda gerginlik yaşıyoruz kendi psikolojimi onlara yansıtıyorum maalesef.”
Ö 1 6	“Aileye zaman ayıramıyorum hele ki hafta içi öyle söyleyeyim. Bekâr olduğumdan dolayı belki de bu iş bana batmıyor ama evli olduğum zaman kesinlikle batacaktır. Çünkü aile yaşantısı farklı bir şey. Çünkü bazen ailemin bana telefonda falan isyan ettiğini biliyorum neredesin diye evli olsam sıkıntı yaratacak bu bana yoğunluk işte işten geç çıkmam falan.”

**Soru 4. Çalışırken cinsiyet ayrımcılığı yaşadığınız, cinsiyetinizden dolayı farklı bir muamele ile karşı karşıya kaldığınız oldu mu?**

D1	“Evet düşünüyorum çünkü bir erkek eve döndüğünde sorumluluğu olmadığı için sınırsızca çalışabilir bankada ve zaten mesailere kaldığımızda da mesela gözlemliyorum erkek arkadaşlar gayet mutlu neşeli birbirlerine espri yaparak çalışıyorlar ama bayanlar genelde kaçta çıkarız kaç gibi döneriz ya da sürekli arıyorlar çocuklar ne yaptı diye bayanların üzerinde böyle bi gerginlik sürekli oluyor o yüzden erkekler bu sektörde bayağı başarılı yani bu sektörde onların yolu çok açık duruyor çünkü hiçbir sorumlulukları yok sadece işi düşünüyorlar 24 saat bile çalışabilirler çünkü düşünmüyorlar nasıl olsa evde eşleri düşünüyor her şeyi zaten erkekler evlendikleri kadının bankacı olmasını istemiyorlar çünkü ikisinin de mesaiye kalma durumunda çocukları ortada kalıyor o yüzden iki bankacının evlendiği çok görülen şeyler değil bu sebeple erkekler için çok rahat bir sektör kadınlar
----	--

	maalesef haftasonu ve gece çalışmalarında iki kat daha fazla düşünüp yoruluyor erkekler sürekli rahat kafadayken biz sürekli telefonda çocuk yedi mi içti mi falan tarzı şeyler aklımızda dolanıp duruyor.”
<b>D2</b>	“Ayrımcılık yükselmelerde etkili olabiliyor kadının doğumundan dolayı daha sonra ücretli-ücretsiz izin kullanmasından dolayı süre biraz daha uzadığı için tecrübe etmedim ama doğruluğu biraz etkili yani senin sınavın ona göre biraz erken veya geç gelebiliyor.”
<b>D3</b>	“Ben bu konuda şanslıyım sanırım ya da yaşadığımız coğrafyadan kaynaklı pozitif cinsiyet ayrımcılığı yaşadığımı söyleyebilirim. Müşterilerimiz cinsiyet ayrımcılığı yapmıyor. Bugüne kadar çalıştığım tüm yöneticilerim evli ya da bekâr olmama bakmaksızın kadın olmamdan dolayı birçok konuda önceliği bizlere verdiğinden hep pozitif ayrımcılık yaşadığımı söyleyebilirim. Örneğin geç saatlere kadar çalışılacaksa erkek ve bekârlar tercih ediliyor, çok zorunda kalmadıkça evli kadın çalışanlar çağırılmıyor gibi.
<b>D4</b>	“İş hayatında cinsiyet ayrımcılığı yaşamadım ve karşılaşmadım yükselmeler sınavla olduğu için böyle bir şeyle karşılaşmadım.”
<b>D5</b>	“Hayır, hiç olmadı. Bankacılıkta çoğu zaten genelde bayan oluyor departmanında bayan oluyor. Hiç öyle cinsiyetten dolayı kötü bir şeyle karşılaşmadım.”
<b>D6</b>	“Çalışan kadınlar ikinci planda tutuluyor genelde. Bu durumu yaşadığım anlar oldu tabii ki. Şube içinde görev pozisyon belirlenmesinde 2012 yılında bayan olmam nedeniyle Müdürüm beni pazarlama görevine uygun görmedi. Ama şu an tam tersi pazarlama-satış bölümündeyim. Bunun yanı sıra olumlu olarak kadın olmanın avantajlarını da yaşadığım oldu. İl dışı görevlendirmelerde kadın ve anne olmam sebebiyle gönderilmedim. Yöneticim kızım okul çağına gelene kadar şube kapı açma nöbetinden beni muaf tuttu.”
	“Çalışırken şube yöneticisiyle ilgili sorun yaşamadım cinsiyetinden

