DÜZCE ÜNİVERSİTESİ | LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KADIN ÇALIŞANLARIN ANNELİK ROLÜ: HİZMET SEKTÖRÜ ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

GÖZDE NUR KIYAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
DOÇ. DR. FARUK KEREM ŞENTÜRK

DÜZCE, 2024

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KADIN ÇALIŞANLARIN ANNELİK ROLÜ: HİZMET SEKTÖRÜ ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Gözde Nur KIYAK tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Doc. Dr.Faruk Kerem ŞENTÜRK

Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Doc. Dr.Faruk Kerem ŞENTÜRK
Düzce Üniversitesi _____

Prof. Dr.İzzet KILINÇ
Düzce Üniversitesi _____

Dr. Öğr. Üyesi Lütfullah Sadi TOPRAK
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi _____

Tez Savunma Tarihi: 03/04/2024

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

3.04.2024

Gözde Nur KIYAK

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim ve bu tezin hazırlanması süresince gösterdiği her türlü destek ve yardımlarından dolayı çok değerli hocam Doç. Dr. Faruk Kerem Şentürk'e en içten dileklerimle teşekkür ederim.

Bu çalışma boyunca yardım ve desteklerini esirgemeyen sevgili ailem ve Mustafa Burak BOZ'a teşekkürlerimi sunarım.

Bu uzun yolculuğumda dostluğunu ve desteklerini benden esirgemeyen değerli arkadaşım Esra KÜÇÜKÖZCAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Nisan 2024 **Gözde Nur KIYAK**

İÇİNDEKİLER

TABLOLAR LİSTESİ vii

ÖZET vi

ABSTRACT viii

1. GİRİŞ 1

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ 1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI 2
1.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI 2
1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI 2

2. LİTERATÜR 3

2.1. SANAYİ SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMI 3
2.1.1. Sanayileşme Sürecinde Kadın İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı 3
2.2. İSTİHDAM KAVRAMI VE İSTİHDAM TÜRLERİ 5
2.3. KADIN VE ÇALIŞMA YAŞAMI 6
2.3.1. Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamına Katılması 6
2.3.2. Kadın ve Kariyer 7
2.3.2.1. Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri 9
2.3.3. Kadın ve Eğitim 10
2.3.4. Türkiye' de Kadın İşgücü İstihdamının Genel Yapısı 11
2.4. KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR 14
2.4.1. Çocuk Bakım Hizmetleri 15
2.4.2. Ebeveyn İzni 15
2.4.3. Esnek Çalışma 16
2.5. KURAMSAL ÇERÇEVE 17
2.5.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı 17
2.5.2. Toplumsal Cinsiyet Rolleri 18
2.6. ANNELİK TANIMI VE ANNELİK ROLÜ 20
2.6.1. Annelik Tanımı 20
2.6.2. Annelik Rolü 21
2.6.3. Çalışan Anneler 23
2.6.4. Çalışan Annelerin Karşılaştıkları Zorluklar 24
2.6.5. Aile Dostu İşyeri Politikaları 25

3. YÖNTEM 27

3.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE DESENİ 27
3.2. VERİ TOPLAMA ARACI VE GÖRÜŞME SORULARI 28
3.3. EVREN ÖRNEKLEM 30
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI 30
3.5. VERİLERİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİĞİ 31
3.6. VERİLERİN ANALİZİ 32

4. BULGULAR 34

4.1. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU 36
4.2. ANNELİK ROLÜ 38

4.3. ANNENİN ÇALIŞMASI 39
4.4. KAMUSAL UYGULAMA VE DÜZENLEMELER 40
4.5. FİRMA TARAFINDAN UYGULANAN DÜZENLEMELER 41
4.6. SİZ OLSAYDINIZ 42
5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER 44
5.1. TARTIŞMA 44
5.2. ÖNERİLER 48
6. KAYNAKLAR 50
ÖZGEÇMİŞ 62

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo.1. 2010-2019 Yılları Arasında Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı 4
Tablo.2. Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Durumu 11
Tablo.3. Sektörler İtibari ile Kadın İstihdam 13
Tablo 4. Kod ve Temalar 31
Tablo 5. Katılımcılara Yönelik Bilgiler 32
Tablo 6. Kuruma Yönelik Bilgiler 33
Tablo 7. Kadınların Çalışma Hayatındaki Konumu 34
Tablo 8. Annelik Rolü 35
Tablo 9. Annenin Çalışması 36
Tablo 10. Kamusal Uygulama ve Düzenlemeler 37
Tablo 11. Firma Tarafından Uygulanan Düzenlemeler 38
Tablo 12. Siz Olsaydınız 39

KISALTMALAR

OECD	Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü
TDK	Türk Dil Kurumu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
KSGM	Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği

ÖZET

KADIN ÇALIŞANLARIN ANNELİK ROLÜ: HİZMET SEKTÖRÜ ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Gözde Nur KIYAK

Düzce Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK

Nisan 2024, 61 sayfa

Annelik kavramı hem toplumsal yapının devamı hem de yapıdaki bireylerin birçok yönden gelişimi açısından Türk toplumunda tarihsel süreçten bugüne oldukça önemli bir kavram olarak nitelendirilmektedir. Yapılan bu çalışmada annelik kavramı çalışma yaşamı açısından ele alınmaktadır. Çalışma hayatı içine dahil olan anneler gerekli koşullar sağlanamadığı durumlarda iş yaşamından ödün vermek, kariyeri ve aile yaşamı arasında tercih yapmak zorunda kalmaktadır. Oysaki nitelik temelli bir perspektifle kadınların iş yaşamına aktif katılımı ülke ekonomisi ve refahı açısından da önem arz etmektedir. Bu bağlamda kamusal ve özel sektörde kadınların annelik ve çalışan rolünü birlikte sürdürebilmesi için yapılabilecek düzenlemelerin gündeme getirilmesi, çeşitlendirilmesi, geliştirilmesi bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Bu araştırmada kadın çalışanların annelik rolü, bu rolü desteklemeye yönelik hali hazırdaki düzenlemeler ve neler yapılabileceği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada hizmet sektöründeki İK yöneticilerinin kadın çalışanların annelik rolüne yönelik düşüncelerini tespit edebilmek amacıyla nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve konu fenomenoloji (olgubilim) deseni ile ele alınmıştır. İstanbul şehri Avrupa yakasında hizmet sektöründe faaliyet gösteren İK yöneticileri ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Yapılan betimsel analiz neticesinde görüşmecilerden alınan cevaplar incelendiğinde 30 kod ve 6 tema ortaya çıkarılmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde kadınların çalışma hayatında erkeklere oranla daha zorlu süreçlerden geçtiği vurgulanmıştır. Annelik rolünün iş ile birlikte zor ve yıpratıcı bir süreç olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte kadının toplumda özgürleşmesi, çocuğun gelişmesi ve bazı rollerin yıkılması açısından annenin çalışmasının önemi üzerinde durulmuştur. Hali hazırdaki uygulamaların (doğum ve süt izni, eğitimler, esnek çalışma) yetersizliği belirtilmiş alternatif fırsatlara olan ihtiyaçlar vurgulanmıştır. Annelik süreçlerinde kreş desteği, esnek çalışma imkanı, izin ve maddi destek fırsatları olduğu ama bunun yaygınlaşmadığı ve yaygınlaşmasına ihtiyaç olduğu belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Annelik, Annelik rolü, Cinsiyet eşitsizliği, İş-Aile dengesi

ABSTRACT

THE MATERNAL ROLE OF FEMALE EMPLOYEES: AN EVALUATION BASED ON THE SERVICE SECTOR

Gözde Nur KIYAK

Düzce University
Postgraduate Education Institute, Department of Business Administration
Master Thesis
Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK

April 2024, 61 pages

The concept of motherhood is described as an essential concept in Turkish society from the historical process to the present day, in terms of both the continuation of the social structure and the development of the individuals in the structure in many aspects. This study discusses the concept of motherhood in terms of working life. Mothers who are involved in working life are forced to compromise on their work life and choose between their career and family life when the necessary conditions cannot be met. However, from a quality-based perspective, women's active participation in business life is also important for the country's economy and welfare. In this context, it is seen as a need to bring to the agenda, diversify, and develop arrangements that can be made so that women can continue their roles as mothers and employees in the public and private sectors. This research tried to determine the motherhood role of female employees, the current regulations to support this role, and what can be done. In this research, the qualitative research method was preferred to determine the thoughts of HR managers in different sectors about the motherhood role of female employees, and the subject was handled with a phenomenology pattern. Semi-structured interviews were conducted with HR managers operating in the service sector on the European side of Istanbul. As a result of the descriptive analysis, 30 codes and 6 themes were revealed when the answers received from the interviewers were examined. When the research results are examined, it is emphasized that women go through more difficult processes in working life than men. It has been stated that the role of motherhood is a difficult and exhausting process along with work. In addition, the importance of the mother's work in terms of the emancipation of women in society, the development of the child, and the destruction of some roles was emphasized. The inadequacy of current practices (maternity and breastfeeding leave, training, flexible working) was stated and the need for alternative opportunities was emphasized. It has been stated that there are nursery support, flexible working opportunities, leave, and financial support opportunities during motherhood, but these are not widespread and there is a need to expand them.

Keywords: Motherhood, Maternal role, Gender inequality, Work-Family balance

1. GİRİŞ

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Kadın olma süreci biyolojik cinsiyet ile başlayarak, toplumsal rol gibi sosyal beklentilerin öğrenilmesiyle şekillenmektedir. Anne olmaya karar verme ve anne olma süreci şüphesiz kadınların hayat döngüsünde en önemli geçiş dönemlerinden biridir. Bununla beraber annelik kavramı Türk kültüründe de çok büyük bir anlam taşımaktadır. Bu araştırmada annelik kavramı çalışma yaşamı açısından ele alınacaktır. Kadın erkek eşitliği geçmişten günümüze süregelen bir tartışma konusu olarak devam etmektedir. Toplumda kişilerin kendi hayatı ile ilgili konularda karar sahibi olma hakkı ve toplumun sağladığı fırsatlardan eşit olarak yararlanma hakkı bulunmasına karşın kadına ve erkeğe biçilen roller incelendiğinde kadınların erkeklerle eşit şartlarda iş yaşamında bulunamadıkları söylenebilmektedir. Fakat bu durum geçmişle kıyaslandığında kadınların eskiye nazaran iş yaşamında daha aktif rol aldıklarını söylemek mümkündür. Bunun nedeni olarak ise köyden kente göç, evlilik yaşının artması, kadınların eğitim düzeylerinin artması gösterilebilmektedir. İş hayatına atılan kadın geleneksel kimliğinden bir parça ayrılmış olsa bile bunu tamamen gerçekleştirmesi mümkün görülmemektedir. Toplum tarafından çocuk bakım ve ev işleri gibi sorumlulukları üstlenen kadın üstlendiği bu iki rolü birlikte yürütmek zorunda kalmaktadır. Bu durum gerek aile yaşamında gerekse iş yaşamında problemlere yol açabilmektedir. Yöneticiler açısından incelendiğinde bir kadını işe almak bir erkeği işe almaktan daha zor bir karar olarak düşünülebilmektedir. Kadınların annelik kimliği ve sorumlulukları gereği iş yaşamında performans açısından yeterli olamayacağı, doğum sebebiyle alacağı izinler ve bu sürede örgütün yaşadığı personel eksikliği yöneticilerde önyargıya sebep olabilmektedir. Toplumdaki cinsiyet rollerinin dahi değişmeye başladığı bir dönemde kadını sadece annelik rolü üzerinden ele almak değerli bir cevheri hakkınca değerlendirmemektir. Özellikle yeni neslin toplumsal ve ahlaki değerler bağlamında yetişmesi için annenin de kendini yetiştirmesi gerektirmektedir. Dolayısıyla kadınların bir taraftan annelik rolünü hakkıyla yerine getirebilmesi diğer taraftan ekonomik özgürlüklerini kazanarak toplumda hak ettikleri değeri görebilecekleri bir denkleme ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada kamusal alanda ve özel sektördeki şirketler ile birlikte Devlet düzenlemelerinin entegre ve ortak bir akıl dahilinde hareket etmesi gerekmektedir. Bu araştırmada kadın çalışanların annelik rolü, bu rolü

desteklemeye yönelik hali hazırdaki düzenlemeler ve yeni neler yapılabileceği soruları üzerine odaklanılmıştır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı bir taraftan kadınların annelik rolünü korurken diğer taraftan kadının iş yaşamındaki rolünü aktif hale getirebilecek bir model ortaya koymaktır. Hali hazırdaki düzenlemelerin yeterlilikleri değerlendirilirken yeni neler yapılabilir sorusuna da cevap aranacaktır. Bu bağlamda hizmet sektöründe çalışan İK yöneticileri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu konuda bilgi toplamak amacıyla aşağıda bulunan sorulara yanıt aranmıştır.

1. Kadınların iş hayatındaki yeri nedir?
2. Çalışan kadınların annelik rolü nedir?
3. Kurum olarak çalışan anneler için uygulanan kurumsal düzenlemeler nelerdir?
4. Çalışan anneler için uygulanan devlet politikaları yeterli midir?
5. Kurum ve devlet tarafından uygulanan düzenlemeler haricinde çalışan anneler için ne gibi düzenlemeler yapılmalıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Yapılan çalışma kapsamında görüşme sağlanan kişilerin, yöneltilen sorulara doğru ve samimi bir şekilde cevap verdikleri ve konu ile ilgili yeterli bilgiye sahip oldukları varsayılmıştır. Taranan literatürün konuyu kapsayacak nitelikte olduğu varsayılmıştır.

1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma yöntem açısından bazı sınırlılıklara sahiptir. Araştırma yöntemi nitel olarak belirlenmiş, veri toplama tekniği olarak görüşme tercih edilmiş, araştırma deseni olarak fenomenoloji tercih edilmiştir. Veriler İstanbul Avrupa Yakası'nda hizmet sektörünün farklı bileşenlerinde çalışan 10 adet insan kaynakları yöneticilerinden elde edilmiştir. Teorik açıdan literatür yazılırken genelde Türkçe makalelere ve açık veri kaynaklarına odaklanılmıştır.

2. LİTERATÜR

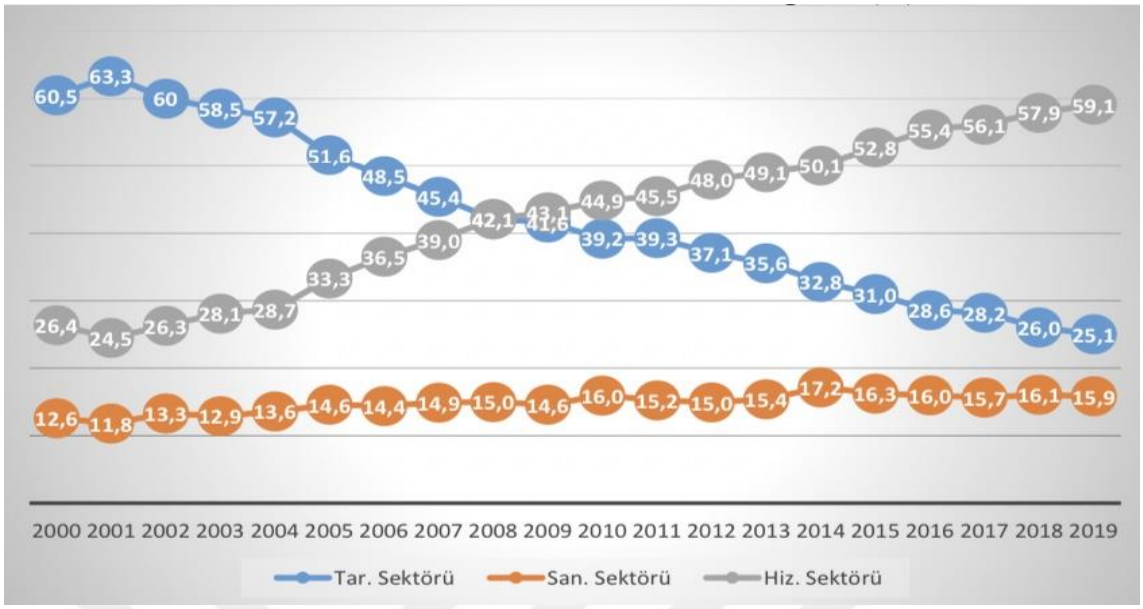
2.1. SANAYİ SÜRECİNDE KADIN İSTİHDAMI

Sanayi Devrimi ile birlikte dünya genelinde oldukça büyük değişimler ve tarım işçiliğinden sanayi işçiliğine büyük bir geçiş yaşanırken bu durum köylerden kentlere göçü de oldukça fazla etkilemiştir. Cumhuriyet'in ilanından sonra ülkemizde de dünyada olduğu gibi yatırımlar sanayi alanında artmaya başlamıştır (Doğan, 2013). Sanayileşme dönemi ekonomik büyümeyi konu edindiğinden dolayı işgücü ve istihdam kavramları açısından oldukça fazla yeniliği de beraberinde getirmiştir. Bu süreçle beraber dünya genelinde kadınlar ücretsiz aile işçiliği tanımından kurtularak ücretli işçi konumuna gelirken Türkiye'de toplumun cinsiyetçi tutumu ve kadınların aile yaşamlarından kolay biçimde kopamamaları neticesinde bu sürecin etkileri dünyaya oranla oldukça geç hissedilmeye başlanmıştır. Birinci ve İkinci Dünya Savaşı neticesi ile erkeklerin savaş sürecine katılmaları istihdamda bir boşluk oluşmuş ve bu boşluk kadın işgücü ile doldurulmuştur. Ülkemiz açısından da bu olaylara bağlı olarak kadınlar için birçok yeni işgücü alanı ortaya çıkmıştır (Karaca, 2013; Karakoç, 2022).

2.1.1. Sanayileşme Sürecinde Kadın İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı

Kadınların işgücüne katılımlarının ülkelerin ekonomik büyüme ve kalkınmalarını büyük oranda etkilediği bilinmektedir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar da bu görüşleri destekler nitelikte literatürde yer almaktadır (Cafrı ve Selci, 2020). Fakat bu gerçeğin bilinmesine rağmen ülkemizde ve dünyada kadın istihdamı istenilen seviyelere hala ulaşamamış durumda bulunmakta ve gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında oldukça büyük farklar yer almaktadır. Bu farklılıkların temel nedenleri araştırıldığında medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu gibi gerekçelerin yanı sıra ataerkil toplum yapısı ve toplumun kadınlar üzerindeki geleneksel algısı yer almaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2014). Gelişmiş olan ülkelerde büyüme ve kentleşme oranlarının yüksek seviyelerde olması, kadınların işgücünde daha aktif rol alabilmelerine olanak sağlarken gelişmekte olan ülkelerde büyüme oranlarının düşük olması kadınların işgücüne katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Kılınç Savrul ve Zeren, 2017). Türkiye'de gelişmekte olan ülkeler arasında yer almakta ve kadın istihdamı oranları açısından dünya ülkelerinden oldukça geride kalmaktadır (Özmen, 2012).

Tablo 1. 2010-2019 Yılları Arasında Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı



Kaynak: ILOSTAT, 2021; Karabıyık, 2012.

Tablo incelendiğinde 2000 yılının başından itibaren 2008 yılına kadar %61 seviyesinden %42 seviyesine kadar bir düşüş yaşamasına rağmen kadın istihdamında tarım sektörünün diğer sektörlere göre üstünlüğünün bulunduğu görülmektedir. 2008 yılından itibaren ise bu üstünlük istikrarlı bir artış gösteren hizmet sektörüne geçmiş bulunmaktadır. 2000 yılında kadın istihdamının içindeki payı %26 seviyesinde olan hizmet sektörünün 2019 yılındaki payı %59 seviyelerine kadar ulaşırken tarım sektöründe tersine bir durum yaşanarak kadın istihdam payının %61 seviyelerinden %25 seviyelerine kadar gerilediği görülmektedir. Kadın istihdamında sanayi sektörünün 2000 yılında %12 olan payı 2019 yılında ancak %15 seviyelerine kadar bir yükselme göstermiştir. Bu çerçevede Türkiye'de kadın istihdamında sektörel değişimin tarımdan hizmete doğru bir kayma yaşadığını ancak sanayi sektörüne bu dönüşümün pek fazla yansımadığını söylemek mümkündür. Kadın istihdamının sektörel dağılımları incelendiğinde tarımın payında azalmalar yaşandığı, tarım dışı sektörlerdeki oranların hızla arttığı sonucu elde edilmektedir. Bu sektörler arasında kadının payının yüksek olduğu alanlar incelendiğinde daha çok hizmet sektöründe kadınların yer almaya başladığı sonucu ortaya çıkmaktadır (Sönmez ve Özerkek, 2018). Sanayileşme öncesi kırsal kesimde yaşayan bireyler içerisinde yer alan kadınlar geçmiş dönemlerde yeterli yetkinliğe sahip olunmaması ve sanayileşmenin yaygınlaşmaması gerekçesi ile tarım sektöründe aktif olarak yer bulmuşlardır. Kadınlar bu dönemlerde kayıt dışı istihdam olarak tarım işçiliğinde

istihdam edilmişlerdir. Sanayi Devrimi sonrası endüstrileşme süreci ile beraber kadınlar tüm dünyada tarım dışı sektörlerde istihdam edilmeye başlanmıştır. Özellikle Birinci ve İkinci Dünya Savaşı dönemlerinde erkeklerin silahlanması ve savaşta yer edinmeleri ile beraber kadınların sanayi sektöründe istihdamı artmıştır (Karakoç, 2022). Türkiye'de çoğunlukla kayıt dışı istihdamın olduğu ve niteliksiz emek gerektiren kurumlarda çalışma imkânı bulabilen kadınlar, geçmişe kıyasla toplam istihdam oranındaki payını arttırmış olarak ifade edilse bile bu artış henüz istenilen düzeye ulaşabilmiş değildir. Dışa bağımlı büyüme aşamaları büyük oranda inşaat sektörü ve hizmet sektöründe gelişme gösterdiği için kadınlara sağlanan istihdam olanakları oldukça sınırlı kalmıştır. Ülkemizde kadınların en yoğun istihdam sağladığı sektör olarak ifade edilen hizmet sektörü köylerden kentlere göç ve eğitim düzeylerinin artması ile birlikte tarım sektörünün yerini almıştır (Erdoğan ve Yaşar, 2018). Biyolojik yapıları gereği kadınlar daha çok tekstil, gıda sektörleri gibi nitelik gerektirmeyen pozisyonlarda, büro işleri, eğitim gibi yapısına uygun pozisyonlarda iş yaşamlarına başlayabilmiştir (Karakoç, 2022). Kurum hiyerarşisinde daha çok yönetilen pozisyonunda kendine yer edinmiştir (Sönmez ve Özerkek, 2018).

2.2. İSTİHDAM KAVRAMI VE İSTİHDAM TÜRLERİ

Sözlük anlamı bakımından istihdam kullanım, çalıştırmak ve çalışma olarak ifade edilmektedir (Gündoğdu, 2018). Özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından değerlendirildiğinde sosyal, siyasi ve ekonomik anlamda önemli bir kavram olarak ortaya çıkan istihdam kavramı bireyleri ve bireylerin yaşadıkları ülkeleri oldukça yüksek düzeyde etkilemektedir. Küreselleşmenin etkisi ile beraber ekonomik ve sosyal alanların dışında ülkelerin işgücü piyasaları da istihdam kavramından oldukça etkilenmektedir (Karakoç, 2022; Koç, 2014). İstihdam kavramı, çalışan bireylerin üretim faaliyetlerinde aktif rol oynamaları, ekonomi içerisinde yer edinmeleri veya bunlara imkân verilmesi olarak tanımlanmaktadır. Dar anlamda istihdam kavramı ülkelerin ekonomik faaliyetlerine katılabilen emek gücünü kullanma kapasitesi olarak ifade edilmektedir (Köklü, 1973). Bu kavram daha çok emek faktörü üzerinde yoğunlaşmaktadır. İnsan faktörü ile doğrudan etkileşimi olan emek faktörünün işleyişi istihdamın sağlanabilmesi ve doğru yönde arttırılabilmesi ile birebir ilişkili görülmektedir. Bunun nedeni olarak emek faktörü dışındaki faktörler doğrudan iktisadi problemlere yol açarken emek kaybı bireylerin işlerinden mahrum olmalarına neden olabilmesinin yanında toplumsal refahın

zedelenmesine de yol açabilmektedir (Karakoç, 2022). İstihdam türleri incelendiğinde tam istihdam ekonominin sahip olduğu üretim faktörlerinin tamamının üretime dahil edilmesi olarak ifade edilirken üretilen mal ve hizmet miktarının üretilmesi belirlenen oranın altında kalması durumu eksik istihdam olarak tanımlanmaktadır. Aşırı istihdam kavramı ise, ekonomide eksik istihdam durumlarının tam tersi bir durum olduğunu göstermektedir (Karakayalı, 2005). Sürdürülebilir kalkınma ve ülkelerin gelişmişlik düzeyinin önemli göstergelerinden biri kadınların iş yaşamında bulunmaları ve kadın istihdamı olarak ifade edilmektedir. Türkiye açısından incelendiğinde 2006 yılından itibaren kadınların işgücüne katılımlarında bir artma olduğu gözlemlenmekte olup bu artışın neticesinde hala kadın erkek işgücü katılım oranlarının birbirine yakın olmasına karşın kadınların sayısının hala yeterli düzeye gelmediği görülmektedir (Yetiş ve Çalışkan, 2020). Türkiye'nin kadın işgücü katılım oranının düşük olması U biçimli seyir göstermesi ile ifade edilmektedir. U biçimli eğri (Cinsiyete dayalı kuznets eğrisi) ekonomik kalkınma ve kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Tansel, 2000).

2.3. KADIN VE ÇALIŞMA YAŞAMI

2.3.1. Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamına Katılması

Kadınların çalışma yaşamına girmeleri, sanayi devrimi sonrası ortaya çıkmıştır. Sanayileşme süreci beraberinde geleneksel işlerin yanı sıra çok daha geniş bir çalışma alanı ve iş gücü ihtiyacı gerektirmiştir. Buradan hareketle kadınlar sanayileşme öncesi yalnızca ev içerisindeki sorumluluklarını yerine getirmekle yükümlüyken sanayi dönemi sonrası çalışma yaşamında yer edinmişlerdir (Türkkahraman ve Şahin, 2010). Başka bir ifade ile kadınların iş yaşamına atılmaları çok eski döneme dayanmasına karşın ücret karşılığı çalışma yaşamına atılmaları 19 yy. Sanayi Devrimi ile ucuz işgücü ihtiyacının artması sonrasında ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni olarak ise o dönemde dünyanın birçok bölgesinde yaşanan savaşlar neticesinde erkeklerin sürekli cepheye gitmeleri ile beraber istihdam da eksiklikler yaşanması ile beraber oluşan boşluğu kadınların doldurması olarak ifade edilmektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015).

Kadınların iş yaşamına katılmaları Osmanlı Döneminde ve Cumhuriyet Döneminde farklılıklar göstermektedir. 16. ve 17. yüzyılda Osmanlı'da kadın ailenin temel yapı taşını oluştururken ailenin geçimini sağlamak kadın ve erkeğin ortak görevi olarak

görülmektedir. Özellikle kırsal kesimde yaşayan kadınlar ev içi ile beraber tarlada, bahçede çalışmakta ve ailesinin geçimine katkı sağlamakla yükümlüdürler. Şehirde yaşayan kadınlar ise edindikleri mal varlıklarını işleterek ekonomik hayatın içerisinde kendilerine yer edinmektelerdir. Fakat sanayi devrimi sonrası oluşan ekonomik buhran neticesinde Osmanlı Devletindeki birçok iş yerlerinin kapatılması, köylerde tarımsal faaliyetlerin azalması ve son olarak köyden kente göçlerin başlaması ile birlikte kadınlar çalışma yaşamından çekilmek durumunda kaldı (Dingeç, 2010). Sanayi Devrimi ile beraber istihdam alanları tarım alanından üretim ve hizmet sektörüne yönelmiştir (Habermas, 2002). Cumhuriyet'in ilanı ile beraber kadınların işgücüne katılımları adına birçok gelişme yaşanmış olup ekonomik, sosyal ve hukuksal statülerinde artış yaşanmıştır. Kadın işçiliğinin varlığına ilişkin ilk önemli kaynaklar incelendiğinde ilk olarak 1927 yılı Sanayi Sayımı sonuçlarına ulaşılmaktadır. Bu dönemde yapılan sanayi sayımı sonuçları incelendiğinde kadınların işgücüne katılım oranı %25,58 olarak ortaya çıkmıştır (Makal, 2010). Cumhuriyet sonrası dönemden bugüne kadar olan süreçte kadınların işgücüne katılım oranlarında azalmalar meydana gelmiş olup 1960 yılında kadın istihdam oranı %22, 1998 yılı sonrasında ise %27,9 olarak ifade edilmektedir (Akyol, 2018; İlkkaracan, 1998). Cumhuriyetin ilanından sonraki dönemlerde kadınlara sağlanan haklar neticesinde birtakım eşitlikler oluşturmak amaçlanmıştır (Kırkpınar, 1998). 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin yayınlanması ile beraber Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) imzalanarak bireylerin her alanda koruma altına alınması garanti altına alınmaya çalışılmıştır (Akyol, 2018).

2.3.2. Kadın ve Kariyer

Greenhaus ve diğerleri (1987) kariyer kavramını iki ayrı şekilde açıklamıştır: Bunlardan ilkinde kariyer kişilerin bir meslek ya da örgüt içerisindeki geleceğine yönelik hareketleri olarak ifade edilmektedir. Yapılan ikinci tanımda ise kariyer kavramı, meslekten ziyade bireysel nitelik ve kalite olarak ifade edilmektedir. Yapılan farklı tanımlar incelendiğinde "kişilerin davranış motifleri ile donanmış ve yaşam boyu devamı olan işler serisi olduğu seçilen bir iş hattı üzerinde ilerlemek ve bunun neticesinde daha fazla maddi gelir elde etmek daha fazla sorumluluk edinmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmek'' olarak ifade edilmektedir (Alas, 2019). Genel anlamı ile kariyer bireylerin çalışma yaşamları süresince üstlendikleri görevler bütünü olarak ifade edilmektedir (Bayraktaroğlu, 2003). Geçmişten günümüze uzanan süreç içerisinde kadınların çalışma

hayatı içinde oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır. Çalışma hayatı içerisinde incelendiğinde kadınlar yaklaşık elli yıl öncesine kadar erkeklere kıyasla ikinci planda bırakılan ve düşük ücrete tabi tutulan ve yarı zamanlı işlerde çalışmaları uygun görülen bir konumda yer almaktaydı. Bu süreçlerde kadınlar toplumun diğer bireyleri gibi kendilerini ev ve çocuk işlerinden sorumlu bireyler olarak konumlandırmaktalardı. Sonraki dönemlerde kadınların iş yaşamına katılmaları hayatlarında büyük ölçüde değişim yaşamalarına neden olarak, eşitlik ve ekonomik özgürlük hissiyatı oluşturmuştur. Hangi işte çalıştıklarını önemsemeksizin annelik kimliğinin yanı sıra çalışan ve kendi geçimini sağlayabilen bir birey olma hazzı kadınlar için oldukça önemli bir aşama olarak ifade edilmektedir (Gürol, 2007). Günümüz açısından değerlendirildiğinde kadınlar geçmişe kıyasla çok daha geniş iş alanlarına sahiptirler ve birçok sektörde istihdam sağlayabilme imkanı bulunmaktadır (Koyuncu Şahin ve Çoban, 2019). Gelişmiş toplumlarda kadınların iş yaşamında konumlanması temel hak olarak görülmektedir (Büyükbeş vd., 2002). Kadınların iş yaşamında aktif bir biçimde yer alması ve elde edeceği başarılar, ekonomik ve toplumsal yönden kalkınmaya destek olurken yoksulluğun azaltılmasında da önemli bir rol üstlenmektedir (Koru Uzkurt, 2019). Buna karşın kadınlar işe girme, iş hayatında tutunma ve yükselme gibi durumlarda erkeklere göre oldukça dezavantajlı konumda bulunmaktadırlar. İş yaşantısında erkeklerin daha aktif rol oynaması ve erkek egemen iş algısı kadınları iş hayatında daha geri planda bırakmıştır. Fakat, bir sektörde istihdamın yaygın olması durumu somut ve soyut engeller ile beraber bazı sorunları da ortaya çıkarmaktadır. Somut engeller hükümet kararları ve kurumsal politikalar yardımı ile giderilse dahi, soyut engellerin ortadan kaldırılabilmesi için toplumsal yapı içerisinde kadına bakış açısının değişmesi gerekmektedir (Güzel, 2009). Kadınların karşılaştıkları kariyer engelleri incelendiğinde toplumsal hayatta yapılan işlerin kadın işi ve erkek işi olarak sınıflandırılması bu durumun temelini oluşturmaktadır (Ayoğul ve Baraz, 2020). Çalışma hayatı boyunca ayrımcılığa maruz kalmış kadınlar çoğunlukla çalıştıkları kurumun hiyerarşik düzeninin alt gruplarında yer alan, az yetenek ve sorumluluk gerektiren işlere tayin edilmekte, terfide zorluk yaşamakta ve düşük ücretlere maruz kalmaktadırlar (Ecevit, 1998). Çalışan kadınlar kariyer hayatları boyunca çok fazla sorun ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Karşılaştıkları bu sorunlar bireylerin içinde bulundukları kariyer aşamalarından kaynaklanabileceği gibi, cinsiyet kaynaklı, eşlerden her ikisinin de çalışması gibi birçok faktöre de dayanabilmektedir. (Balta Aydın, 2007).

2.3.2.1. Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri

Cinsiyet Kaynaklı Nedenler

Kız çocuklarının toplum tarafından yüklenen cinsiyet rolleri gereği anneliği ve eş olma özelliği baskın olarak yetiştirilmesi kadınların kariyer yaşamları için oldukça büyük bir engel olarak ifade edilmektedir. Kız çocukları yetiştirilirken başarılı bir yönetici olma, işinde başarılı olma ve profesyonel bir meslek kimliği oluşturma bilincine tam olarak adapte edilmemektedir (Koru Uzkurt, 2019).

Cam Tavan Sendromu

1970 yılında Amerika'da ortaya çıkan kavram kadınların üst düzey kademelere yükselmelerini engelleyen tutum ve davranışsal önyargılar neticesinde oluşan görünmez engeller olarak ifade edilmektedir (Ersarı vd., 2016). Cam tavan engelleri, firmalarda rekabet avantajı sağlayabilecek çeşitli niteliklere sahip bireylerin üst düzey yönetim kademelerinde kendilerine yer edinememelerine ve firma verimliliğine katkı sağlayamamalarına sebep olan engeller olarak ifade edilmektedir (Dreher, 2003).

Çift Kariyerli Eşler

Kadınların eğitim seviyelerinin artması ve geçmişe oranla iş yaşamında daha aktif rol almaları kariyerlerinin peşinden gitmek istemelerine neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak eşlerden iki tarafında kendi kariyerlerinin peşinden gittiği bir durum ortaya çıkmıştır (Koç, 2015). Bunun bir sonucu olarak fazla oranda çift kariyer problemi yaşayan eşler ortaya çıkmıştır. Çift kariyerli eş sorunu eşlerden iki tarafında kendi kariyeri olması ve iki tarafın da kendi kariyerlerinin ardından gitmek istemeleri olarak ifade edilmektedir (Çoban, 2015). Bu tarz durumlarda eşlerden birinin kariyer yaşamından vazgeçmesi gerektiği takdirde bu çoğu zaman kadınlar olmak durumunda kalmaktadır (Balta Aydın, 2007).

Çift Kariyerlilik

Kişinin iki farklı alanda uzman olması durumu çift kariyerlilik olarak ifade edilmektedir. Her iki yapılan iş de kişiye kariyer ve unvan sağlayıcı durumunda ise bu durum çift kariyerlilik olarak belirtilmektedir (Jahangırov, 2012). Çift kariyer seçen bireylerin beceri, zaman ve yetkinliklerini farklı uzmanlıklarda paylaştırması gerektirmektedir. Bu durum bireylerin daha fazla yorgunluk hissetmesine ve kendisinden beklenen performansı ortaya koyamamasına neden olmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2011). Bazı

durumlarda iki işten biri bireyi daha fazla motive ve mutlu eder ve bu durum bireyin diğer işi ihmal etmesine neden olur (Herdem, 2020).

Ayışığı Sorunu

Bireylerin gelir yetersizliği başta olmak üzere; bilgi, beceri ve deneyim kazanmak adına bulunduğu kurumdan farklı olarak kendisi için çalışması durumu ayışığı sorunu olarak ifade edilmektedir (Koç, 2015). Burada karşılaşılan en büyük problem bireylerin asıl işlerine harcamaları gereken enerjiyi diğer işlerine harcamaları olarak gösterilebilmektedir. Örneğin bir öğretmenin okul saatleri dışında öğrencilere özel ders vermesi ve haftasonu da bir eğitim kurumunda çalışması öğretmenin performansını olumsuz yönde etkileyecek ve asıl işini aksatma problemleri ile karşı karşıya kalması durumu söz konusu olacaktır (Şimşek ve Çelik, 2011; Tunçer, 2012; Dündar vd.2013).