<b>D7</b>	dolayı ama müşteriler açısından yaşadım. Karşısında erkek personel olunca daha küçük tepkiler verdiler ama bizlerle bi sorun yaşandığında belki cevap veremeyiz yada kadın olduğumuz için (bunu düşünmek istemiyorum ama maalesef)daha yüksek tepki verdikleri oldu. Yeri geldi hakarete bile maruz kaldık ama hep dikkatimi çekmiştir erkek personel olunca tepkileri bağırmaları kavgaları bile daha alt tondan olmuştur.”
<b>D8</b>	“Çalışırkencinsiyetayrımcılığıyaşamadım ne pozitif ne de negatifayrımcılıkböyle bi şeyyaşamadığımıçinörnekveremeyeceğim”
<b>D9</b>	“Ben 7 yıllık bankacıyım gişe bölümünde çalışıyorum satış kadrosuna geçmek istiyordum her gelen yöneticiye bu isteğimi belirttim fakat benim yanıma gönderilen 2 erkek personel oldu bunlardan biri 3 aylık diğeri sıfırdan bi personel ve bunları ben öğrettiğim halde o kişilere hakkım olan yerlere sırf bayan personel olduğum için terfi alamadım hala gişede çalışıyorum sırf erkeklerin iş yeri ziyaretine gitmeleri için.”
<b>D10</b>	“Bu şekilde bir ayrımcılık yaşamadım çok şükür sen yenisin galiba diyenler oldu ama o tarz ne müşterilerden ne çalışanlardan bir aksiyon almadım”
<b>D11</b>	“Tabiki müşterilerin bazıları bayan olduğumuz için işten anlamadığımızı ve bi erkeğin onlara daha iyi yardımcı olabileceğini söyleyebiliyor ama bizim söylediğimizince doğru olduğunu anladıklarında hiç bir tepki vermeden gitmeleri tabiki bizi uzuyor ama maalesef ki müşteriler ayrımcılık yapabiliyorlar.”
<b>D12</b>	“Cinsiyetayrımı olarak şu ana kadar herhangi bir eşitsizlikya da ayrımcılıkyasamadımyasamakta istemem.”
<b>D13</b>	“Yoo, kalmadım. Yani ben ne ailemde, ne sosyal çevremde ne işle ilgili hiç bana bu konularda yansıtılan bir cinsiyet ayrımı gerek sözlü taciz olsun farklı bir bakış olsun, hiç kimse bana öyle bir şey hissetmedim olmadı yani çok rahattım. Yani müşteri yükseldiğinde susturmayı yapıyoruz zaten ki susturamadığımız noktalarda hala müşteri şiddetlenirse güvenliği ben direkt çağırıyorum zaten.Bayanlar daha avantajlı.”
<b>D14</b>	“Olumsuz bir durum yaşamadım.”

<b>D15</b>	“Cinsiyet ayrımını insanların kendi yarattığını düşünüyorum. Müdürüm kadın, gişeci kadın, çaycımız kadın aslında ağırlıklı kadınların olduğu bir çalışma ortamım var. Sorun gelen müşterilerin kadın olduğunuz İçin sizin üzerinizde baskı kurabileceğini düşünmesi.
<b>D16</b>	“Şöyle oluyor şimdi diğer 2 müşteri temsilcisi erkek ticari portföyler için konuşuyorum ben kadın olunca şöyle sıkıntı oluyor bazen kendi aralarında küfürlü konuştuklarında çünkü müdürde erkek dışlanmış hissedebiliyorsun çünkü o muhabbete girme şansın yok. Bide şöyle bir şey olabiliyor erkekler erkek müdürler özellikle genelde erkek personeli tercih ediyor çünkü biz çok müşteriye araba ile giden insanlarız. Ee şimdi tabii ki erkekle erkek daha rahat ediyor yolda daha çok sohbet muhabbet ediyor. Onun dışında müşteri yönlendirirken bile mesela yeni müşteride genelde erkek personele yönlendirmek tercih ediyor. Özellikle bizim bölgemiz sanayi bölgesi olduğu için sanayi bölgesinde müşteri profilinde erkek olduğunu düşünüyorlar ben öyle olduğuna inanmıyorum bu müşterisine göre değişir bazısı kadınla bazısı erkekle daha iyi diyalog kuruyor. Ama genel bi kanı erkekle daha oluş şeklinde.”
<b>Ö1</b>	“Terfi döneminde ben ve bi arkadaşımızın daha terfi istenmişti. O arkadaşımız erkek olduğu için bizde terfilerde ciddi bi maaş zammı alıyorsunuz. Ve ee ben terfimi alamadım. Diğer arkadaşımız terfi aldı. Bana açıklamada şöyle bir şey söylendi ee onun zamma daha çok ihtiyacı var ev geçindirdiği için. Bu sebeple öncelik olarak onun değerlendirilmesinde bulunmasını istemiş ve bi dönem benim için böylece gitmiş oldu. Yani performans notunu benden yana kullanmadı.”
<b>Ö2</b>	“İşin doğrusu işveren olarak yine çok gerçekten çok gönül rahatlığıyla söyleyeyim çalışan arkadaşlarımdan amirlerimden hiç bunu görmedim. Ama müşterilerden gördüm. Buda Türk toplumunun yapısından kaynaklanıyor. Atıyorum müşteri seni anlamak istemiyor belki mesela bir örnek veriyim müşteri havale yapmak istiyor çok uzun yıllar oldu havale masrafı çıkıyor ondan sonra bunu tartışmak istemiyorum. Kadın olarak buna benzer bizim Türk toplumunun yapısından ya da işte karşıdaki kişinin kadına bakış açısı bundan kaynaklandığı ama iş yerinde ben bunu yaşamadım. Bu kafada amir veya çalışan varsa ancak