Mobbing

Yönetim alanında devamlılık gösteren bireyi negatif etkileyen kötüleyici davranışlar mobbing olarak adlandırılmaktadır. Mobbing uygulayan bireylerin amacı karşı tarafı yıldırma ve bezdirme olarak ifade edilmektedir (Ergun vd., 2008). En genel tanımı ile mobbing duygusal bir saldırı ve taciz olarak ifade edilmektedir. Saldırıda bulunan çalışanların saldırıya maruz kalan çalışanları yıpratma ve son olarak iş yerinden ayrılmasını sağlamaya kadar uzanan yıpratıcı bir süreç olan, çalışma ortamında gerginliğe yol açan olumsuz bir durum olarak ifade edilmektedir (Alparslan ve Tunç, 2016).

2.3.3. Kadın ve Eğitim

Bireylerin toplumda rol almaları, toplum ile uyum halinde yaşayabilmeleri oldukça önemli bir husus olarak görülmektedir. 1923 yılından itibaren kadınların vatandaşlık hakları edinmelerini sağlayacak düzenlemeler yapılmış olup kadınlara seçme ve seçilme hakkı, aile içi birer birey olarak kadınlara yeni haklar ve Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile kadın ve erkeğe eşit eğitim imkânı sağlanmıştır. Bu hakkı toplumun diğer bireyleri ile eşit biçimde kullanabilen bireyler toplumun refahı için oldukça önemli bir sorumluluk üstlenmektedir (Özaydınlık, 2014). İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'ni onaylayan ilk ülkeler arasında yer alan Türkiye Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) eğitimde cinsiyet eşitliği ve her bireye zorunlu temel eğitim hakkı sağlanması maddelerini kabul etmiştir (Başaran, 1996). Bununla beraber 1876 yılından itibaren kabul edilen tüm Anayasalarda eğitimin her birey için zorunlu olduğu

ilkesine yer verilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 42. Maddesi incelendiğinde ''kimse eğitim ve öğrenim görme hakkından yoksun bırakılamaz ve ilköğretim tüm kız ve erkek çocukları için zorunlu ve devlet okullarında parasızdır'' ifadesine yer verilmiştir. Buradan yola çıkılarak bireylerin amaçlarını gerçekleştirmesinde en önemli etkenlerden biri eğitim olarak ifade edilmektedir (Özaydınlık, 2014). TÜİK (2022) verileri incelendiğinde en az bir eğitim düzeyini tamamlayan bireylerin oranları incelendiğinde bu oran kadınlarda %72,6, erkeklerde ise %89,8 olarak belirlenmiş olup en az üniversite mezunu olan 25 yaş ve üstü bireylerin toplam nüfus içindeki oranı 2019 yılında %20,8 olarak belirlenmiştir. Oranların cinsiyete göre karşılaştırması yapıldığında kadınlarda %18,5, erkeklerde %23,1 olarak belirlenmiştir. TÜİK verileri incelendiğinde günümüzde kadınların eğitim düzeyi geçmişe oranla artmakta bu da kadınların işgücüne katılımını gerekli kılmaktadır.

2.3.4. Türkiye' de Kadın İşgücü İstihdamının Genel Yapısı

Dünya nüfusu incelendiğinde kadınların toplam nüfus içerisindeki yeri azımsanamayacak düzeydedir. Kadınların iş yaşamına katılmaları sosyal ve ekonomik açıdan oldukça önemli bir etken olarak görülmektedir (Kaya, 2021).

Kadınların iş yaşamına katılmaları kendileri, aileleri ve ülke ekonomisi açısından oldukça yararlı görülmektedir. Bununla birlikte ataerkil toplumlarda ev işi ve çocuk bakım sorumluluğunu üstlenen kadınların iş yaşamına katılmaları oldukça zor bir süreçtir (Öztürk, 2007; Moroğlu, 2006). Küreselleşme eğitim, teknoloji ve istihdam alanında birçok yeniliklere sebep olarak küresel rekabet ortamına zemin hazırlamaktadır. Oluşturulan bu rekabet mücadeleci, gelişime ve değişime açık işgücüne olan ihtiyacı da arttırmıştır (Taş ve Bozkurt, 2020). Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler açısından değerlendirildiğinde kadınlara istihdam sağlama yolunun makroekonomik sürdürülebilirlik ile gelen büyümeden geçtiğini söylemek mümkündür. Türkiye'nin ekonomik problemleri değerlendirildiğinde en önemlisi olarak kadınlara yeterli istihdam sağlanmaması söylenebilmektedir. Bununla birlikte yatırım ve iş imkanlarının nüfus artış hızının gerisinde kalması, kadın işgücü istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir (Badadioğlu, 2006).

TÜİK (2019) verilerine göre Türkiye açısından kadınların çalışma hayatındaki durumu incelendiğinde 2002 yılında istihdam edilen 6 milyon 122 bin kadın bulunurken, 2019 yılı itibari ile bu sayı 8 milyon 924 bine çıktığı görülmektedir. Kadın istihdam oranı ise

söz konusu dönem için %25,3'ten %28,7'ye yükselmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranlarında da önemli ilerlemeler mevcuttur. 2002 yılında %27,9 olan kadınların işgücüne katılma oranı, 2019 yılı verilerine göre %34,4'e yükselmiştir. Bununla birlikte, kadın istihdamının artırılması amacıyla yürütülen çalışmalar neticesinde, 2002 yılı ile kıyaslandığında %72,5'lik kayıt dışı çalışan kadın oranının 2019 yılı itibariyle %42,2'ye gerilemiş olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına göre kadın işgücü rakamları incelendiğinde ise; eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranlarının da arttığı görülmektedir. 2019 yılı itibariyle eğitim düzeyine göre en yüksek işgücüne katılma oranı %71,5 ile yükseköğretim mezunu kadınlara aittir. Kadın istihdamının toplam içindeki işteki durumuna göre dağılımına bakıldığında ise, 2002 yılında %5,1 olan işveren oranı 2019 yılı itibariyle %10,3'e yükselmiştir. Aynı dönem içinde kendi hesabına çalışanların oranı ise %14,9'dan %17,0'ye çıkmıştır (KSGM, 2019).

Tablo 2. Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Durumu

KADIN	**YIL**	
İŞGÜCÜ DURUMU (%)	**2002**	**2019**
İşgücüne Katılma Oranı	27,9	34,4
İstihdam Oranı	25,3	28,7
İşsizlik Oranı	9,4	16,5
15-24 Yaş Grubu İşsizlik Oranı	17,1	30,6
Kayıt Dışı Çalışma Oranı	72,5	42,2
İŞTEKİ DURUM (TOPLAM İÇİNDEKİ ORAN) (%)	**2002**	**2019**
Ücretli veya Yevmiyeli	17,8	30,9
İşveren	5,1	10,3
Kendi Hesabına Çalışan	14,9	17,0
Ücretsiz Aile İşçisi	68,1	70,5
EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI (%)	**2002**	**2019**
Okur yazar Olmayanlar	24,4	15,4
Lise Altı Eğitim Düzeyi	24,9	28,0
Lise	31,9	34,1
Meslek veya Teknik Lise	-	42,2
Yükseköğretim	71,5	71,5
İSTİHDAMIN SEKTÖREL DAĞILIMI (%)	**2002**	**2019**
Hizmetler	26,3	59,1
Tarım	60,0	25,1
Sanayi+İnşaat	13,7	15,8
KADINLARIN İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAMA NEDENLERİ (%)	**2002**	**2019**
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	2,1	6,9
Mevsimlik Çalışanlar	2,5	0,3

Ev İşleriyle Meşgul	70,0	55,7
Eğitim/Öğretim	7,2	11,2
Emekli	3,1	6,1
Çalışamaz Halde	8,6	12,8
Diğer	6,5	7,0

Kaynak: TÜİK, 2022.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Türkiye toplam işgücüne katılan kadınlar içerisinde %55,7 oranla en fazla ücretsiz aile işçisinin bulunduğu ülke konumunda yer almaktadır. Cinsiyete göre işgücü istatistikleri incelendiğinde Türkiye'de 15 yaş üstü 62 milyon 525 bin kişi bulunmaktadır. Bu nüfusun 31 milyon 400 binini kadınlar oluştururken 30 milyon 926 binini ise erkekler oluşturmaktadır. TÜİK Haziran 2020 verileri incelendiğinde bahsedilen nüfusun işgücünde bulunma oranları 30 milyon 632 bin kişi iken bu oranın yalnızca 9 milyon 718 bin kişisini kadınlar oluşturmaktadır. Buradan yola çıkılarak kadınların işgücüne katılım oranları %32, istihdam oranı %26,3 iken bu oran erkekler için işgücüne katılım oranı %68,2, istihdam oranı %58,9 olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda bahsi geçen yıllarda istihdam oranı artış eğilimindeyken kadınlarda işsizlik oranı da artmakta olduğu görülmektedir (TÜİK, 2022).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılmaları ekonomik büyüme ve kalkınma için önemli bir unsur olarak yer almaktadır. Bu kalkınmanın sürdürülebilir hale getirilmesi ve kadınların işgücünde daha aktif yer edinmeleri için teşvik edilmeleri, gerçekleşen büyümeden erkekler ile eşit şekilde getiri sağlamaları ve aile içi konumları ile ilgili iyileştirmeler yapılarak bu durumun kadınlar lehine düzenlenmesi gerekmektedir. Kadın işgücünün yok sayılması durumu ülke ekonomisi açısından bir kayıp olarak ifade edildiğinden dolayı kadınların işgücüne kazandırılabilmesi ülke için kazanç sağlamakla beraber ekonomik kalkınmanın hızlandırılması ve kadın-erkek eşitliğine sahip bir düzene ulaştırılmasında oldukça önemli bir rol üstlenmektedir (Karakoç, 2022). Toplumların kalkınması için nüfus ve iş gücü oldukça önemli etkenler olarak bilinmektedir. Ekonomilerde istihdam yapısının belirlenebilmesi, insan gücünün potansiyeli ve emek piyasaları ile ilgili önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda kadın istihdamının yapısının belirlenmesi bahsedilen durumu ortaya çıkarmak için oldukça önemlidir. Kadın istihdamının yapısı farklı boyutlar ile beraber incelenmekte olup, ulaşılan bulgular, kadın istihdamına dair izlenecek politikaları belirlemede yardımcı olmaktadır (Karabıyık, 2012).

Tablo 3. Sektörler İtibari ile Kadın İstihdamı (%)

Yıllar	Tarım Sektörü	Sanayi Sektörü	Hizmet Sektörü
2014	32,9	17,1	49,9
2015	31,4	16,1	52,5
2016	28,7	15,9	55,4
2017	28,3	15,6	56,1
2018	26,1	16,0	57,9
2019	27,5	14,5	57,3
2020	25,0	15,6	58,6

Kaynakça: TÜİK, Hane halkı İşgücü Araştırması, 2020.

Tablo 2 incelendiğinde geçmişten günümüze tarım sektöründe çalışan kadınların oranının sürekli bir düşüşte olduğu gözlenmektedir. Sanayi sektöründe kadın istihdam oranları incelendiğinde 2014 yılından 2018 yılına kadar istikrarlı bir şekilde düşüşte olduğu görülmekte olup 2014 ve 2018 yılları arasında tarım ve sanayi sektörlerinde kadın istihdamının düştüğü ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra hizmet sektörü sürekli artış göstermektedir. 2019 yılında tarım sektöründe çalışan kadınların oranı %27,5 olarak ifade edilirken, 2020 yılında bu oran %25' e gerilemiş olup kadınların sanayi ve hizmet sektörüne yöneldiği gözlemlenmektedir.

2.4. KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR

Türkiye'de kadın istihdamına yönelik birçok politika yer almaktadır. 11. Kalkınma Planı hedefleri arasında kadın istihdamına yönelik politikalara yer verilmekte olup, çocuk bakım hizmetleri alanında yenilik ve gelişimleri, esnek çalışma ile ilgili politikaları, iş aile dengesinin sağlanmasına yönelik birçok çalışmayı içerisinde bulundurmaktadır (KSGM, 2022). Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın gerçekleştirdiği "Kadın İstihdamının Arttırılması Projesi" ile "Girişimcilikte Önce Kadın" projesi bunlardan birkaçı olarak ifade edilmekte olup Girişimcilikte Önce Kadın Projesi ile kadınlara el emeği yapmış oldukları ürünlerini kendi kurmuş oldukları internet sitesinden ücretsiz olarak satış yapma hakkı tanımaktadır (Kaya, 2021). Kadın İstihdamının Arttırılması Projesi ile de kadınların işgücüne katılımları esnasında yaşadıkları sosyal ve kültürel engellerin ortadan kaldırılmasını amaçlayarak kadınların işgücüne özgürce katılım sağlamaları hedeflenmektedir. Gerçekleştirilen bu projeler kapsamında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kadınların çalışma hayatını genişletmek ve toplum algısını

değiştirmeye yönelik çalışmalara yer vermektedir (Ecevit, 2000; Bolcan, 2006; Kovancı ve Karakoç, 2024). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile birlikte kadın istihdamına yönelik projeler gerçekleştiren birçok devlet kurumu ile beraber İŞKUR, KSGM ve SGK'da kadın istihdamına yönelik birçok teşvik programını bünyesinde barındırmaktadır. Belirlenen hedefler neticesinde Türkiye'de çocuk bakım hizmetleri, esnek çalışma ve ebeveyn izinleri gibi birçok kolaylık sağlanmaktadır. Bunlardan bir kısmı aşağıda kısaca anlatılmaktadır.

2.4.1. Çocuk Bakım Hizmetleri

Kadınların iş yaşamından mahrum kalma nedenlerinin en başında çocuk bakım sorumluluğunu üstlenmeleri gelmektedir. Aile kurumu içerisinde çocuk bakım sorumluluğunu kadınların üstlenmesi ve erkeklerin eve gelir getirici konumda yer alması sebebi ile kadınlar iş yaşamından ödün vermeye yatkın taraf olarak bilinmektedir. Çocuk bakım hizmetleri yeterli düzeyde olan ülkelerde kadınların işgücüne katılmaları daha kolay bir hale gelmekte, iş-aile çatışması minimum düzeye indirilmeye çalışılmaktadır. Bu hizmetin gelişmesi kadınların üzerindeki sorumlulukların azalmasına ve ekonomik özgürlüklerini eline alabilen kadınların çoğalmasına fırsat sağlayacağı gibi aileye de ekonomik destek sağlayabileceği için oldukça yararlı görülmektedir (Kaya, 2021). Türkiye açısından değerlendirildiğinde kreş ve gündüz bakımevlerinin oldukça yaygın olduğu görülmekte ancak her ailenin ekonomik olarak ulaşabileceği düzeyde bulunmamaktadır. Bununla birlikte devlet tarafından oluşturulan kreş ve gündüz bakımevleri de kısıtlı olarak bulunmaktadır (İçağasıoğlu Çoban ve Özbesler, 2009). Bahsedilen bu nedenlerden dolayı kadınların çocuk bakım sorumluluklarını yerine getirebilmek adına işgücünden uzak kalmaları ve çocuklarının gelişim sürelerini tamamlamalarına destek olmaları gerekmesinden dolayı iş yaşamına çocukları ilkokul çağına gelene kadar ara vermeleri gerekmektedir. Türkiye'de kadın işsizliğinin yüksek olmasının en yaygın nedenlerinden biri olarak ifade edilen çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması kadınların işgücüne katılım oranlarını arttıracaktır (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016).

2.4.2. Ebeveyn İzni

Türkiye'de anne ve babalara sağlanan izinler belirli kanunlarla belgelenmiş olarak yer almaktadır. Bu izinler; doğum izni, ebeveyn izni ve babalık izni olarak sıralanmaktadır. 16 hafta olarak belirlenen doğum izni doğum öncesi 8 hafta ve doğum sonrası 8 hafta

olarak kullanılmakta olup ikiz, üçüz veya daha fazla çocuk sayısı eklenmesi durumunda doğum öncesi olan 8 haftaya 2 hafta daha eklenmektedir. Doğum sonrasında annenin isteği doğrultusunda 6 aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkına sahiptir. Bununla beraber evlatlık edinme durumlarında aile fertlerinden birine 8 hafta izin hakkı tanınmaktadır. Bir yaşından küçük çocuğu bulunan anneler için ise günde bir buçuk saat emzirme izni verilmektedir. Babalık izinleri değerlendirildiğinde ise babalara 5 gün ücretli izin hakkı tanınmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, Ek Madde 2). Memur olarak görev yapan annelere emzirme izni olarak ilk 6 ay boyunca günde üç saat, ikinci 6 ay içerisinde ise günde bir buçuk saat olarak verilmektedir (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, md. 104 d fıkrası). Türkiye'de doğum izinleri ücretli olarak verilmekte olup 16 hafta olarak belirlenmiştir. Bu izinlerin kullanılabilmesi için izin kullanmaya başlamadan önceki 1 yıl içerisinde en az 90 gün sigorta primi yatırılmış olması şartı yer almaktadır (Yiğit ve Uğur, 2017).

2.4.3. Esnek Çalışma

Esneklik sosyal refahın yaygınlaşabilmesi için istihdam arttırıcı öncelikli araç olarak ifade edilmekte ve devletin yeni ekonomiye uyum aşamasında vazgeçilmez bir unsur olarak belirtilmektedir (Zengingönül, 2003). Kadın istihdamını arttırmaya ve kayıt dışı çalışma oranlarını azaltmaya yönelik gerçekleştirilen politikalar neticesinde 2003 yılı sonrası ortaya çıkarılan 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer verilen "kısmi süreli çalışma", "geçici iş ilişkisi" ve "çağrı üzerine çalışma" gibi kadınlara birtakım imkanlar sağlanarak iş yaşamında aktif yer alabilmelerine olanak sağlanmıştır (Kaya ve Doğan, 2016). Türkiye açısından değerlendirildiğinde günümüzde firmaların esnek çalışma koşullarını arttırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirdiği gözlemlenmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2015). Kavrama yönelik birincil eleştiri güvence sorunu olarak ifade edilmekte iken bu problem güvenceli esneklik kavramı ile ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Güvenceli esneklik, işgücü piyasası ve çalışma ilişkilerinde dezavantajlı durumda bulunan bireyler için istihdam ve gelir güvencesini arttırmayı hedefleyen bir strateji olarak ifade edilmektedir (Çakır, 2009). Yöneticiler kadınların doğum izinleri, annelik izinleri gibi birtakım maliyetlerinden ve yoğun çalışma sistemlerine uyum sağlayamayacaklarını düşündüklerinden dolayı işletmelerinde kadın çalışan bulundurmaktan kaçınmaktadırlar. Ülkeler tarafından kadınlara sağlanan esnek çalışma modelleri sayesinde kadınlar daha aktif rol alabilmekte ve anne kimliği ile çalışan kimliğini birlikte yürütebilme imkanına sahip olmaktadırlar (Toksöz, 2012). Bu nedenle kadınların esnek çalışma sistemine erkeklere nazaran daha fazla eğilim gösterdiği söylenebilmektedir (Tilev, 2018). Esnek

çalışma sistemi kadınların iş yaşamındaki yerini arttırmakla beraber örgütlerin uygulamakta olduğu esnek sistem kadınların iş yaşam dengesini kurabilmelerine olanak sağlamaktadır. Ancak bu durum kadının iş, istihdam, sosyal güvenlik, terfi ve emeklilik güvenceleri tam anlamı ile sağlanması ile pekiştirilmelidir (Aydıntan ve Kördeve, 2016).

2.5. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.5.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Yeryüzünde bulunan tüm canlılar biyolojik olarak üreme işlevi bakımından kadın ve erkek olmak üzere iki gruba ayrılmıştır (Uğurlu, 2013; Uzkurt, 2019). Bahsedilen biyolojik farklılıkların yanı sıra, toplumsal yaşamda da kadın ve erkekten beklenen tutum ve nitelikler aynı değildir (Uğurlu, 2013). Cinsiyet kavramı, kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü ele alırken, toplumsal cinsiyet kavramı kadın veya erkek olmaya toplumun ve içinde bulunulan kültürün kişiye yüklediği anlam ve beklentiler olarak ifade edilmektedir (Dökmen, 2004). Cinsiyet değişmezken toplumsal cinsiyet kültüre, zamana ve aile yapısına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Cinsiyet doğalken toplumsal cinsiyet insan icadıdır ve toplumun kişiye yüklediği anlam ile ifade edilir (Saraç, 2013). Bireyin içinde bulunduğu kültür, her iki cinse de nasıl hareket etmesi, nasıl davranması, nasıl düşünmesi gerektiğine dair beklentiler oluşturarak kişilerin sosyal yaşamlarını bu beklentiler doğrultusunda şekillendirmektedir (Akın ve Demirel, 2003).

Toplumsal cinsiyet*; "Kadın ve erkeğin yaşadığı toplumdaki konumunu, statüsünü, rollerini, toplumun kişiye bakış açısını, toplumun bireyden beklentilerini ifade etmektedir"* (Koç vd., 2017). Marshall'a (1999) göre toplumsal cinsiyetin amacı kadın ve erkek arasındaki farklılıkların toplumsal düzlemde kurulmuş yönlerine dikkat çekmektir.

Cheng (1997: 296) ise toplumsal cinsiyet kavramının içinde bulunulan toplum tarafından dayatılan sosyal ve kültürel normlar olduğunu ifade etmekteyken sosyal çevrenin de kadın ve erkeğe yüklenen rollerden oluştuğunu söylemektedir. Bu roller ise tüm toplumlarda kodlanmış olan davranışları ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet kültürler açısından incelendiğinde her kültür tarafından kabul görmüş farklı cinsiyet kimlikleri bulunmaktadır. Bu kültürler; erkek ve kadının görünümleri, davranış ve tutumları ve birbirleri ile nasıl ilişki kurmaları gerektiğini göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet kavramının içinde barındırdığı bir diğer kavram ise toplumsal cinsiyet rolleridir. Toplumsal cinsiyet rolleri; geleneksel olarak kadın ve erkekler ile ilişkili bulunan rolleri ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet rolü ise kültürel açıdan kadın ve erkek için uygun bulunan kişilik özellikleri ve davranışları yani rolleri ifade etmektedir (Dökmen, 2004).

2.5.2. Toplumsal Cinsiyet Rolleri

Toplumsal cinsiyet insan icadıdır, sonradan öğrenilir ve bu nedenle de değiştirilebilir bir olgudur. Bu sebeple de toplumdan topluma farklılıklar gösterebilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri bireyleri belirli kalıplar içerisine yerleştirerek onları bu kalıplar dahilinde sınırlar. Toplum tarafından kadın ve erkeğe eşit roller tanımlanmadığından dolayı her alanda kadın-erkek eşitsizliği ortaya çıkmaktadır. Kadın ve erkek kendileri için belirlenen kalıplara uyduklarında eşit şekilde ödüllendirilmemekle birlikle uymadıkları takdirde de eşit şekilde cezalandırılmazlar. Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun kadın ve erkeklerden beklediği davranış kalıplarını ifade etmektedir. Bu roller erkek egemen bir sistem tarafından biçimlendirilmiş olması nedeni ile toplumsal ve kültürel olarak süregelmiş kadın erkek eşitsizliğini ortaya çıkarmaktadır (Gülseven, 2017). Halihazırda bulunan toplumsal cinsiyet rolleri incelendiğinde kadının, zihinsel, fiziksel ve sosyal olarak erkeğin bir adım gerisinde bulunduğu ataerkil bir anlayış ortaya çıkmaktadır. Bu yakıştırmadan yola çıkılarak kadın aile ile bağdaşmış ve kadının en geniş yaşam alanı ev olarak tanımlanmıştır (Kümbetoğlu, 2001; Oğuz, 2016). Toplumsal cinsiyet kavramı feminist bireyler açısından toplum tarafından kadına ve erkeğe yüklenen rollere dikkat çekmesi nedeni ile sürekli gündeme gelen bir olgudur. Toplumsal bakış açısından yola çıkarak incelendiğinde kadınlar politika yetersizlikleri ve fırsat eşitsizlikleri gibi sebeplerden dolayı sağlık, istihdam, eğitim ve sosyal yaşama katılım alanlarında erkeklere göre dezavantajlı grupta yer almaktadırlar. (Ecevit ve Karkıner, 2011) Toplumsal cinsiyet eşitliği ise; kadın ve erkeğin kamusal ve özel alanda eşit şartlar altında yaşaması ve eşit haklara sahip olması anlamına gelmektedir (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013). Fakat Türkiye'de ve dünyada kadın ve erkek açısından bakıldığında bu eşitlikten söz etmek pek mümkün görülmemektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde (Halilova, 1997), (Gül ve Oktay, 2009), (Öztürk, 2012), (Erkan vd., 2012), (Anamur ve Albayrak, 2020), birçok ülkede kadınların tam anlamı ile erkeklerin yararlandıkları hak ve fırsatlardan yararlanmadığını söylemek mümkündür (Selçuk ve Tuzlukaya, 2013).

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde "tüm kadın ve erkekler ayrımcılığa uğramadan yaşama, sağlık, eğitim ve çalışma haklarından eşit biçimde yararlanma hakkına sahiptirler" ifadesi yer almaktadır. Ancak insanlık tarihi boyunca; toplumsal yaşam alanlarının birçok alanında erkeğin kadından daha fazla değer sahibi olduğu ve her alanda daha ön planda olduğu bir eşitsizlik modeli ortaya çıkmaktadır. Bu eşitsizlik modeli özellikle; çalışma yaşamı, toplumsal yaşam, evlilik hayatı, aile yaşamı, çocuk bakım sorumluluğu gibi alanlarda oldukça fazla karşımıza çıkmaktadır (WHO, 1998; Yılmaz vd., 2009). Türkiye nüfusunun yarısını teşkil eden kadınların yasal olarak eşit haklara sahip olmasına rağmen çağdaş ve hak eşitliğine dayalı bir konumda olamamasının en temel nedeni kadının toplumdaki algılanma biçimidir (Tuskan, 2012).

Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkeğin özellikle iş yaşantısı, sosyal hayatı ve aile hayatında ciddi farklılıklar ortaya çıkarmaktadır. İş yaşantısına ilişkin farklılıklar incelendiğinde; kadınların ücret ve statüsü daha düşük işlerde çalışması, iş yaşamına katılmak için eşlerinden ve ailelerinden izin almaları gerekmesi, aile yapısına uygun işlerde çalışmaları gerekmesi ve bu uygunluğun aile tarafından belirlenmesi gibi gereklil Nikler öne sürülmektedir. Toplumsal yaşama bakıldığında; kadınların günün her saatinde özgürce dışarı çıkamaması, yalnız yaşamamaları, istedikleri gibi giyinememeleri, istedikleri davranışı sergileyememeleri gibi bir takım ayırt edici yargılar bulunmaktadır. Aile yaşamı açısından incelendiğinde; eşinden şiddet gören bir kadının bu durumu gizlemek durumunda kalması, çocuk bakım ve ev işleri gibi sorumlulukların kadına yüklenmesi ve bu durumun eşlerden ikisi de çalışıyorsa bile yine kadının sorumluluğunda olması gibi roller bulunmakla beraber evlilik hayatında; erkek çocuk dünyaya getirerek statüsünü yükseltmesi, eşine bağımlı olması, eşinin ailesi tarafından kabul edilmesi gerekmesi, eşinden izin alması gibi yargılar bulunmaktadır (Basow, 1992; Staggenborg, 1998; Bhasin, 2003; Dökmen, 2004). Bu durum erkekler açısından incelendiğinde ise kadınların tam tersi rollerin erkeklere yüklendiği görülmektedir. Bunun en açık biçimde ifade edilişi ev işleri ve çocuk bakım sorumluluğunun kadın işi olarak görülmesine karşın, kamusal alanda çalışma ve politikanın erkeklere özgü bir davranış olduğunun benimsenmesidir (Akın ve Demirel, 2003). Kadına yönelik yapılan bu ayrımcılık, kadınların toplumsal statüsünü olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle kadınlar toplumlarda istenilen statüye ulaşamamış ve birçok alanda erkeklerin gerisinde kalmış ve cinsiyetler arası eşitsizlik ortaya çıkmıştır. Günümüz açısından incelendiğinde kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi ve çalışma yaşamında eskiye nazaran daha aktif rol

almaları, daha özgüvenli olmalarına neden olmakla birlikte bu rolleri kadınlar lehine değiştirmeye başlamıştır (Attanapola, 2004; Yılmaz vd., 2009).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ile kişilere yüklenen kadın ve erkek rolleri kültürler arası ve dönemler arası değişim göstermiş olsalar dahi genele bakıldığında ataerkil yapıya sahip olan birçok kültürün kadına yüklediği rollerin aşındırıcı özelliği önemli bir biçimde öne çıkmaktadır. Feminist tartışmaların temelinde de kadına yönelik yapılan baskıyı ortaya çıkarma fikri yer almaktadır. Bu nedenle feminizm kavramı toplumsal cinsiyet ile yakından ilişkili bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet ögelerinden yola çıkılarak sınıf, kültür, ırk, din gibi önemli farklılıkları içerisinde barındırmaktadır (Ersoy Çak, 2010). Feminizm akademi içerisinde ‘’toplumsal cinsiyet’’ konusunu oldukça önemli bir noktaya taşımada yardımcı olan bir kavram olarak görülmektedir (Heywood, 2010).

2.6. ANNELİK TANIMI VE ANNELİK ROLÜ

2.6.1. Annelik Tanımı

Annelik kavramı; ‘’çocuğu olan kadın, ana, valide, kocakarı, mader, nene, aba’’ olarak ifade edilmektedir. Bu ifadeden hareketle annelik kavramını ilk olarak anne karnında başlayan ve sonra dünyaya getiren, dünyaya getirdiği çocuğun bakımını üstlenen kadın olarak ifade etmek mümkündür (TDK, 2021). Biyolojik açıdan anne; gebe kalma ile başlayan, dokuz ay boyunca karnında taşıyan ve bir bebeğin dünyaya gelmesine vesile olan kadın annedir. Manevi açıdan anne; bir annede bulunması gereken şefkat, merhamet ve sevgi gibi duyguları barındıran, bir bebeğin maddi ve manevi sorumluluğunu üstlenen ve her türlü ihtiyacının giderilmesi için emek sarf eden kadın olarak tanımlanmaktadır (Tuncer ve Neslihan, 2018).

Annelik literatürde geleneksel olarak biyolojik kadınlık ile başlayan ve içi kültürler arası farklı anlamlar ile doldurulan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Sever, 2015). Anne olmak insanlığın devam edebilmesi için bir dönüm noktası ve değişim olarak ifade edilmektedir (Kesen, 2022). Baherirad (2016) bu süreci biyolojik anneliğin bitimi ve toplumsal anneliğin başlangıcı olarak ifade etmekteyken, Miller (2005). Kadınların yaşamlarını anne olarak sürdürdükleri bağlamların toplumsal olarak inşa edilen, tarihsel açıdan spesifik ve kültürel olarak değişken bağlamlar olduğunu ifade etmektedir (Kesen, 2022). Bunun yanı sıra *Beauvoir, kadının vücut yapısının bütünüyle insan türünün devamına dönük olmasından dolayı bedensel yazgısını annelikle tanımladığını söylerken,*

anneliği kadının doğal görevi olarak ifade eder. Ancak örnekler ile inceledikten sonra ''annelik içgüdüsü'' diye bir şey yoktur: hiç değilse, bu insan türüne uygulanmaz'' ifadelerini kullanmaktadır. Beauvoir, annenin çocuğa karşı tutumunu, toplum tarafından biçilen annelik tutumuna bağlamaktadır (Beauvoir, 1993; Uğurlu, 2013). Haralambos ise anneliği; bir annenin en önemli sorumluluğu ve bir kadının en keskin rolü olarak tanımlayarak, bir çocuk dünyaya getirmek ve onun bakımını üstlenmeyi anneliğin en temel sorumluluğu olarak ifade etmektedir (Uğurlu, 2013).

Annelik çoğunlukla içi duygularla doldurulan bir kavramdır. Bir bebeğin anne karnına düşmesi ile başlayan bağ, bebek dünyaya geldikten sonra da kuvvetlenerek devam eder. İçgüdüsel olarak ilerlemeyen durumlarda annelik ile bebek bakıcısı arasında bir fark kalmayacaktır. Toplumlar arası düşünüldüğünde bu durum çok doğal karşılanmaktadır (Badinter, 2015). Günümüzde annelik kavramı bir çocuğun bakımı durumunda birincil derece sorumluluk üstlenen birey olarak da ifade edilmektedir (Ridgeway ve Correll, 2004). En genel ifadesi ile annelik; bir çocuğa hamile kalma süreci ile başlayan bedensel ve içgüdüsel bir tecrübe süreci ve doğum gerçekleştikten sonra dünyaya gelen çocuğun psikolojik ve fiziki ihtiyaçlarını karşılama düzeni ile devam eden "rol" olarak tanımlanmaktadır. Bahsedilen bu rol toplum tarafından yüklenen anlamlar neticesinde "görev" haline dönüşmektedir. Ancak bu annenin içgüdüsel olarak gerçekleştirdiği söylemi bu göreve eşlik etmektedir (Miller, 2005; Badinter, 2011).

2.6.2. Annelik Rolü

Ataerkil toplumlarda annelik, kadınların yerine getirmeleri gereken bir sorumluluk olarak belirtilmektedir (Metin, 2011; Kılıçgün ve Kılıçkaya, 2016). Buradan yola çıkılarak anneliğe yüklenen anlam çok erken yaşlarda kız çocuklarına empoze edilmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı ile birlikte ortaya çıkarılan bu süreç, gebelik doğum ve doğum sonrası dönemleri ile çocukluktan itibaren kadınlara yüklenen bu kavram anlamlı hale gelmektedir (Lederman ve Weis, 2009; Suğul, 2009).

Annelik davranışları, bebeğin bakım ve korunmasının beraberinde onun sağlıklı bir biçimde büyümesi ve gelişimini tamamlaması için de oldukça önemli görülmektedir (Brunton ve Russell, 2008). Genetik, fizyolojik ve toplum tarafından yüklenen annelik davranışlarının günlük hayata olan yansımaları annelik rolü ile ifade edilmektedir (Esel, 2010; Rubin, 1984). Annelik rolüne geçişin annelik davranışlarını öğrenme aşaması olduğu ifade edilmektedir. Bu aşamada annelik benliğinin oluşması, annelik kimliğinin

şekillenme süreci, annelik rolünün kazanılması olarak tanımlanmaktadır (Koç, Özkan, Bekmezci, 2016). Lipovetsky annelik rolünün toplumsal ve kültürel olarak belirlendiğini, bir toplumdan diğerine incelendiğinde annelik rolüne yüklenen anlamların değişmekte ve tarihsel süreçten etkilenmekte olduğunu ifade etmiştir (Uğurlu, 2013).

Günümüz açısından incelendiğinde annelik kavramına, geleneksel özelliğinin yanı sıra modern yaşam esintilerinin de etkisinde kalarak yeni anlamlar yüklenmiş ve geçmişteki anlamlarından farklı biçimde yaşanmaya başlanmıştır (Sever, 2015). Geleneksel olarak annelik; bir görev olarak ifade edilmektedir. Her kadın içgüdüsel olarak anne olmaya hazır hissetmeli, bir bebek sahibi olmayı istemeli ve hayatının herhangi bir döneminde muhakkak bu düşünceyi benimsemelidir. İçgüdüsel olarak kadınların benliğine yerleşen bu duygu sayesinde kadınlar dünyaya geldikleri andan itibaren bu duyguyu bilirler ve babaların aksine öğrenilmesi gereken bir durum olarak karşılamazlar. Geleneksel ifade ile baba kavramı; evin geçimini sağlaması gereken, evde yaşayan bireylerin ihtiyaçlarını gidermek için çalışan birey olarak tanımlanırken anne ve ailede yaşayan varsa diğer kadınlar ve büyük çocuklar evin düzeni, yemek ve çocuk bakım sorumlulukları ile ilgilenmektedir (Kılıçgün ve Kılıçkaya, 2016; Badinter, 2011; Bal, 2014; Tina, 2010; Yörükoğlu; 1997). Ancak günümüz açısından değerlendirildiğinde annelik kavramı geçmişe oranla farklılıklar göstermektedir. Günümüzde annelik daha bilinçli hale gelmiş ve kendini hazır hisseden planlı olarak anne olma kararı alan kadınlara dönüşmüştür (Currie, 2009). Gelişen teknoloji ve küreselleşen dünyada gerek internet kullanımının yaygınlaşması gerekse tıp alanında yaşanan gelişmeler sayesinde çocuklarını daha bilinçli, çağın gerekliliklerine uygun, uzman desteği ile çocuğunu büyüten ve topluma kazandıran bilinçli ebeveynler oluşmaya başlamıştır (Kılıçgün ve Kılıçkaya, 2016; Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu, 2012). Kadının eğitim düzeyinin artması ve iş yaşamına katılması çocuğunun daha sağlıklı ve daha verimli bir dönem yaşamasına zemin hazırlamakla beraber annenin de daha fazla bilinçlenmesine, çocukla daha fazla verimli zaman geçirmesine, yönlendirici ve eğitici bir yol izlemesine, duyarlı ve bilinçli olmaya özen göstermesini sağlamakla beraber ilk bağı anne ile kuran bir çocuğun bu duygudan yoksun kalmamasına neden olarak daha sağlıklı nesiller yetişmesine neden olacaktır (Akın ve Özvarış, 1998).