	öyle olur ama benim çalıştığım bankada başıma gelmedi.”
<b>Ö3</b>	“Tabii ki yaşadım yaşamayan var mıdır bilemem. İlk çalıştığım bankamda şubemde yanımda çalışan iki kadın arkadaşım vardı. Biri bekâr biri evliydi. Biri şube müdürünün ilgisinde diğeri de bölge müdürünün ilgisindeydi. Tabi kadınlar bu ilgiden şikâyetçi değildi. Ben böyle biri olmadığım için şube müdürüm ve bölge müdürümden baskı hissettiğim çok oldu. Satışlarım biraz düştüğünde toplantı toplantı üstüne baskı baskı üstüne aşırı stresli günlerdi benim için. Bir de erkek banka müşterileri kadın olduğun için sana ilgi göstererek işleri yaptırabileceklerini zannediyorlardı.”
<b>Ö4</b>	“Bizim tarafta çok fazla olmuyor ben bireysel kısımdayım belki tarım tarafında oluyor olabilir çünkü onlar köy ziyaretleri, esnaf ziyaretleri yapıyorlar, ben bireysel portföy olduğum için hiç maruz kalmadım.”
<b>Ö5</b>	“Kadın olduğumdan dolayı iş hayatında daha fazla korunup kollandığım oldu, ayrımcılık yaşamadım.”
<b>Ö6</b>	“İnsanlar ister istemez karşılarında bir bayanla muhatap olmanın verdiği o rahathğı üslup ile genelde hissettiriyorlar diyebilirim. Ekstrem bir olay yaşamadım.”
<b>Ö7</b>	“Bir banka çalışanı olarak cinsiyet ayrımcılığı bankamda yaşamadım.”
<b>Ö8</b>	“İş yerinde genel anlamda özellikle ücretler konusunda erkek çalışanların ücretlerinin bayan çalışanlardan daha fazla olduğunu söyleyebilirim. Tabi maaş bilgisi paylaşmak yasak fakat bir şekilde gün yüzüne çıkınca bu durumu fark ediyorsunuz. Bankada kadın-erkek aynı işleri yapmaya özen gösteriyoruz ben bayanım yapamam denmiyor, fakat yardım gereken konularda her iki cins de birbirine yardım ediyor.”
<b>Ö9</b>	“Hayır olmadı.”
<b>Ö10</b>	“İş hayatımda gerek cinsiyet ayrımcılığı gerek cinsiyetimden dolayı farklı bir muamele ile karşı karşıya kalmadım.”
<b>Ö11</b>	“Cinsiyet ayrımcılığı değil de cinsiyet avantajı yaşadım diyebilirim. Pazarlama sektöründe bayanların ikna kabiliyetinin daha yüksek olduğu düşünüldüğü için işe alınmamız ve banka değişikliğinde 1-0