2.6.3. Çalışan Anneler

18. yüzyıl sonlarından itibaren meydana gelen ev ile iş ortamının birbirinden ayrıştırılması şeklinde ifade edilen kamusal ve özel alan ayrımı, toplumsal cinsiyet ilişkilerinde de şekillenmelere sebep olmuş ve kadınların iş yaşamı ile bir bağlantıları olmadıkları gerekçesi ile çalışma yaşamının dışında, erkekleri ise evin geçimini sağlayan bireyler olarak konumlandıran evcimenlik kültürü yaygın bir hal almıştır. Bu ideoloji kapsamında erkekler evin ve ailenin geçimini sağlayan bir konuma yerleşirken kadınlar da ev ve çocuk bakım sorumluluklarını üstlenmek durumunda kalmıştır (Hall, 1992). 1970'li ve 1980'li yılların başında popüler hale gelmeye başlayan ve kadınların iş gücüne katılımı ile ortaya çıkan çalışan annelik tabiri ev ve çocuk bakım görevlerinin yanı sıra bir kadının haftalık 40 saat veya daha fazla süre ile çalışan ve gelir sağlayan, kariyer yapmayı amaçlayan annelik olarak ifade edilmektedir (Dillaway ve Pare, 2008). Çalışan annelik hamilelik aşaması ile ortaya çıkan, doğum ve süt izinleri, bebek bakımı ve çocuğun ihtiyaçlarının karşılanması gibi birçok zor ve fazlası ile emek sarf edilmesini gerektiren sorumlulukları içerisinde barındırmaktadır (Schwartz, 1989). Günümüzde çalışan kadın kavramı toplum tarafından kabul edilmiş olarak görülse dahi kadının anne olduktan sonra çalışma yaşamına devam etmesi toplum tarafından bir problem olarak görülmektedir. Bunun sebebi olarak geçmişten günümüze süregelen kadın ve erkeğe biçilen roller gereği çocuğu olan kadının ilk görevi olarak çocuk bakımını yerine getirmesi olarak ifade edilmektedir (Kaldenberg, 1985). İş dünyası açısından değerlendirildiğinde ise çalışan anneler yöneticiler tarafından ideal işgören olarak ifade edilememektedir. İdeal İşgören tanımı incelendiğinde; tam zamanlı çalışan, fazla mesai yapabilme esnekliğine sahip, emeklilik aşamasına kadar işine ara vermeden devam edebilen çalışanlar olarak ifade edilmektedir. Çalışan anneler öncelikle doğum izinleri, süt izinleri ve ev ve aile yaşamları ile ilgili herhangi bir problemde aile fertlerinden ilgilenmesi gereken taraf olarak konumlandırılmasından dolayı ideal işgören kavramının tam karşılığı olarak görülmemektedirler. Bununla birlikte yaşadıkları bu problemler karşısında işe olan bağlılıklarında ve konsantrasyonlarında da dağılmalar meydana geleceği düşünülmektedir (Lewis vd., 1997). Her ne kadar çalışan annelerin sayısı artıyor olsa bile toplumun farklı kesimlerinde olumlu ve olumsuz çok sayıda görüş bulunmaktadır. Sayısı oldukça fazla olan kesim annelerin yalnızca ailede maddi zorluğu önlemek adına çalışması gerektiği kanaatinde bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri tarafından oluşturulan geleneksel annelik rolleri ile modern çalışma yaşamı arasında

kalan kadın çalışanlar büyük bir rol çatışması yaşamakta ve bununla beraber iş-aile dengesini korumaya çalışmaktadırlar. Bunların yanı sıra toplum tarafından erkek egemen düzende oluşturulmuş çalışma yaşamına adapte olmaya çalışmaktadırlar (Seçer, 2010).

2.6.4. Çalışan Annelerin Karşılaştıkları Zorluklar

Kadın ve erkek arasında yapısal olarak bulunan farklılıklardan dolayı iş bölümleri oluşmaya başlamış ve bu farklılıklar geçmişten günümüze kadar gelen süreçte kadın-erkek eşitsizliklerine, iş yaşamında erkeklerden daha az yer ayrılmasına, iş yaşamında bir şekilde bulunsalar dahi erkeklere göre daha dezavantajlı konumda yer almalarına ve iş anlayışının erkek yapısına uygun olmasından dolayı erkeklere göre işgücüne katılım oranlarının daha düşük olmasına neden olmuştur (Tutar, 2013). Kadınların iş yaşamında aktif rol almaları ile beraber birçok problem de oluşmaya başlamıştır. Bunlara örnek olarak aynı görevi icra eden erkek çalışanlar ile kadın çalışanların ücretlerinin birbirinden farklı olması, yönetici kademesine yükselmelerinde görünmez engellerle karşılaşılması, iş görüşmelerinde evli ve çocuklu kadınların ikinci planda kalması, doğum izni ve süt izni gibi izinlerden faydalanacakları ve bu süreçte işler aksayacağından dolayı görev ve sorumluluk verilmemesi gösterilebilmektedir (Balay, 2001). Bununla birlikte toplum tarafından kadına yüklenen roller gereği kadınların iş-aile yaşam dengesini korumak durumunda kalması da gerekli görülmektedir. Toplumun kadına yüklediği annelik görevi neticesinde çocuğuna zaman ayıramama, ilgilenememe ya da yetememe gibi düşüncelerin empoze edildiği kadın çalışanların moral ve motivasyon olarak zarara uğraması hem iş performanslarını hem aile yaşantılarını olumsuz yönde etkilemektedir. 1970'li yıllardan itibaren kadınlar hem bu rolleri üstlenip iyi bir anne olmak hem de iyi bir çalışan olmak için gayret göstermişlerdir (Eyüboğlu vd., 2000). Sonuç olarak çalışan annelerin erkeklere nazaran başa çıkmak zorunda kaldıkları birçok problem bulunmaktadır (Seçer, 2015). Burada önemli noktalardan birisi çalışan annelerin bağlı bulundukları kurumlar tarafından destekleniyor olmasıdır. Bu amaçla annelere iş-aile yaşamlarını uyumlaştırıcı düzenlemeler gerçekleştirilmesi bu problemi çözümlemede oldukça yararlı bulunmaktadır. Aile dostu iş yeri uygulamaları sayesinde çalışılan kurumda çocuk bakım hizmetleri sunmak, esnek çalışmaya olanak sağlamak çalışma yaşamının kalitesini arttırmakta ve çalışan annelere kolaylıklar sağlamaktadır (Otluoğlu, 2015).

2.6.5. Aile Dostu İşyeri Politikaları

Çalışma hayatında iş ve aile ilişkilerinin uyumu gün geçtikçe daha önemli bir hal almaya başlamıştır. Çalışan bireyler iş-aile dengesini kurmakta zorlanmakta ve bazı durumlarda seçeneklerden birini ikinci plana atmak durumunda kalmaktadırlar. Bu durum özellikle çalışan anneler açısından değerlendirildiğinde annelik, ev ve iş görevlerini yerine getirmek çalışan anneler için oldukça güç bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017). Aile dostu politikalar çalışan bireylerin iş ve aile yaşam dengesini düzenleyici niteliktedir. Bu dengenin sağlanabilmesi özellikle kadın istihdamının artmasına ve sağlıklı ilişkilerin gelişmesine olanak sağlamaktadır (Topgül, 2017). Kurumlarda başarılı aile dostu işyeri politikalarının oluşması için aile dostu işyeri kültürünün bulunması gerektiği düşünülmektedir (Thompson vd., 1999). Aile dostu iş hukuku düzenlemeleri daha esnek çalışma şartlarının oluşturulması ile aile sorumluluklarının da çalışma yaşamı devam ederken yerine getirilebilmesine olanak sağlayan düzenlemeler olarak bilinmektedir. Burada bahsedilen aile yükümlülükleri; bakıma muhtaç çocukların, eşlerin bakmakla yükümlü olunan ebeveynlerin ve yakınların bakımını kapsamaktadır. Bununla beraber aile dostu iş yeri politikalarını benimsemek işgücünün kalitesini artırmakla kalmayıp işe alım ve eğitim maliyetlerini azaltmakta, çalışan devamsızlığının da önüne geçmektedir. Uygulanan esnek çalışma koşulları ile hem çalışan performansı hem de işletme karlılığı pozitif yönde etkilenmektedir (Aydın ve Demirkaya, 2017). Literatür incelendiğinde aile dostu işyeri politikalarının 3 başlık altında toplandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunlar esnek çalışma, izin politikaları ve çocuk bakım destekleri şeklinde sıralanmaktadır (Akyol, 2018).

Esnek Çalışma; geleneksel tam zamanlı çalışma şekillerinin, çalışma koşullarının ve saatlerinin düzenlenmesine yönelik esneklikler, çalışma süresinde esneklik, çalışma ortamında esneklik ve izin esnekliği olmak üzere 4 başlık altında toplanmaktadır. Bu bağlamda zaman esnekliği esnek çalışma süreleri, sıkıştırılmış vardiya saatleri, sıkıştırılan iş haftaları, geçici çalışma olarak ifade edilmektedir. Mekân esnekliği olarak ifade edilen kavram ise uzaktan çalışmayı tanımlamaktadır. Çalışma süresi esnekliği kısmi zamanlı çalışma, görev paylaşımı ve fazla çalışma sürelerini ifade etmekteyken izin esnekliği kısa ve uzun vadeli izinleri ifade etmektedir (Kossek ve Michel, 2010).

İzin politikaları; çalışan anneler doğum, süt izni ve hamilelik gibi süreçlerini gerçekleştirebilmek için örgüt tarafından kendilerine verilen izinlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu çerçevede işyeri tarafından bireye sağlanan izin politikaları bireylerin

refahı ve özellikle annelerin çocuk bakım ve ev sorumlulukları ile iş sorumluluğunu özgürce yerine getirebilmesi adına oldukça önemli bulunmaktadır (del Mar Alonso-Almeida, 2014).

Çocuk bakım desteği; çalışan annelerin hamilelik ve doğum sonrası iş yaşamlarına rahat bir biçimde devam edebilmeleri adına firmaların çocuk bakım desteği sunması oldukça önemli bir kriterdir (Meurs vd., 2008). Örgütler tarafından annelere sağlanabilecek çocuk bakım destekleri şu şekilde sıralanabilmektedir; iş yerinde kreş bulundurulması, işyerinin anlaşmalı olduğu bir kreş olması, çocuk bakım masraflarına örgüt tarafından bütçe ayrılması çalışan annelere çocuk bakım süreçlerinde oldukça büyük yararlar sağlayacaktır (Akyol, 2018).

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma kapsamında kullanılmış olan nitel araştırma yöntemleri genel anlamı ile ifade edilmekte, nitel araştırma desenlerinden seçilmiş olan fenomenolojik (olgu bilim) desen açıklanmaktadır. Devamında katılımcılar hakkında edinilmiş bilgiler ifade edilmiş olup, veri toplama süreci ve verilerin analizi ifade edilmektedir.

3.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE DESENİ

Bu tez çalışmasında yöneticilerin kadın çalışanların annelik rolüne karşı tutumunu tespit edebilmek amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma ile ilgili literatür taraması sonucu nitel araştırma desenlerinin çalışma esnasında belirlendiği gibi net bir çizgide devam etmediği, görüşmelerin akışına göre farklılıklar oluşabileceği anlaşılmıştır. Araştırma süreci boyunca veri toplama yöntemi, katılımcılar, görüşme soruları gibi faktörler değişkenlik gösterebilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Gerçekleştirilen çalışmalarda en temel amaç araştırmaya katılan bireylerin çalışma yapılan konu hakkındaki öz fikirlerine ulaşabilmek ve bu çerçevede yöntemi belirlemek olarak ifade edilmektedir (Creswell, 2013).

Araştırmanın problemi ortaya çıkarıldıktan sonra yapılan çalışmanın hangi sınırlar içerisinde devam ettirileceği ve araştırma kapsamında belirlenmiş olan soruları yanıtlamak adına hangi yöntemin uygulanacağının kararlaştırılması gerekmektedir. Kerlinger (1986) araştırma desenini, araştırma soru ya da problemlerine cevap bulabilmek adına oluşturulmuş inceleme planı, inceleme biçimi ve strateji olduğunu ifade etmektedir. Oluşturulan bu plan çalışmanın ana hatlarını içermektedir. Analiz birimini yöneticilerin oluşturduğu bu çalışmada; yöneticilerin çalışan annelere yönelik tutumları, uyguladıkları politikalar ve yapmış oldukları ve yapılmasını gerekli gördükleri düzenlemeler ve sürecin nasıl yürütüldüğü ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemleri içerisinde diğer yaklaşımlara göre (etnografik, kuram oluşturma) fenomenoloji yaklaşımı araştırmacıların daha rahat uygulayabileceği bir desen olarak ifade edilmektedir (Creswell, 2013). Fenomenoloji çalışmaları genel anlamı ile farkında olunan ancak konu ile ilgili detaylı bilgiye sahip olunmayan olgulara odaklanmış bir

desen olarak ifade edilmektedir. Söz konusu olgular çevrede gelişen olaylar, tecrübeler, algılar, durum ve kavramlar gibi farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Tam anlamı ile yabancı olmamasına karşın konu ve durum ile ilgili derinlemesine bilgi sahibi olunmayan durumlar için fenomenoloji uygun bir araştırma zemini olarak ifade edilmektedir (Göçer, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Fenomenolojik araştırmalar betimleyici fenomenoloji ve yorumlayıcı fenomenoloji olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır. Bahsedilen grupların her ikisinde de bireylerin deneyimlerini ortaya çıkarmak amaç olarak belirlenmiş olmasına karşın betimleyici fenomenolojide amaç insanların algı ve tecrübelerini betimlemek olarak ifade edilirken yorumlayıcı fenomenoloji bunların altında yatan gizlenmiş olan anlamlara odaklanmaktadır (Koşar, 2019; Ersoy, 2016). Kadın çalışanların annelik rolünün yöneticiler tarafından nasıl değerlendirildiğini ele alan bu çalışmada Edmund Husserl'in öncülük etmiş olduğu transandantal fenomenolojiyi araştırma metodu olarak geliştiren Giorgi'nin (2009) betimleyici fenomenoloji araştırma deseni kullanılmaktadır (Aydoğdu vd., 2017; Denscombe, 2007).

3.2. VERİ TOPLAMA ARACI VE GÖRÜŞME SORULARI

Yapılan bu tez çalışmasında açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı kullanılmıştır. Bu bağlamda görüşmenin gidişatına ve katılımcıların yanıtlarına göre hazırlanan sorulara ek sorular eklenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak görüşmeci tarafından oluşturulmuş olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış olup görüşmeler yüz-yüze bireysel görüşmeler şeklinde gerçekleştirilmiştir. Görüşme formuna son şeklini vermek adına 3 alan uzmanı öğretim üyesine sunulmuş olup yaptıkları düzeltmeler ile son şeklini alarak katılımcılara aktarılmıştır. Katılımcılara yöneltilen sorular 3 bölüme ayrılmış olup ilk bölüm demografik bilgileri içerirken ikinci bölümde kurum ile ilgili bilgileri içermekte olup üçüncü kısımda ise araştırma problemine yönelik odaklanmış sorulardan oluşmaktadır. Görüşmeler gerçekleştirilirken giriş kısmında katılımcılara yapılan çalışma ile ilgili açıklamalar yapılarak demografik özellikler ile ilgili 5 soru, kurum ile ilgili 9 soru ve yöneticilerin çalışan annelere karşı tutumlarını ölçmek amacı ile 6 soru şeklinde katılımcılara iletilmiştir.

Yöneticilerin kadın çalışanların anneliklerine karşı tutumlarını anlamaya imkân sağlayacak görüşme soruları aşağıda ifade edilmektedir.

1. Demografik Sorular

   -Cinsiyet

   -Yaşınız?

   -Medeni durumunuz?

   -Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?

   -Kaç yıldır bu pozisyonda çalışıyorsunuz?

2. Kurum ile İlgili Sorular

   -Hangi sektörde faaliyet gösteriyorsunuz?

   -Kaç personeliniz bulunmaktadır?

   -Firma bünyesinde kaç kadın çalışan bulunmaktadır?

   -Bulunan kadın çalışanların pozisyonları nedir? (Beyaz yaka, mavi yaka)

   -Kaç kadın yönetici bulunmaktadır?

   -Çalışma sisteminizden bahseder misiniz?

   -Firmanız bünyesinde kadın çalışanlara uygun çalışma alanları bulunuyor mu?

   -Firma bünyesinde işe alım gerçekleştirirken cinsiyet ve medeni durum dikkate alınıyor mu?

   -İşletme bünyesinde esnek çalışma uygulanmakta mıdır?

3. Araştırma Problemine Yönelik Sorular

   1. Kadınların çalışma hayatındaki konumu ile ilgili değerlendirmeleriniz nelerdir?

   2. Annelik rolü hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

   3. Bir annenin çalışması hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

   4. Çalışan annelerin desteklenmesi bağlamında kamusal uygulamalar ve destekler hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

   5. Sizin şirket olarak bu konuda kurumsal düzenlemeleriniz, tedbirleriniz ve destekleriniz mevcut mu?

   6. Elinizde imkan olsa bu konuda neler yapmak isterdiniz?

3.3. EVREN ÖRNEKLEM

Araştırmanının evrenini İstanbul'da hizmet sektöründe çalışan İnsan Kaynakları yöneticileri oluşturmaktadır. İstanbul Türkiye'de nüfus yoğunluğunun en yüksek olduğu şehirdir. Dolayısıyla çalışan sayısı bakımından da en fazla çalışanın olduğu şehir olduğu söylenebilir.

İstanbul'daki işgücü 5.063 milyon olup bu rakam toplam Türkiye işgücünün %18'ini oluşturmaktadır. Kadının işgücüne katılma oranı Bölge'de %28,6, Türkiye genelinde ise %29,5'tur. İstihdam edilen nüfusun sektörlere göre dağılımına bakıldığında ise Türkiye'de sırasıyla %49,4, %26,0 ve %24,6 olan hizmetler, sanayi ve tarım sektörlerinin paylarının İstanbul'daki dağılımının ise %62,7, %36,7 ve %0,3 olduğu ve Türkiye geneli ile karşılaştırıldığında İstanbul'da hizmetler sektörünün oldukça önemli olduğu görülmektedir (İstanbul İl Sanayi Durum Raporu, 2018: 2). Başka bir raporda da İstanbul'da istihdamın sektörlere göre dağılımında kadın çalışanların erkeklere nazaran daha yoğun bir şekilde hizmet sektöründe faaliyet gösterdiği belirtilmektedir (İstanbul İşgücü Piyasası, 2023: 30).