	önde başlamış oluyoruz.
Ö12	“Çalışma hayatında özellikle bankacılıkta cinsiyet ayrımı olmamakta. Her işi yapabilme imkânına sahipsiniz.”
Ö13	“Kadın olduğum için ve de biraz yumuşak yüzlü durduğum için müşteriler tarafından bazı zamanlar tabii ki olumsuz ve ters davranışlara maruz kalabiliyoruz. Burada tecrübe ve kişilik çok önemli. Daha ilk yıllar müşteriye karşı daha hassas olabiliyorken yıllar geçtikçe daha savunmalı olabiliyorsun. Susmayıp hakkını savununca müşteri susuyor zaten. Ben karşılaşmadım ama yine başka şubelerde duyduğum şeylerden şöyleyim sanayi sitesine yakın bir şubede ki müdür bir çalışana git kadınlığını kullan şu kartları sat demiş Bunu duyduğumda çok şaşırıp üzül müştüm ama maalesef satışta kadınların daha etkili olabileceğini düşünen ve bunu çirkin şekilde söyleyen yöneticiler var.”
Ö14	“Yok, böyle bir durumla karşı karşıya kalmadım.”
Ö15	“Evet oldu. Ben bunu mobbing anlamında yaşadım sadece ama o şekilde cevap vermem doğru olmayacak. Cinsiyet ayrımı yaşamadım çünkü yaptığım ettiğim işlerde yeri geldiği zaman bir erkek gibi davranarak beden gücümü de kullanarak çalıştığım için ben bu sıkıntıyı yaşamadım galiba. <b>Cinsiyet ayrımcılığı yaşamadım diyorsunuz öyle mi?</b> Hayır yaşamadım.”
Ö16	“Müşteriler ya evet. Çalışma arkadaşlarımdan yaşamadım. Bazı müşteri gevşek oluyo tabikide. Onlarla ilgili olabiliyor. Erkeklerle diyalogu farklı oluyo bayanla diyalogu farklı oluyo. Bazen eee nasıl oluyor diyorum senin üzerine çıkma oluyor nasıl diyeyim sen mi bilecen ben mi bilecem olayı oluyor cinsiyet ayrımcılığı ben senden üstüme geliyor bazen erkek müşteriler de bayan müşteriler de bazen bunu yapıyorsun bilmezsin gibi kendine aşırı derecede güvenen müşteriler böyle yapabiliyor.”

**Soru 6. Çalışan bir anne/eş olmanın, çalışan bir baba/eş olmaktan farkı**



**olduğunu düşünüyor musunuz? Açıklayabiliyor musunuz?**

**D1**

“Tabii ki de düşünüyorum. Eşime baktığımda, onun evle ilgili sorumlulukları tabii ki de benim kadar değil. O hiçbir şey düşünmüyor. Hiçbir şey düşünmeden iş hayatına devam edebiliyor. Yani, sadece oraya odaklanabiliyor. Ya da şöyle diyebiliyor: “En azından eşim evde. Zaten bunu yapıyor.” O yüzden, erkeklerin kafaları kesinlikle çok daha rahat oluyor bayanlara göre. Ben hem evi hem işi düşünmek zorunda kalıyorum. İki tarafın da zorluklarını idare etmek zorunda kalıyorum.**Bu durum size ne hissettiriyor?** Mesela,bankada yükselmelerimiz, 4 yılda 1 oluyor. Fakat ben, benim gibi başlayan erkek arkadaşlarıma göre çok daha geriden geliyorum. Çünkü ben bir buçuk yıl doğum iznini kullandım. Çocuğum 18 aylık olana dek ben evde onunla birlikteydim. Bu benim süremden düşülüyor. Maalesef ki, şu an ben yetkiliyken, benimle birlikte girenler üst yetkili müdür yardımcısı olmak üzereler neredeyse. Zaten dönüşte de yarı zamanlı çalışıyorum, çocuğuma vakit ayırabilmek için. Bu yarı zamanlı olan sürelerimde benim yükselmemden düşecek. O yüzden maalesef, kadın olmanın zorlukları var. En azından bununla ilgili iyileştirmeler mutlaka yapılmalı. Doğum izni hakkı verildiye, bu hakkı çocuğumuz için kullandığımız sanki biz bunu tatile çıkmak için kullanıyormuş gibi görüyorlar.**Nasıl yani açıklayabilir misiniz?** Maalesef ki, erkek müdürler tarafından çok önemsenmiyor. Ama daha da kötüsü, evli ve çocuğu olmayan bayan müdürler tarafından da önemsenmiyor.. Maalesef anlamıyorlar. Devrelerimizle, aynı yükü taşıdığımız, aynı sıkıntıları çektiğimiz erkek arkadaşlarımızın biz çok daha gerisinden geliyoruz. Sırf bu yüzden, birinci imza olmam gerekirken, ben 4 – 5, 5yıl daha ikinci imza olarak devam etmek zorunda kalıyorum. Sırf doğum iznimi, ücretsiz iznimi kullandım diye, bu tarz şeylerle karşı karşıya kalabiliyorum. Doğum izninden döndükten sonra, bir kere kaldığım yerden başlamam hiç mümkün değil. Çoktan benim bütün portföyüm başka birine aktarılmış oluyo. Bir buçuk sene uzun bir süre. Yalnızca yarım gün çalışıyorum diye. Mesela müdürüm şöyle bir şey talep etti, kobide başarılıydım ve burada çevrem var diye bana hiç performans yüklemeyen benim kobide çalışmamı istedi. Hedef, bölge vermeyecek bana ve ben kobide çalışacağım yine. Müşteri ziyaretine gideceğim yarım günde. Ama bunu yarım günde yapmam mümkün değil. Hedef verilmediği zaman performans primi de alamıyorsun.

	Aslında tamamen haksızlık olacaktı bu. Ben de kabul etmedim bunu. Şu an operasyonda çalışıyorum.”
<b>D2</b>	“Etkiliyor sorumluluğun daha fazla erkeğe göre eve geldiğiniz zaman erkek gibi rahat davranamıyorsunuz çamaşır bulaşık temizlik hafta sonu programını ona göre yapmak gibi şeylerden kaynaklı çalışan kadının daha fazla sorumluluğu vardır olumsuz etkiliyor.”
<b>D3</b>	“Çalışan anne olmanın çocukta olumlu bir etki yarattığını düşünüyorum. Ataerkil toplumlardaki gibi babanın çalışıp para getirdiği anneninse evine ve çocuğuna baktığı bir dünyada değiliz artık. Çocuğa maddi manevi yetebilmek adına anne mutlaka çalışmalı ama bankada değil annelerin daha kısa zamanlı işlerde çalışması gerekli. Evli çocuksuz çalışan bir kadının çalışan erkekten bir farkı olmadığını düşünüyorum. Eşler birlikte ev işleri, yemek gibi işleri yapabilir veya bir başkasından bunun için yardım alabilir. Ancak evli çocuklu bir kadının, çocuğunun belli bir yaşa gelene kadar çalışma sürelerinin daha kısa olması gerek, hem çocuğun anne ihtiyacı hem de annenin çocuğuna olan sorumlulukları için... Çocukların belli bir yaşa kadar babaya değil ama anneye ihtiyaçları var ve biz banka çalışanları işte geçirdiğimiz uzun sürelerde çocuklarımızı bir yabancıya, anneanne, babaanne veya bir yakına emanet ederek büyütüyoruz. Umarım çocuklarımız bize bunun için kızmıyordur”
<b>D4</b>	“Kesinlikle farklıyız tabi ki. Erkekler bir şeyi takıyor mu ayy evde yemeğim yok ne yapıcım gecedem de yemeğimi yapamadım diye düşünür mü hayır. Yani onlar için hayat kolay sadece çalışıyorlar eve gelip dinleniyorlar ama bizim için öyle değil hem iş hem evde çalışıyoruz. İşte zaten iş bitmiyor müşteri bitmiyor yoğunluk azalmıyor birde onları çekiyoruz. Evde yemek çamaşır bulaşık ütüü geçtim çocuklarla ilgilenmek gerek yani bayanın sorumluluğu kesinlikle daha fazla şunuda belirtiyim ayrıca, sorumluluk olarak çalışırken çocuklardan biri hasta olması beni çok zorluyor bu sefer aklın evde kaldığı için işine veremiyorsun kendini bu da beni zorlayan bir taraf belirtmek istedim.”
<b>D5</b>	“Babalarında tabiki sorumluluğu artıyor mesela iş çıkışında bakıcımız 5.30 gibi çıkıyor o arada eşim bakıyor ama onada külfet getiriyor. İşi oluyor bazen yapamıyor ama anneler tabiki bir tık fazla çocuğunu emziriyorsun tuvalete kalkarken babasını istemiyor annesini istiyor.ben sabah 8 de kalkıp