Çalışmaya katılacak yöneticilerin seçilmesi esnasında araştırma problemine en uygun olan ve nitel araştırmalarda sıklıkla tercih edilen ve derinlemesine bilgi alınmasını sağlayacak olan amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örneklem sınırlı kaynakların etkin olarak kullanılması için zengin kaynakların belirlenmesi ve seçilmesidir. Bu yöntem araştırma kapsamında deneyimli ve konuya hakim bireylerin seçilmesi ve araştırmaya dahil edilmesini içerir (Palinkas, 2015). Araştırma kapsamında 21 katılımcıya istek gönderilmiş olup her yönetici görüşme teklifini kabul etmediğinden dolayı ulaşılabilirlik ön planda tutularak görüşme teklifini kabul eden katılımcılar dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda toplamda 10 katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar hizmet sektörü içinde kadınların yoğun olarak çalıştığı tekstil, pazarlama, turizm, lojistik ve medya alanlarından sürece dahil olmuşlardır. Araştırma bulgularının raporlanmasında katılımcı gizliliğinin sağlanması için her bir katılımcı Katılımcı-1 Katılımcı-10 olmak üzere isimlendirilmiştir.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak yüz yüze, bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak 10 yönetici ile

görüşmeler gerçekleştirilmiş literatür kapsamında oluşturulan 6 açık uçlu soru katılımcılara yöneltilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilecek olan soruların fonksiyonelliğini gözlemleyebilmek adına araştırma öncesi 3 katılımcı ile pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme gerçekleştirilmeden önce katılımcılara araştırmanın amacı açık olarak ifade edilmiş, bilinçli onam gözetilerek katılımcı isteği doğrultusunda görüşmeden çekilebileceği ifade edilmiştir. Gerçekleştirilen görüşmeler yöneticilerin çalışan annelerin annelik tutumlarına karşı görüşlerini zaman baskısı hissetmeden ve kendilerini daha rahat hissedebilmeleri amacı ile faaliyette bulundukları örgütte gerçekleştirilmiştir. Görüşmeye katılan her bir katılımcının sözlü onayı alındıktan sonra yapılan görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Bu bağlamda gerçekleştirilen görüşmeler 35-45 dakika aralığında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler bittikten sonra katılımcılardan alınan ses kayıtları dikkatle yazıya dökülmüş ve sonrasında katılımcıların her birine verdikleri yanıtlar gönderilerek sözlü teyit alınmıştır. Görüşme soruları her katılımcıya aynı şekilde ifade edilmiş olup gerek duyulduğu zamanlarda sorular tekrarlanmış ve görüşmenin akışına göre konu ile alakalı sorular eklenmiştir.

3.5. VERİLERİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİĞİ

Nitel araştırmalar gerçeğin tek olması varsayımı yerine bağlama ve yorumlayıcıya bağlı olarak gerçekliğin çoklu ifadelerinin olduğunu ileri sürerek kendisini bu şekilde konumlandırmış bir yöntemdir (Yin, 2011; Ravitch ve Carl, 2019; Arslan, 2022). Nitel araştırmaların temelini oluşturan yorumlayıcı yaklaşım incelendiğinde algı duyular ile ilgili olmanın dışında algılanan duyunun yorumunu da içerisinde barındırmaktadır (Daymon ve Holloway, 2003; Ormston vd. 2014; Ponterotto, 2015; Tutar, 2022). Yıldırım ve Şimşek (2013) nitel araştırmalarda geçerlilik kavramının güvenilirlik kavramına kıyasla daha fazla önem ifade ettiğini belirtmiştir. Bilimsel araştırmaların değeri araştırmacıların yaptıkları çalışmalarda ortaya çıkarmış oldukları bulguların geçerlilik ve güvenilirliğini ifade edebilmesine bağlıdır (Arslan, 2022).

Nitel araştırmalarda dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan biri de örneklem büyüklüğüdür. Araştırma desenlerine göre sabit örneklem büyüklüklerinin olmaması araştırmacıların kendi inisiyatiflerinde yol izlemesine yol açmaktadır. Bundan yola çıkılarak yapılan çalışmaya katılan bireylerden ziyade verilen cevaplara istinaden ortaya çıkarılan sonucun araştırma sorusunu yansıtıp yansıtamadığı çalışmanın geçerlilik ve güvenilirliğini ortaya çıkarmaktadır (Creswell, 2007; Morse, 2012; Lewis, 2015;

Silverman, 2013; Tutar, 2022). Fenomenoloji araştırmalarında geçerliliği sağlayabilmek için çoklu yaklaşımlar kullanılarak görüşmecilerin bakış açılarına yer verilmektedir (Creswell, 2014; Akyol, 2018).

Güvenilirlik olmadan geçerlilik ve tutarlılık; doğrulanabilirlik olmadan inandırıcılık ve aktarılabilirlik olmayacağından yapılan araştırma kapsamında ilk olarak nitel araştırmalarda iç geçerlilik (inandırıcılık) ve dış geçerlilik (aktarılabilirlik); güvenilirlik kapsamında ise iç tutarlılık güvenilirliği (tutarlılık) ile dış güvenilirlik (doğrulanabilirlik) ölçüleri detaylandırılmıştır (Lincoln ve Guba, 1985). İç geçerlilik için izlenen adımlar şu şekildedir: (a) Görüşme formu tez danışmanı görüşüne sunulmuştur. (b) 3 insan kaynakları uzmanı ile pilot çalışma yapılmış olup alınan geri bildirimler çerçevesinde sorular düzenlenmiştir. (c) katılımcılardan alınan yanıtlar doğrudan aktarım alıntı yapılarak bulgular bölümünde yer verilmiştir. Dış geçerliliği sağlamak için ise katılımcılara; araştırmanın amacına, önemine ve yöntemine ilişkin bilgiler aktarılmıştır.

Araştırmanın iç güvenilirliğini sağlamak için görüşmeler katılımcıların bilgi ve izni dahilinde ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Bu neticede veri kaybının önüne geçilmiş olup katılımcıların yanıtları doğrudan yapılan çalışmaya aktarılmıştır. Ayrıca verilen yanıtlar neticesinde ortaya çıkarılan kodlar uzman kontrolüne sunulmuş dış güvenilirlik sağlanması hedeflenmiştir.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ

Fenomenolojik araştırmalar diğer nitel araştırma desenlerinden farklı ve kendine özgü analiz sürecini içermektedir. Araştırmacının görüşmelerden ses kayıt cihazı ve yazılı olarak elde ettiği veriler analiz edilirken parantezleme (araştırmacının fenomene ilişkin ön bilgi, tutum ve düşünceleri, değer ve önyargılarını görüşme süresi boyunca askıya alması olarak ifade edilmektedir), fenomenolojik redüksiyon (görüşmeciler ile gerçekleştirilen görüşme metinlerinde yer alan deneyim ile ilgili temel özellikler ve anlam birimlerini belirleme), imgesel çeşitleme (anlam birimleri baz alınarak fenomenin yapısal temaları ortaya çıkarılmaktadır), anlam ve özlerin sentezlenmesi olan dört adım takip edilmiştir (Giorgi, 2009). Elde edilen veriler analiz edilirken araştırmacının yorum, fikir ve düşüncelerinin görüşmeden elde edilen cevaplara yansıtılmamasına dikkat edilmiş olup görüşmecinin aktardığı bilgiler doğrudan alıntı şeklinde ifade edilmektedir. Moustakas (1994) fenomenolojik araştırmalarda analiz adımlarını şu şekilde

sıralamaktadır; önem arz eden ifadelerin belirlenmesi, anlam kümelerinin oluşturulması, temaların kümelenmesi, dokusal ve yapısal betimlemelerin oluşturulması, deneyimlerin temeline ilişkin dokusal ve yapısal betimlemelerin bir araya getirilmesi. Araştırma süreci sonunda ortaya çıkarılan veriler betimsel analize tabi tutulmuş olup betimsel analiz, derinlemesine analizin kullanılmadığı verilerin işlenmesinde kullanılan bir yöntem olarak ifade edilmektedir. Betimsel analizin amacı ortaya çıkarılan verilerin düzenlenerek temalaştırılması özetlenmesi ve yorumlanmasıdır. Bu yöntem 4 aşamayı içermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

1. **Betimsel Analiz İçin Çerçeve oluşturma:** araştırmaya konu olan sorulardan, kavramsal çerçevesinden ve görüşmede yer verilen boyutlardan yola çıkılarak bir çerçeve oluşturulur. Bu neticede verilerin hangi temaların altına yerleştirileceği belirlenir.
2. **Tematik Çerçeveye Göre Verilerin İşlenmesi:** burada önceden oluşturulmuş olan çerçeveye göre ortaya çıkarılmış olan veriler gözden geçirilerek düzenlenip, bazı veriler araştırma dışında bırakılabilir.
3. **Bulguların Tanımlanması:** düzenlenmiş olan veriler bu aşamada tanımlanır ve gerektirdiği yerlerde doğrudan alıntılar ile desteklenir
4. **Bulguların Yorumlanması:** bu aşama tanımlanmış olan bulguların açıklama, anlamlandırma ve ilişkilendirilmesini içermektedir.

Bu kapsamda araştırma soruları bazında nitel veri analizlerinden betimsel analiz yöntemi uygulanmıştır. Katılımcıların her bir soru için verdikleri benzer ve farklı ifadeler incelenmiş olup en fazla vurgulanan cevaplar neticesinde kodlar bir havuzda toplanmış olup karma kodlama yöntemi kullanılarak kodlama yapılmıştır. Kodlar benzerliklerine göre bir araya getirilerek temalar ortaya çıkarılmıştır. Kodlamaların ardından bulgular bölümünde her başlık altına konuyu en iyi yansıttığı belirlenen alıntılara yer verilmiştir.

4. BULGULAR

Yöneticilerin kadın çalışanların annelik tutumlarına yönelik görüşlerinin incelendiği tez çalışmasının bu bölümünde araştırma bulgularına yer verilmektedir. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar neticesinde benzerlikler ve farklılıklar incelenerek en fazla vurgulanan ifadeler kodları ortaya çıkarmıştır. Kodlar arasındaki bağlantılara dayanılarak temalar oluşturulmuş, oluşturulan temalar araştırma soruları kapsamında belirlenmiş olup kodlar oluşturulan temaya karşı yöneltilen her bir soru için katılımcıların belirtmiş oldukları ifadeleri içermektedir. Araştırmaya katılan görüşmeciler araştırma etiği kapsamında K1 (Katılımcı 1)-K10 (Katılımcı 10) şeklinde adlandırılmıştır.

Yapılan analizler neticesinde 30 kod elde edilmiş elde edilen kodlar 6 tema altında toplanmıştır. Temalar hizmet sektöründe bulunan insan kaynakları yöneticilerinin kadınların iş hayatındaki konumlarına yönelik değerlendirmeleri neticesinde şu isimlerle temsil edilmiştir; kadınların çalışma hayatındaki konumu, annelik rolü, annenin çalışması, kamusal düzenlemeler, firma tarafından uygulanan düzenlemeler ve siz olsaydınız.

Tablo 4: Kod ve Temalar

KODLAR	TEMALAR
• İş gücüne katılım arttı • Çalışma hayatındaki kadın sayısı yetersiz • Eşitlik sağlanmalı • Normalleşmeli • Disiplin ve düzen sağlıyor	**KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU**
• Yalnızca kadına yüklenen bir sorumluluk • Mükemmel ama kariyer için zor ve yıpratıcı • Düşünce yapısı düzeldikçe kadın-erkek dengesi sağlanabilir • Biçilen roller nedeniyle değil isteyerek anne olunmalı	**ANNELİK ROLÜ**
• Annenin çalışması çocuğun gelişimine katkı sağlıyor • Kadın kendi ayakları üzerinde durmalı • Toplumda yaygınlaşmalı • Ekonomik özgürlük • Toplum tarafından yüklenen roller • Çocuk bakımı için kimsenin olmaması verimi azaltıyor • Gurur duyulası	**ANNENİN ÇALIŞMASI**
• Doğum ve süt izni yeterli değil	**KAMUSAL UYGULAMA VE DÜZENLEMELER**

• Özel sektörde kurallar daha katı • Esnek çalışma rahatlatıyor fakat her sektöre uygun değil • İyileştirme kadın çalışanları arttırır • İşkur iş başı eğitim programları kadınların iş yaşamına katılımını artırdı	
• Kreş desteği • Maddi destek • Esnek çalışma • Fazla izin kullanma hakkı	**FİRMA TARAFINDAN UYGULANAN DÜZENLEMELER**
• Kreş, etüt merkezi • İzin sürelerinin uzatılması • Geçmişten gelen rolleri ortadan kaldırmak • Çalışma saatlerinde düzenleme • Kadın erkek arasındaki şartları dengelemek	**SİZ OLSAYDINIZ**

Tablo 4. genel itibari ile kod ve temaların gösterildiği bir bütün olarak ortaya çıkarılmış olup katılımcıların demografik bilgileri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5. Katılımcılara Yönelik Bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Görevi	Kurumda çalışma süresi	Pozisyonda çalışma süresi
1	Kadın	35	Bekar	İ.K. Müdürü	3 ay	10 yıl
2	Kadın	38	Bekar	İ.K. Müdürü	14 yıl	5 yıl
3	Kadın	36	Bekar	İ.K. Müdürü	2 yıl	1 yıl
4	Kadın	38	Evli	İ.K. Uzmanı	1 ay	3 yıl
5	Kadın	51	Evli	İşe Alım Uzmanı	3.5 yıl	12 yıl
6	Erkek	39	Evli	İ.K. Uzmanı	8 yıl	3 yıl
7	Kadın	47	Evli	İ.K. Uzmanı	14 yıl	9 yıl
8	Kadın	38	Bekar	İ.K. Uzmanı	3 yıl	3 yıl
9	Erkek	39	Evli	İ.K. Uzmanı	9 yıl	5 yıl
10	Erkek	38	Evli	İ.K. Yöneticisi	13 yıl	3 ay

Araştırmaya katılan görüşmecilerin bilgileri aşağıda verilmiş olan tabloda ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde Katılımcıların yaş aralığı 35-51, kurumda çalışma süreleri 3 ay ile 14 yıl arası, pozisyonda çalışma süreleri ise 3 yıl ile 10 yıl arasında değişmektedir.

Tablo 6. Kuruma Yönelik Bilgiler

Katılımcı	Sektör	Personel Sayısı	Kadın Çalışan Sayısı	Kadın Çalışanların Pozisyonları	Kadın Yönetici Sayısı	Çalışma Sistemi
1	Tekstil	120	91	Mavi yaka 89 beyaz yaka 2	2	Vardiya sistemi Haftada 5 gün
2	Tekstil	525	420	Mavi yaka 410 beyaz yaka 10	10	08:00-18:20 Haftada 5 gün
3	Tekstil	700	300	Mavi yaka 285 beyaz yaka 15	15	09:00-17:45 haftada 5 gün
4	Pazarlama	500	100	Çoğunluk beyaz yaka	5	08:00-18:00 haftada 5 gün
5	Seyahat	1500	600	540 beyaz yaka 60 mavi yaka	12	09:00-17:00 cumartesi dahil
6	Pazarlama	300	100	Beyaz yaka	2	09:00-18:00 cumartesi dahil
7	Lojistik	750	327	17 mavi yaka 310 beyaz yaka	17	09:00-18:00 haftada 5 gün
8	Yapım Şirketi	750	424	400 beyaz yaka 24 mavi yaka	5	08:30-17:30 haftada 5 gün
9	Satın alma ve Lojistik	1000	365	320 beyaz yaka 45 mavi yaka	7	09:00-18:00 haftada 5 gün
10	Seyahat	2500	1200	1000 beyaz yaka 200 mavi yaka	25	09:00-18:00 haftada 5 gün

Kurum ile ilgili sorulara ilişkin bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan görüşmecilerin tekstil, pazarlama, satınalma ve lojistik, seyehat ve yapım şirketinde yöneticilik yapan çalışanlardan oluştuğu, personel sayılarının 120 ile 2500 arasında, kadın yönetici sayılarının 2 ile 25 arasında değiştiği belirlenmiştir.

4.1. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU

Yapılan araştırma kapsamında ortaya çıkarılan kodlar bağlamında oluşturulan ilk tema **kadınların çalışma hayatındaki konumu** teması olarak belirlenmiştir. Bu tema altında görüşmeciler kadınların çalışma hayatındaki konumu ile ilgili görüşlerini ifade etmişlerdir. Tema toplamda 5 kodu içermektedir.

Tablo 7. Kadınların Çalışma Hayatındaki Konumu

KOD	TEMA
• İş gücüne katılım arttı • Çalışma hayatındaki kadın sayısı yetersiz • Eşitlik sağlanmalı • Normalleşmeli • Disiplin ve düzen sağlıyor	**KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU**

Katılımcılar kadınların iş gücüne katılım oranındaki artışa dikkat çekerken aynı konumda çalışan kadın erkek çalışanların eşit haklara sahip olmadıklarını, erkek çalışanların kariyerlerinin daha hızlı ilerlediğini eşit zamanlı işe girilen bireyler arasında erkek çalışanların daha kolay terfi aldıklarını ifade etmişlerdir. Diğer yandan çalışma hayatında kadın sayısının yeterli olmadığını, kadınlara yüklenen çocuk bakım ve ev sorumluluğunun bu oranı düşürdüğünü ve kadınların çalışma hayatında bulunmasının toplum düzeyinde artık normalleşmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Bununla beraber kadınların iş yaşamında bulunmasını bir denge unsuru olarak nitelendirerek bulundukları ortamda disiplin ve düzen sağladığını ifade etmiştir. Bu bağlamda K1 ve K7 düşüncelerini aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:

> "*Kadınların geçmişe oranla işgücüne katılımı son yıllarda daha fazla arttı. Kadınların çalışma yaşamında çok daha fazla yer alması gerektiğini düşünüyorum kadın işgücüne yer verilen firmalarda verimin daha yüksek olacağını düşünüyorum." (K1)*

> "*Kadınların çalışma hayatındaki konumunun erkeklere göre daha zorlu ve çetrefilli olduğunu düşünüyorum. Kendimden örnek vermem gerekirse bu düzeye gelebilmek için erkek yöneticilere kıyasla daha zorlu süreçlerden geçtiğimi düşünüyorum. Günümüzde bu durum biraz da olsa iyileşmiş durumda geçmiş zamanlarda kadınların yükselmesi hatta çalışması bile çok zorlu süreçlerden geçiyordu. Günden güne bu düzenin iyileşmesini temenni ediyorum. Kadınların çalışmasının normalleşmesini toplumun bu düşünceye erişebilmesini isterim." (K7)*

4.2. ANNELİK ROLÜ

İkinci tema olan **annelik rolü** altında katılımcıların annelik kavramı, annelerin sorumlulukları ile ilgili görüşleri değerlendirilmiştir. Bu tema altında toplam 4 kod yer almaktadır.