	yine işe gidiyorum yani bir tık evet anne daha önde gidiyor.”
<b>D6</b>	“Tabiki farklı. Anne olmak özveri istiyor. Aynı anda birçok role bölünmek kolay olmuyor. Bir yandan okula çocukları yetiştirmeye çalışıp, saçlarını tararken, bir yandan ocaktaki yemeği karıştırıp, makinaya çamaşırları koyabiliyorsunuz. Akşam sizinle aynı anda eve misafir alma olasılığınız olduğu için evi de toplayabiliyorsunuz. Bunların hepsini aynı anda yapan bir baba görmedim henüz. Çalışan anne-eş her zaman çok daha fazla yoruluyor. Çok daha fazla uykusuz kalıyor ve yıpranıyor.”
<b>D7</b>	“Çalışan bi anne olmak daha zor çünkü ev işleri ve çocuk bakmakla yükümlü maalesef kadın olduğu için sorumlulukları daha fazla. Eşlerimiz yardımcı olsalar bile çoğu yük kadında. Çalışan babalar eve gidip dinlenip çocuklarıyla daha kaliteli vakit geçirirken bizler çocuklarımızla ilgilenmeye vakit bile bulamıyoruz çünkü hep yorgunuz.”
<b>D8</b>	“Çalışan bir anne olmanın çalışan bir baba olmaktan büyük farkı var çünkü çocuğumu ne kadar bakıcı büyütme de annanesi babanesi büyütüyor bu asla kendinin bakması gibi olmuyor. Gözlemledim çalışmayan arkadaşlarımla çocukları ve benim çocuğum bu fark ortaya çıkıyo. Öteki çocuklar sosyal çevresinde daha girişken olurken benim çocuğum sosyal ortamlarda beni isteyen ben işte giderken vedalaşmalarımız oluyor yani sonuç olarak maddi olanaklarımız tam olsaydı çocuğumu kendim büyütmek isterdim.”
<b>D9</b>	“Çalışan bi anne çalışan babaya göre çok daha fazla fedakârlıkta bulunan bi durumda. Kadınlar zaten duygusal varlıklar çocuklarıyla beraber vakit geçirmek istediği zamanı çalışarak geçiriyorlar ve bu eksik kalan kısımlarını duygusal anlamda da çocuğa vermeye çalışıyorlar. Erkeklerde böyle erkekler daha sert olabiliyorlar duygusal olarak çocuğun bakımı olsun duygusal anlamda yetinmek olsun çocuğu daha iyi yetiştirmek olsun yuvayı dişikuş yapar misali dayatılan dogmalardan dolayı kadına dayatılmış her şey kadınlar daha fedakar diyebilirim”
<b>D10</b>	“Sorumluluğun çok fazla yemek temizlik ev işleri vs çok şey düşünmek zorundasın ama eşim yine dediğim gibi elinden geleni yapıyor bana hep destek yani birlikte yuvarlanıp gidiyoruz.”
	“Tabi çalışan bi anne olmak çalışan bi baba olmaktan daha zor çünkü

<b>D11</b>	babadan daha fazla sorumluluğu var hem işte çalışmak zorunda hem de evde çocuğunla ilgilenmek onun ihtiyaçlarını karşılamak hemde ev işleriyle ilgilenmek o yüzden babalarla eşit değiliz”
<b>D12</b>	“Annelikduygusuçok farklı ama coğrafik bölge,yetiştirme, kişilik olarak bazı erkeklerin anneye daha ağır yükler yüklemesinden kaynaklı çalışan kadın ve eş olmak çok zor gerçekten, ama anne ve babanın eşit olduğunudüşünüyorum”
<b>D13</b>	“Şöyle deyim, annenin çocuk üzerindeki etkinliği çok daha fazladır. “Baba ne kadar etkin olmaya çalışsa da annedir çok büyük sorumluluğu üstlenen ve çocuk anneye daha fazla vakit geçirmek ister. Yani her daim bu böyledir yani bir bebek bir yaşındayken de böyledir, ben şimdi otuz yaşındayım otuz yaşında annemin ilgisi daha fazladır yani annemle daha çok her şeyimi paylaşırım ederim. Yani bayan olmak, kadın olmak her zaman için çocukla daha fazla ilgilenmeyi getireceği için tabii ki fark olarak onu gösterir. Kadındaki sorumluluktan dolayı iş yaşamındaki etki de o onu oraya yansıtır diyeyim”
<b>D14</b>	“Bence yok. Anne ve baba sorumluluklarının bilincinde ise fark ortadan kalkıyor.”
<b>D15</b>	“Düşünmüyorum eşim benim kadarıyor uluyor çabalıyordum tabii aynı sektörde olmamız benim günün içinde yaptığımızı yapması akşam eve geldiğimizde ortak derterimizin olması.”
<b>D16</b>	“Kesinlikle düşünüyorum. Çünkü çocukların yemeğinden filan bizim Türk toplumu yapısıyla alakalı ama çocuğun her türlü ihtiyacını zaten anne karşılıyor. Babadan beklemiyor tuvalete gittiğinde bile anne bitti diye bağırır bir çocuk yani. Bu yabancı toplumlarda böyle çocuk anneye daha çok ihtiyacı var her zaman”

<b>Ö1</b>	<p>“Tabii ki de düşünüyorum çünkü çalışan bir eş olmak çok daha zor kadın olmakdaha zor öyle söyleyeyim. Ee aynı saatte çıkıp aynı saatte eve gelsek bile yine de kadının çok daha büyük sorumluluğu var. Anne olmayı düşünemiyorum bile bi arkadaşımın sözünü hiç unutmuyorum bidaha dünyaya gelirsem baba olmak istiyorum diyor. Ne yazıkki,ne yazıkki ülkemizde anne olunca ya da kadın olunca evin birçok sorumluluğu senin üzerine yükleniyor. Hem iş hayatında hem evdeki sorumluluklar seni daha fazla yıpratıyor özellikle çalışan kadınlar günü beş saat altı saat olarak yaşıyorlar. Bu beş altı saat içerisinde hem eşlerine hem çocuklarına hem evine hem kendilerine vakit ayırmaya çalışıyorlar. Bu sebeple çalışan kadın olmanın çok daha eee zor olduğunu düşünüyorum.”</p>
<b>Ö2</b>	<p>“İşin doğrusu yine ben hep şeye geliyorum. Ben öyle yetiştirildim. Kadın evde yemeğide yapar bulaşığı kadın yapar ev işini kadın yapar kafasıyla büyütüldüm. Bu yüzden evet. Ama şimdiki jenerasyon öyle düşünmüyor mesela benim kızım aynı şeyi söylemiyor mesela. O ben çalışıyorsam evlendiğimde eşimde çalışıyor olacak tabii ki diyor. Beraber yapacağız diyor makine çamaşırı yıkıyor o da atabilir diyor bunu sen sadece üstlendiğin için sen yapıyorsun diyor. Görev olarak biz o kadar kanıksamışız ki eş olmayı, anneliği, ev kadınlığını. Biz bırakmıyoruz gibi birazda yetiştirilirken”</p>
<b>Ö3</b>	<p>“Kesinlikle düşünüyorum. Kadınların gereğinden fazla güçlü olduklarını göstermelerinin gereksiz olduğunu düşünen bir kadını da ayrıca bunu kendim yaptığım için çok iyi biliyorum. Evi temizlerim, çamaşırları makinaya atarım, çamaşırları ben katlarım aman ütülerim dur yemeği de ben yaparım kesinlikle özgür bir kadını ben çalışırım kendi paramı kendim kazanırım düşünceleriyle biz kendimizi yoruyoruz. Kadın olarak biz bu durumu yaratmamalıyız aslında. Erkek çalışır para kazanır ve eve getirir bu kadardır görevi. Bunu da toplum olarak biz yaptık ve birçok arkadaşım anne olduğunda kendi erkek çocuklarını da böyle yetiştiriyor görüyorum. Bu hiçbir zaman son bulmayacak. Bundan başı ağrımış kadınlar da erkek ve kız çocuklarını aynı yetiştiriyor maalesef. Bunun tam tersiniz yaşayan arkadaşlarımda yok değil tabi. Ama hep eşlerinin ve kendilerinin ailelerinden gelme bir düşünce hep. Erkek babayı evde ev işi yaparken görürse büyüdüğünde o da yapıyor. Ya da sürekli annesinden bir şeyleri</p>