Tablo 8. Annelik Rolü

KOD	TEMA
• Yalnızca kadına yüklenen bir sorumluluk • Mükemmel ama kariyer için zor ve yıpratıcı • Düşünce yapısı düzeldikçe kadın-erkek dengesi sağlanabilir • Biçilen roller nedeniyle değil isteyerek anne olunmalı	**ANNELİK ROLÜ**

Katılımcılara annelik rolü ile ilgili sorular yöneltildiğinde kadın katılımcılar anneliğin mükemmel bir duygu olduğunu fakat kariyerinde ilerlemek isteyen kadınlar için zor ve yıpratıcı bir süreç olduğunu belirtmişlerdir. Bunun nedenlerini sıraladıklarında ise çocuk bakımının yalnız kadına yüklenen bir sorumluluk olduğunu, çalışma hayatında bulunmanın erkeğin görevi olarak görülmesini ve buna bağlı olarak kadına biçilen görevin çocuk bakım sorumluluğu olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmaya katılan katılımcılar kadınların kendilerine toplum tarafından biçilen annelik rolünü tamamlamak için değil gerçekten isteyerek anne olmaları gerektiğini, kendilerini kariyer anlamında istedikleri seviyeye getiren ve planlı bir şekilde anne olan kadınların hem aile hayatında hem de iş yaşamında daha başarılı olacağını düşünmektedir. Bunun yanında katılımcılar toplumun düşünce yapısının değişmesinin, kadın çalışmamalı algısının azalmasının iş hayatında kadın erkek dengesini sağlayacağı düşüncesini ifade etmiştir. Bu bağlamda K2 düşüncelerini aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:

> *"Annelik aslında mükemmel bir şeyken kadına yüklenen sorumluluklardan dolayı bir işmiş gibi görünüyor. Aslında kadınlar da erkekler gibi hem çalışıp hem ailesine destek sağlayabilir. Kadının rolü aslında geçmişten süregelen ve silinmeye çalışan algı olmalı burada. Toplumumuzda çok sayıda çalışan anne olduğunu ve hem mesleğini icra ettiğini hem de çok başarılı çocuklar yetiştirdiğini görüyoruz." (K2)*

4.3. ANNENİN ÇALIŞMASI

Üçüncü tema olan **annenin çalışması** teması anne olan kadınların çalışmasına yönelik katılımcıların değerlendirmelerini içermektedir. Bu tema altında anne olan kadınların çalışmasını nitelendiren 7 kod yer almaktadır.

Tablo 9. Annenin Çalışması

KOD	TEMA
• Annenin çalışması çocuğun gelişimine katkı sağlıyor • Kadın kendi ayakları üzerinde durmalı • Toplumda yaygınlaşmalı • Ekonomik özgürlük • Toplum tarafından yüklenen roller • Çocuk bakımı için kimsenin olmaması verimi azaltıyor • Gurur duyulası	**ANNENİN ÇALIŞMASI**

Katılımcılar annelerin çalışmasını kendilerinden örnekler vererek açıklamış olup çalışıp kendi parasını kazanabilen kendi ayakları üzerinde durarak çocuklarına rol model olan annelerin çocukları açısından gurur duyulası olduğunu düşünmektedir. Annelerin çalışmasının toplumda yaygınlaşması gerektiğini ifade ederken aynı zamanda eğitimli, çalışan ve kendi ayakları üzerinde duran kadınların daha bilinçli anne olduğu ve çocuklarının gelişimine ve eğitimine katkı sağladığını ifade etmiştir. Diğer yandan ataerkil toplum yapısında kadına biçilen rollerden kaynaklı olarak çocuk bakım sorumluluğunun anneye yüklenmesinin çalışan annelerin iş-aile dengesini kurmakta zorlanmalarına sebep olduğunu ve dolaylı olarak verimi düşürdüğünü ifade etmiştir. Bu bağlamda K5 ve K4 düşüncelerini aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:

> *"Annelerin çalışması çocukları açısından gurur duyulası bir düşünce. Bir anne veya bir kadının da çalışması bir erkeğinki kadar normal bir durum bence. Günümüzde eskiye kıyasla kız çocuklarının eğitim oranı da artmış ve artmaya devam ediyor. Bu mutluluk verici. Ekonomik özgürlüğünü sağlayabilen ve ayakları yere sağlam basabilen kadınları ancak bu şekilde artırabiliriz. Bir annenin çalışmak istemesini çocuğuna bakmak istemiyor evine bağlı değil olarak algılamamak gerektiğini düşünüyorum. Çocuklarına*

sağlam temelli bir gelecek hazırlamak isteyen her anne imkanlar dahilinde çalışmalıdır.'' (K5)

''Benim açımdan bu durum oldukça normal anneler de babalar gibi çalışabilir çalışmayadabilir. Şirketler ilk zamanlarda beklenen performansı gösteremeyeceğini düşündükleri için kadınların işe alımlarına hep ön yargılı davranırdı. Hatta iş görüşmesine katılan kadınlar bekarsa yakın zamanda evlenmeyi düşünüyor musunuz evliyse aynı soruyu çocuk sahibi olmayı düşünüyor musunuz diye yöneltirdi. Fakat bu durumun kadının performansını ve motivasyonunu etkilediğini düşünmüyorum. Çocuklarına güzel bir gelecek sağlamak adına çalışan kadınlar, çok iyi eğitimler almış ve mükemmel kariyere sahip olmak isteyen kadınlar oldukça fazla ve bence bu durumun önü daha da açılmalı gerek firmaların sağladıkları kolaylıklarla gerek devlet desteklerinin arttırılmasıyla bu durumun yaygınlaştırılması gerektiği düşüncesindeyim.'' (K4)

4.4. KAMUSAL UYGULAMA VE DÜZENLEMELER

Dördüncü tema altında katılımcıların çalışan annelerin desteklenmesi bağlamında hali hazırdaki kamusal uygulamalar ve desteklere yönelik düşünceleri yer almaktadır. Bu tema kapsamında 5 kod ortaya çıkmıştır.

Tablo 10. Kamusal Uygulama ve Düzenlemeler

KOD	TEMA
• Doğum izni ve süt izni yeterli değil • Özel sektörde kurallar daha katı • Esnek çalışma rahatlatıyor fakat her sektöre uygun değil • İyileştirme kadın çalışanları arttırır • İşkur iş başı eğitim programları kadınların iş yaşamına katılımını artırdı	**KAMUSAL UYGULAMA VE DÜZENLEMELER**

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu doğum ve süt izinlerinin yetersizliğini ifade etmiş olup bu bağlamda yapılacak iyileştirmelerin (ücretli izin sürelerinin uzatılması) çalışan annelerin sayısını artıracağı düşüncesindedir. Özel sektörde kamu sektörüne göre

kuralların (izinler, tatiller, raporlar) daha katı olduğunu belirtilmiştir. Bununla beraber son yıllarda uygulanan esnek çalışma uygulamasının kadın çalışanları rahatlattığını fakat esnek çalışmanın her sektörde uygulanamayan bir uygulama olduğunu, beyaz yaka çalışan anneler için uygun fakat mavi yaka çalışan anneler için esnek çalışma uygulamasının herhangi bir iyileştirme veya kolaylık sağlamadığını ve her sektöre uygulanamadığı için yetersiz olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanında İşkur iş başı eğitim programlarının uygulanmasının çalışan kadın sayısını arttırdığı belirtilmiştir. Bu bağlamda düşüncelerini aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:

> *"Devlet tarafından sağlanan doğum izinleri süt izinleri sürelerinin uzatılması gerektiğini düşünüyorum. Bir annenin çocuğunun gelişim aşamasında onunla bağ kurabilmesi gerektiğini düşünüyorum bunun için bu izin süreleri buna göre arttırılmalı. Özel sektör kamu sektörüne göre bu açıdan daha katı kurallara sahip. Kamu sektörü herhangi bir durum yaşadığında örneğin çocuk hastalandığında, başına bir problem geldiğinde oldukça kolay izin ve rapor kullanabilirken özel sektör izinleri ve raporları daha zorlayıcı şartlar içermekte. Öte yandan esnek çalışma çalışan anneler için oldukça güzel bir sistem fakat mavi yaka çalışan anneler özellikle üretim sektöründe örneğin bizim sektörde bu tarz uygulamalar pek mümkün olmadığı için daha çok beyaz yaka çalışan anneler açısından olumlu düzenlemeler olduğunu düşünüyorum." (K1)*

4.5. FİRMA TARAFINDAN UYGULANAN DÜZENLEMELER

Katılımcılara çalıştıkları firmalardaki kurumsal düzenlemeler, tedbirler ve desteklere yönelik uygulamaları sorulmuş ve verilen cevaplar bu tema altında yer almıştır. Bu tema kapsamında 4 kod içermektedir.

Tablo 11. Firma Tarafından Uygulanan Düzenlemeler

KOD	TEMA
• Kreş desteği • Maddi destek • Esnek çalışma • Fazla izin kullanma hakkı	**FİRMA TARAFINDAN UYGULANAN DÜZENLEMELER**

Yöneltilen soru karşısında katılımcılar mesai saatleri içerisinde kreş desteği sağladıklarını, çocukları olan annelere eğitim, sağlık ve özel günlerde maddi destek sağladıklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanında esnek çalışma uygulamasını kullanan anneler olduğunu ve çalışan annelere fazla izin kullanma hakkı tanıdıklarını ifade etmiştir. Bu bağlamda K7 ve K9 düşüncelerini aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:

> *"Gerekli tüm yasal haklarını kullanmalarını sağlıyoruz. Bunun dışında eğitim ve sağlık açısından destekler veriyoruz. Eğitim masraflarına destek sağlıyoruz. Eğitim düzeyinde çocuğu olmayan anneler için de bu desteği çocuk bakım katkısı olarak gerçekleştiriyoruz." (K7)*

> *"Doğum sonrası ücretli ve ücretsiz izin hakkı, süt izni ve kısmi çalışma gibi uygulamalarımız bulunuyor. Ayrıca doğum yapan çalışanlarımıza ya da eşlerine doğum yardımı yapılıyor. Ayrıca vakıf tarafından altın ödemesi yapılıyor." (K9)*

4.6. SİZ OLSAYDINIZ

6. tema olarak katılımcılara annelerin çalışma hayatında aktif rol almaları için siz neler yapardınız sorusu yöneltilmiştir. Bu tema altında katılımcılara eğer imkân olsa nasıl düzenlemeler yapmak istedikleri sorusu yöneltilmiştir. Bu tema kapsamında ortaya 5 kod çıkarılmıştır.

Tablo 12. Siz Olsaydınız

KOD	TEMA
• Kreş, etüt merkezi • İzin sürelerinin uzatılması • Geçmişten gelen rolleri ortadan kaldırmak • Çalışma saatlerinde düzenleme • Kadın erkek arasındaki şartları dengelemek	**SİZ OLSAYDINIZ**

Katılımcıların annelerin çalışma hayatında daha aktif olarak yer almaları ve çalışma hayatında bulunan annelere konfor sağlanması için en fazla vermiş oldukları cevap mesai saatleri içerisinde kurum içi kreş ve etüt merkezi olarak ifade edilmiştir. Katılımcılar çalışma saatlerinde düzenlemeler yapılması gerektiğini, çalışan annelerin çalışma

saatlerinin çocuklarının okul saatlerine göre ayarlanmasının gerekli olduğunu ifade etmiştir. Bununla beraber kadınlara sağlanan süt izni, doğum izni gibi sürelerin uzatılmasını vurgulamışlardır. Bunun yanında katılımcılar toplumun kadına biçtiği rolleri ortadan kaldırmak istediklerini, aile düzeninin yalnızca kadınlar tarafından oluşturulabilir bir anlayış olmaktan kurtarmak istediklerini ve kadın erkek arasındaki şartları dengelemek (biçilen sorumluluklar ve yüklenen roller) istediklerini ifade etmiştir. Bu bağlamda K10 ve K9 düşüncelerini aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:

> **"***Öncelikle kadınları seçim yapmak zorunda bırakmamak için çalışırdım. Bu durum erkeklerde böyle değil mesela çocuk sahibi olduğu için erkekler iş hayatından vazgeçmek zorunda kalmıyor. Bu dengeyi kurmak isterdim. Kurumlarda çocuk bakım hizmeti sunmak belki çalışan kadın oranını artırabilir." (K10)*
>
> *"Çalışan kadınların çalıştığı süreçte akılları çocuklarında kalmasın diye gerekli düzenlemeler yapardım. Belki bir kreş, etüt merkezi gibi çocukları hastalandığında, bakacak biri olmadığında en azından çocuğuna ulaşabileceği düzeyde olmasını sağlamak isterdim. Bunun dışında yasal izinlerin sürelerini kesinlikle uzatırdım." (K9)*

5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. TARTIŞMA

Araştırma kapsamında kadınların iş hayatındaki konumları ve rolleri hizmet sektöründen katılımcıların görüşleri üzerinden değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda hizmet sektöründen 10 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler kayıt altına alınmış, kayıtlar betimsel analiz kapsamında değerlendirilmiş ve 30 kod elde edilmiştir. Elde edilen kodlar ise 6 tema altında temsil edilmiştir.

İlk tema kadınların çalışma hayatındaki konumunu değerlendirmeye yöneliktir. Son dönemde iş dünyasında kadın çalışan sayısında önemli artış olduğu belirtilmektedir. 2021 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki işgücüne katılma oranı %51,4 iken bu oran kadınlarda %32,8, erkeklerde ise %70,3 oldu (TUİK, 6 Mart 2023). 2020 yılında, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %42,8 iken bu oran kadınlarda %26,3, erkeklerde ise %59,8 oldu (TUİK, 4 Mart 2022). Dolayısıyla kadınların yıldan yıla iş dünyasında daha aktif hale geldikleri görülmektedir. Ancak bununla birlikte katılımın hala yetersiz olduğu ve aynı işte çalışan kadınlarla erkeklerin eşit ücret alamadığı belirtilmektedir. Bu manada hazırlanan bir rapora göre 2011'den bu yana sadece 2,5 puan düşen inatçı bir %14 ücret farkı mevcut ve cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmak için gereken zaman 50 yıla aşkın bir zamanı kapsamaktadır (PWC, 2023). Bu olumsuz düşüncelerin yanı sıra kadınların iş dünyasında yer almaları erkeklerin kendilerini ve işlerini disipline etmeleri ve işyerinde bir düzen sağlamaları konusunda katkısı olduğu da belirtilmektedir. Çalışarak kendi gelirini elde eden kadının kazandığı özgüven sayesinde kendi hayatını da disipline ettiği ve iş dünyasındaki karşılaştıkları üzerinden mücadele etmeyi de öğrendiği söylenebilir (İçli, 2020). Diğer taraftan kadının çalışma isteği sadece ekonomik açıdan değerlendirilmeli. Kadının yüzleştiği birtakım baskı ve önyargılardan dolayı kendini değerli hissetme ve bir kimlik edinme isteği de çalışma hayatına dahil olma durumunu tetiklemektedir (İçli, 2020). Dolayısıyla kadının işgücünde yer alması bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak sadece yer almasına ve sayısal artışa odaklanmak toplumsal düzeni ve dengeyi de bozabilir. Bu konunun normalleşmesi ve konunun toplum nezdinde kabul edilmesi önem arz etmektedir.

İkinci temada annelik rolü ele alınmaktadır. Ataerkil toplumlarda annelik kadınların hem fiziksel hem duygusal açıdan tamamlanmasını ifade ederken çocuk sahibi olamayan veya olmayı reddeden kadının tamamlanamamış olduğu varsayılır (Dudu Karaman ve Doğan, 2018). Erkek egemen toplumlarda kadına hem ev hem çalışma yaşamında yüklenmiş birçok rol bulunmakta olup kadının görevi ev içi denge ve çocuk bakımını sağlamak olarak tanımlanmakta bu durum ise kadının kariyer hayatı ile ev ve çocuk bakımı arasında zorluk yaşamasına neden olmaktadır. Bahsi geçen toplum yapısında evin geçimini ve güvenliğini sağlamak erkeğin görevi olarak ifade edilmekte olup günümüz şartlarında yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler bu düşünce yapısını değiştirmiş gibi gözükse dahi kadın – erkek dengesi tam anlamı ile sağlanamamıştır (Bulut ve Kızıldağ, 2017). Buna nazaran kariyerinde belli bir noktaya gelmiş, ayakları yere sağlam basabilen, kendi tercihleri ile hayatını şekillendiren kadınlar anneliği planlamış oldukları yaşamın bir parçası olarak görmektedir (Miller, 2010). Bu bağlamda toplum nezdinde kadın – erkek dengesinin kurulması iş tanımlarının kadın işi erkek işi olarak ayrılmaması ve kadına ve erkeğe biçilen rollerin yeniden düzenlenmesi ile beraber kadın iş gücünün artacağı öngörülmektedir.

Üçüncü tema annenin çalışmasına yönelik görüşlerin değerlendirilmesini içermektedir. Dünya Bankası tarafından hazırlanan Dünya Kalkınma Raporu incelendiğinde kadınların çalışma hayatındaki payı arttıkça gıda, sağlık ve çocuğun eğitimi için yapılan harcamaların arttığı ortaya çıkmaktadır. Kendi ayakları üzerinde durabilen kadınların artması ile beraber çocuklarda okullaşma oranlarının artışına, sağlıklı beslenmelerine ve sağlık ile ilgili harcamalarına pozitif bir katkı olarak yansımaktadır (Dünya Bankası, 2012). Buradan yola çıkılarak kadınların daha iyi, daha yüksek pozisyonlarda çalışmaları hane halkı gelirini ve dolaylı olarak çocuğun gelişimini de olumlu yönde etkilemektedir (Paes de Barros vd., 2011). Bununla birlikte toplumun kadına yüklemiş olduğu roller gereği kadınlar iş-aile yaşam dengesini korumakla yükümlü olarak görülmekte ve yüklenen annelik görevleri kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırmaktadır (Eyüboğlu vd.,, 2000). Diğer taraftan annenin çalıştığı senaryoda çocuğa bakma yükümlülüğünün kimde olması gerektiği ise diğer bir muamma olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle 0-6 yaş grubu çocuğa sahip çalışan annelerin kendilerini çalıştıkları için suçlu hissettiği, çocukların ise anne yokluğuna tepki vererek hırçınlaştığı belirtilmektedir (Utaş Akhan ve Batmaz, 2011). Diğer bir rapora göre evinde 3 yaş altı çocuğu olan 25-49 yaşa aralığındaki kadın istihdam oranı %26 civarındadır (Headline Diversity, 12.03.2024).