	isteyen baba gördüğünde görev bu diyor.“
<b>Ö4</b>	“Tabiki annenin sorumluluğu çok daha fazla anne mutfaktan sorumlu çocuğun giyiminden temizliğinden, evin temizliğinden sorumlu, ne kadar eşiniz yardımcıda olsa sadece yardımcı oluyor. Eşinin ana görevi gibi görünmüyor. Çünkü ataerkil bir toplum yapımız var. Daha fazla ne kadar eşiniz yardımcıda olsa yüzde 50-50 gibi olmuyor kadın yüzde 70 eş yüzde 30 gibi oluyor. Ki bu en çok yardım eden eş için geçerli.”
<b>Ö5</b>	“Kendi yaşadığım durumdan işe giderken çocuğum arkamdan her ağladığımda çalışan anne olmanın zorluğunu iliklerime kadar hissediyorum. Bence anne olmak daha zor derdim ama çevremde babalarının arkasından da ağlayan çok çocuk duyduğum İçin kararsız kaldım”
<b>Ö6</b>	“Tabiki farklılık var anne olmanın verdiği sorumluluklar, bir babaya göre çok daha fazla, bebek ya da çocuk yaşının her döneminde anneye muhtaç. “
<b>Ö7</b>	“Çalışan bir anne ya da eş değilim. Evli değilim ancak çalışan anne arkadaşlarımızdan gördüğüm kadarıyla kesinlikle fark var. Babalar eve geldiğinde elini pek işe sürmezken annenin işleri hiçbir zaman bitmiyor”
<b>Ö8</b>	“Çalışan evli bir bayan olmak ile çalışan evli bir erkek olmak arasında fark var. Toplumsal cinsiyet açısından kadına daha fazla sorumluluk yüklenmektedir. Evde erkeğin bakımı bile sana ait, bekârken annesi onun işlerini yaparken evlenince eşi yapıyor. Her zaman söylerim erkekler evlenince ve baba olunca kesinlikle hayatlarında iş veya ev işleri sorumluluklarında herhangi bir değişiklik olmuyor. Ama bayan evlenince gelin oluyor ev işleri yükleniyor, anne olunca bebeğin bakım işleri yükleniyor. Bayanlar bir rol üstlendikçe ekstra sorumluluk sahibi oluyorlar. Ayrıca iş yerinde bayan diye daha az maaş, evlenince daha az yükselme şansı hatta anne olunca bazı pozisyonlara getirilmeme gibi durumlar da mevcut.”
<b>Ö9</b>	“Buna da 3. Soruya çok benzer cevap vereceğim çalışan bir eş olmanın farkı olduğunu herşeyin sorumluluğunu eşimle ortak almamızdan dolayı sanırım düşünmüyorum.”
	“Çalışan bir çift olarak eşimle kendimi karşılaştırdığımda, kendimin eşimden daha fazla sorumluluğu olduğunu düşünüyorum. Bu gerek ev

Ö1 0	hayatımız için gerek aileye karşı olan sorumluluklar için geçerli. İstenildiği kadar iş bölümü yapıp eşler birbirine yardımcı olsalar da kadın belki bu şekilde öğrendiği için belki genlerinde olduğu için hep bir adım daha önde eşinden bir tane daha fazla yapsın diye uğraşiyor.”
Ö1 1	“Kesinlikle farklı tabii ki anne olmanın verdiği sorumlulukla baba olmanın sorumlulukları çok farklı. Babaerkil bir toplum olduğumuz için babadan sadece evi geçindirecek para kazanması beklenirken anneden işte çalışması aile bütçesine katkıda bulunması, ev işlerini, yemeği yapması, evin temizlik işlerinin yapılması, varsa çocukların ihtiyaçlarının karşılanması beklenmektedir. Hal böyleyken anne-eş / baba-eş arasında kesinlikle çok fark var.”
Ö1 2	“Evet anne özetle tüm işi yapan, baba sadece para getirir, zaten o hep dışarda çalışıp yorulmuştur. Siz makinasınız kullanma şifreniz yok.”
Ö1 3	“Annenin ya da kadının evdeki sorumluluğu düşünüldüğünde erkekten çok daha fazla ve zor. Erkek eve gelip koltuğa uzanabiliyorken kadın uyuyana kadar çamaşır, bulaşık,ütü, yemek ve daha bir sürü şeyle uğraşmak zorunda kalıyor ve bunları sabah erken kalkması gerekirken, yorgunken, uykusuzken, kendine zaman ayırması gerekirken yapmak zorunda.”
Ö1 4	“Evet. Çalışan bir erkek dışarıda müşteri ziyaretinde geç saatlere kadar bulunabiliyor ya da her müşteriyle istediği yerde yemeğe çıkabiliyor ama bir kadın bunları yapamaz.”
Ö1 5	“Anne çocuğu ile bebeği ile daha fazla zaman geçiriyor. İster istemez. Gece bebeğiniz kalktığında siz mi kalkıyorsunuz eşiniz mi kalkıyor? – <b>Ben kalkıyorum.</b> Tabii ki öncelikli olarak size daha fazla ihtiyaç duyuyor altını değiştirmek gazını çıkarmak emzirmek vs. anneye her zaman hayat anlamında daha fazla sorumluluk yüklüyor. Çalışan anne olmak çocuğuna olan sorumluluğunu değiştirmiyor tabiki evde oturup çocuğuna olan sorumluluğunda mutlaka sana daha fazla ihtiyaç duyuyor. Annelik anlamında iş kadını olan bi anne anlamında da anneye daha fazla sorumluluk düşüyor.”
	“Düşünüyorum bayan çalışan olduğu zaman, baba mesela misal erkek eve ekmek götürür olarak algılanıyor misal ata yapımız öyle bayan mesela çok

<b>Ö1</b>	yıpranıyor ve ailesine zaman ayıramıyor kendi işim açısından öyle
<b>6</b>	düşünüyorum çalışan anne ailesine zaman ayıramıyor daha zorlanıyor kesinlikle”