Dolayısıyla kadınların çalışıyor olsa dahi annelik rollerini geride bırakmaları mümkün olmadığında yapılan işteki verimde de azalma görülebiliyor. Anneliğin başlı başına gurur duyulası bir meslek olarak algılanması gerektiği ve çocukların gelişiminde en kritik rol model olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla bu bulgular da çalışan kadınların gerekli düzenlemelerle desteklenmesi gerektiğini fikrini desteklemektedir.

Dördüncü tema kamusal uygulamalar ve düzenlemeleri içerisinde barındırmaktadır. OECD (2022) verileri incelendiğinde ülkemizde doğum izinleri 16 hafta olarak belirlenmiştir. İş Kanunu'nda çalışan annelere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat süt izni verilmesi hükmüne yer verilmektedir. Bu sürenin çalışma saatleri içerisinde planlanması çalışana bağlı olarak belirlenmektedir. Çalışana verilen bu süre günlük mesai saatleri içerisinde sayılmaktadır (İş Kanunu, Md.47). Süt izni çalışan kadınların yasalarla desteklenmiş hakkıdır. Ancak kanunlarla desteklenen süt izni uygulamada serbestçe kullanılamamakta ve bu durum kadın iş gücünü azaltmaktadır (Erener Yılmaz, 2020). Çocuk bakım hizmetlerinin kanun tarafından oldukça sınırlı biçimde üstlenilmesi ve kapsamlı bir düzenleme olmaması bu konudaki eksikliği ifade etmektedir (Kakıcı ve Hamdi, 2011). Nitekim bu konuda yapılan iyileştirme ve yaptırımların kadın iş gücünü arttıracağı düşünülmektedir. Devlet Memurları Kanunu'nda (Md. 104) kamu sektöründe uygulanan süt izni kullanım hakkı özel sektöre göre bir buçuk kat daha fazla ve ilk altı ay günde 3 saat, ikinci altı ay 1.5 saat olarak uygulanmakta olup bu durum kamuda çalışan kadınlara daha fazla esneklik sağlandığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bunların yanı sıra son yıllarda uygulanan İşkur İş başı eğitim programlarının uygulanması bilgi, beceri ve deneyim eksikliklerinin giderilmesi hususunda katkı sağlamak, istihdamı kolaylaştırma ve eğitim programı süresince maddi gelir sağlama ve kariyer olanakları yaratma açısından faydalar ortaya çıkarmaktadır (Yazıcı, 2015). Bununla beraber konu kurumlar açısından değerlendirildiğinde ise çalışma hayatında ihtiyaç duyulan vasıflı eleman ihtiyacını karşılaması açısından faydalı bir düzenleme olarak karşılanmaktadır (Saraf, 2017). İş verenler açısından iş başı eğitim programlarının faydaları incelendiğinde ise eğitim programına katılan çalışanların gelişimlerini gözlemleyebilme, düşük maliyetlerle personel sağlayabilme, istihdam sağlayarak devlet tarafından sağlanan teşviklerden yararlanma gibi faydalar sunmaktadır (Yazıcı, 2015). Bunun dışında son yıllarda hızlı bir biçimde hayatımızda yer edinen esnek çalışma uygulamaları incelendiğinde küreselleşme ile yeniden biçimlenen iş süreçleri tam zamanlı iş gücü ihtiyacı düzeninin değiştirilmesine neden olmuş olup yeni iş tanımları ve

farklı istihdam biçimleri önem kazanmaya başlamıştır (Aydıntan ve Kördeve, 2016; Parlak ve Özdemir, 2011; Şimşek, 2014; Yücel, 2017; Tilev, 2018). Esnek çalışma çalışanların tamamlaması gereken işleri sunulan imkanlar ve teknolojik gelişmeler dahilinde herhangi bir yer ve zamanda gerçekleştirebilme esnekliği sağlaması olarak ifade edilebilmektedir (Bayrak, 2015). Araştırma kapsamında esnek çalışma uygulamaları ile ilgili görüşler değerlendirildiğinde çocuklu ve destekçisi olmayanlar için yararlı bir uygulama olduğu fakat her sektörde uygulanamadığı için yetersiz olduğu belirtilmektedir.

Beşinci tema katılımcıların şirketlerinde uyguladıkları düzenlemeleri içermektedir. Bu kapsamda katılımcılar çalışanlarına yasal haklarına ek olarak eğitim destekleri, izin sürelerinde ve çalışma saatlerinde yapılan düzenlemeleri uygulamakta olup bunun çalışan annelerin iş yaşamında daha aktif rol almasını sağlayacağı düşünülmektedir. Kadınlara iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi kurabilmek adına esnek çözümler sunabilen firmalarda yüksek biçimde olumlu dönüşler ortaya çıkmaktadır (IFC, 2013). Nitekim bu düzenlemeler yerine çalışanın firmadan ayrılması firmaya daha fazla maliyet olarak yansımaktadır. Bulundukları kurumlar tarafından çocuk bakım ve kreş desteği gibi imkanlarla desteklenen kadınların iş gücüne doğum sonrası dönüş olasılığı ve bağlılık süreleri oldukça yüksektir. Bu durum da dolaylı olarak çalışan verimini ve bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir (Maduenyoghasi vd. 2015; CED, 2015, TÜSİAD, 2019). Kreş desteği sağlayan firmalarda çalışan verimliliği artmakta, devamsızlık süreleri azalmakta, işe bağlılık ve odaklanma seviyeleri de artış göstermektedir (Friedman, 2013). Dolayısıyla kurumların yasal düzenlemelerin haricinde desteklerde bulunduğu ancak bunların yaygın olmaması ve alternatifleri üzerinde durulmaması kısıtlı bir seçenek skalası sunmaktadır. Oysaki bu konuyu gündeme getirdiğimizde farklı araştırmaların yapıldığı ve farklı seçeneklerin sunulduğu hatta annelerin liderlik vasıflarından faydalanılması gerektiği belirtilmektedir. Örneğin bütçesi uygun olan şirketlerin çalışanların okuyan çocuklarına burs desteği sağlaması (Elting, 2023), annelere gün içinde süt sağmaları için uygun bir oda ve gerekli teçhizatın sağlanması (McBride Sustainability, 2023), hamilelik süreci ve sonrasında iş ile ilgili sürecin nasıl olacağını anlatan bir elkitabı sunulması (Indeed, 2024), cinsiyete dayalı maaş farklarının ortadan kaldırılması ve işletme politikası olarak çalışan annelere psikolojik destek sağlanması (McKinsey, 2022) gibi birçok uygulama bulunmaktadır. Tüm bunlarla birlikte pandemi sonrası şirketlerin ciddi bir kısmı ofis ortamına geçiş yapılmasını talep etmekte ve politikalarını bu minvalde güncellemektedir (Resume Builder, 2024).

Altıncı tema katılımcıların imkan olsa hangi düzenlemeleri yapacakları konusunu içermektedir. Şirketlerin sunduğu imkanlar birbirinden farklı olduğu için katılımcılar hali hazırda varolan uygulamalar üzerinden taleplerini belirtmişlerdir (esnek çalışma, izin sürelerinde artış, kreş desteği vb.). Bazı katılımcılar ise toplumsal roller üzerinden değişim isteklerini dile getirmiştir. Kadın çalışanlar toplumda ve iş yaşamında cinsiyete bağlı birçok eşitsizliğe maruz kalmaktadır. Bu eşitsizlik aynı işi yapan kadın ve erkek arasında ücret eşitsizliği, terfide ikinci tercih olarak görülme ve kariyerinde daha yavaş ilerleme neticelerini doğurmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010). Kadınların çalışma yaşamına katılmadan önce çocuk bakımlarını sağlayabilmeleri ve aile hayatını belirli bir düzene getirerek kariyer planı yapmaları gerekmektedir (Önder, 2013). Çocukların hasta veya bakıma ihtiyaç duyduğu zamanlarda annelerin işe odaklanmaları zor olduğundan kreş ve etüt merkezi gibi talepler de dile getirilmiştir.

Gerek ülkemize esnek çalışma sistemi gibi kadınların iş yaşamını kolaylaştıran düzenlemelerin geç gelmesi gerek erkek egemen bir kültüre sahip olmamız konuyu geniş perspektiften değerlendirmemizi engellemektedir. Konuyla ilgili alternatif geliştirebilmek adına konuya daha bütüncül bakmalı kadını bir nesne gibi görmekten öte iş bağlamında özne olarak ele almalıyız. Özellikle annelik sürecinden geçmiş yada geçmekte olan çalışan kadınların deneyimlerini anlayarak iş hayatını onlara kolaylaştırıcı düzenlemeler getirmeliyiz.

5.2. ÖNERİLER

Yapılan tez çalışması sonucu annelerin toplumsal baskı, çocuk bakımı, iş- aile dengesi konusunda birçok problemle karşılaştıkları gözlemlenmiştir. Bu kapsamda araştırma verileri göz önüne alınarak çalışan annelerin desteklenmesi bağlamında şu şekilde öneriler geliştirilmiştir:

- Devlet tarafından sağlanan teşviklerin, süt ve doğum izin sürelerinin arttırılması hususunda düzenlemeler gerekmektedir.
- Kurumlar açısından değerlendirildiğinde kurumlarda kreş ve eğitim desteği gibi çözümler yaygınlaştırılmalıdır.
- Kamu ile özel sektör arasındaki uygulama farklılıkları ortadan kaldırılmalıdır.
- Çalışma saatlerinde düzenlemeler yapılmalı ve bu düzenlemeler neticesinde anne-çocuk bağının güçlenmesi sağlanmalıdır.

Gelecekteki Çalışmalara Öneriler

Gelecek çalışmalarda konunun farklı bir örneklem grubu olarak çalışan babalar üzerinden ele alınması farklı sonuçlar doğurabileceği için araştırılması önerilebilir. Konunun yöneticiler dışında beyaz yaka ve mavi yaka çalışanlar üzerinde çalışılması incelenebilir.

6. KAYNAKLAR

Akın, A. ve Özvarış, Ş. B. (1998). *Türkiye'de Doğum ve Doğum sonu hizmetlerden yararlanma.* Türkiye'de Ana Sağlığı, Aile Planlaması Hizmetleri ve İsteyerek Düşükler. Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması, 248.

Akın, A., & Demirel, S. (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi Halk Sağlığı Özel Eki,* 25(*4*),3-82.

Akyol, A. (2018). *Anneliğin Kadın Çalışanlar Üzerine Etkileri: Yorumsamacı Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, SBE, Ankara.

Alas, C. (2019). *Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engeli ve İş Tatmini Deneyimleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Sakarya Universitesi, SBE, Sakarya.

Alparslan, A. M., & Tunç, H. (2016). Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zekâ Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 1(*1*), 146-159.

Anamur, D. D. ve Albayrak, E. C. (2020). Kadın Hareketleri ve Medya: 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nün Ulusal Gazetelerde Temsili Üzerine Bir Analiz. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 10(*3*), 690-709.

Arslan, E. (2022). Nitel Araştırmalarda Geçerlilik ve Güvenilirlik. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* (*51*), 395-407.

Attanapola, C. T. (2004). Changing Gender Roles and Health Impacts Among Female Workers in Export-Processing İndustries in Sri Lanka. *Social Science & Medicine*, *58*(*11*), 2301-2312.

Aydoğdu, Ü. R., Karamustafaoğlu, O. ve Bülbül, M. Ş. (2017). Akademik Araştırmalarda Araştırma Yöntemleri ile Örneklem İlişkisi: Doğrulayıcı Doküman Analizi Örneği. *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Education Faculty*, (*30*), 556-565.

Aydın, U. ve Demirkaya, S. (2017). Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları. *İş ve Hayat,* 3(*6*), 72-104.

Aydıntan, B. ve Kördeve, M.K. (2016). Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi*, Gazi İktisat ve İşletme Dergisi,* 2(*3*) 27-48.

Ayoğul, H. ve Baraz, A. B. (2020). Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri: Eskişehir'de Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* (*44*), 13-27.

Bal S. (2014). Reklamların Eskimeyen Yüzü "Muhteşem Annelik": Anneler Günü Reklamları Örneği. *Ankara Üniversitesi İLEF Dergisi*, 1(2), 59-86.

Badinter, E. (2011). *Kadınlık Mı Annelik Mi?.* İstanbul: İletişim.

Baherirad, S. (2016). *Kadın Gibi Kadın*. İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.

Balay, R. (2001). *Eğitim Yöneticilerinin Hizmetkar Liderlik Yetenekleri ile Farklılıkları Yönetme Becerileri Arasındaki İlişki.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balta Aydın, E. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*. YL Tezi. Pamukkale Üniversitesi, SBE, Denizli.

Basow, S. A. (1992). *Gender: Stereotypes and Roles*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.

Başaran, İ. E. (1996). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.

Bayrak, S. (2015), Bir İskandinav Refah Devleti Modeli Olarak İsveç'te Esnek Çalışmanın Genel Görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi.* 3(1), 32-54.

Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Kitapevi Yayınları, Sakarya.

Bağdadioğlu, E. (2006). Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik. "http://www.turkis. org.tr/icerik/makaleistihdamveissizlik.html", Erişim Tarihi: 21.04.2006.

Beauvoir, S. D. (1993). Kadın İkinci Cins Evlilik Çağı, (Çev. Bertan Onaran) İstanbul: Payel Yayınları.

Bhasin, K. (2003). Toplumsal Cinsiyet "*Bize Yüklenen Roller*". (Çev. Ay, Kader) İstanbul: Kadav Yayınları.

Bolcan, A. E. (2006). *Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*. YL Tezi. İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul.

Brunton PJ., & Ruseel JA. (2008). The Expectant Brain: Adapting for Motherhood. Noture Reviews Neuroscience, 9:11-25

Bulut, D. & Kızıldağ, D. (2017). Gender Dıscrımınatıon and The Effect On Women Human Resources Managers Careers. *Journal of Management and Economics Research* , 15 (*2*) , 81-10.

Büyükbeş, T., Karayılan, D., & Çelik, A. (2002*). Kadın İşgörenlerin Sorunlarına İlişkin Gaziantep ve Kahramanmaraş Tekstil İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma.* 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde Sunulan Bildiri, Antalya, Türkiye.

Cafrı, R., & Selci, F. (2020). Teknolojik Gelişmeler ve Kadın İstihdamı ilişkisi: AB Ülkeleri ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(*5*), 3264-3278.

Cheng, H., (1997). Holding up Half of the Sky A Sociocultural Comparison of Gender-Role Portrayals in Chinese and US Advertising*, In-ternational Journal of Advertising*. 16(*4*), 295-319.

Creswell, J.W. (2007).Qualitative İnquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches. Thousand Oaks, California: Sage.

Creswell, J. W., (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. (Çev. M. B, S. B. D,) Ankara: Siyasal Kitabevi.

Creswell, J. W. (2014). Research design qualitative, quantitative, and mixed method approaches. Los Angeles: SAGE Publications. Erişim adresi: https://fe.unj.ac.id/wp-content/uploads/2019/08/ResearchDesign_Qualitative-Quantitative-and-Mixed-Methods-Approaches.pdf

Currie, J. (2009). Managing Motherhood: Strategies Used by New Mothers to Maintain Perceptions of Wellness. *Health Care for Women İnternational*, *30*(7), 653-668.

Çakır, Ö. (2009). Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler. *Sosyoekonomi*, *10*(10).

Çarkoğlu A, Kalaycıoğlu, E (2012). Türkiye'de Aile, İş ve Toplumsal Cinsiyet. http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/11/turkiyedeaileisvetoplumsalcinsiyetraporu2.pdf (Erişim Tarihi: 17.12.2023)

Çoban, U. (2015). *Kariyer Planlamasının İşgörenlerde Performans ve İş Motivasyonu Algılarına İlişkin TRB1 bölgesi İŞKUR Müdürlüklerinde Bir Araştırma*. YL Tezi. Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bingöl.

del Mar Alonso-Almeida, M. (2014, May). Women (and mothers) in the workforce: Worldwide factors. In Women's Studies International Forum (Vol. 44, pp. 164-171). Pergamon.

Daymon, C. ve Holloway, I. (2003). Qualitative Research Methods in Public Relations and Marketing Communications, London: Routledge

Denscombe, M. (2007). The Good Research Guide. New York: Open University Press & McGraw-Hill Education

Devlet Memurları Kanunu (1965). Resmi Gazete, 12056, Kanun No: 657, 23 Temmuz 1965.

Sönmez, F. D., & Özerkek, Y. (2018). Türkiye'de Bölgesel Genç İşsizliğin Belirleyicileri. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 40(*2*), 297-318.

Dillaway, H. ve Pare, E. (2008). Locating Mothers: How Cultural Debates About Stay-at-Home Yersus Working Mothers Define Women and Home. *Journal of Family Issues*, 29(*4*), 437-464.

Dingeç, E. (2010). Osmanlı Toplumunda Kadınların Üretime Katkıları. History Studies, 2(1).

Doğan, M. (2013). Türkiye Sanayileşme Sürecine Genel Bir Bakış. *Marmara Coğrafya Dergisi*, (*28*), 211-231.

Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Dreher, G. F. (2003). Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Work-Life Programs on Female Leadership at the Top. *Human Relations*, *56*(*5*), 541-562.

Dudu Karaman, E., & Doğan, N. (2018). Annelik Rolü Üzerine: Kadının ''Annelik'' Kimliği Üzerinden Tahakküm Altına Alınması. *Gümüşhane Üniversitesi Elektronik Dergisi*, 6(*2*), 1475-1496.

Dündar, G. (2013). *Kariyer Geliştirme, içinde Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A.C., Özçelik, A.O., Dündar, G., Ataay, İ,D., Adal, Z., Tüzüner, L. İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: Beta Yayınları.

Dünya Bankası (2012). Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma Raporu, Erişim Tarihi: 12.04.2023 http://siteresources.worldbank.org adresinden alındı

Ecevit, Y. (1998). *Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler.* İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, (267–284).

Ecevit, Y. (2000). Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği. *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, *12*.

Ecevit, Y., & Karkıner, N. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Elting, L. (2023). "How Businesses Can Support Working Mothers As They Return To The Office", https://www.forbes.com/sites/lizelting/2023/12/05/how-businesses-can-support-working-mothers-as-they-return-to-the-office/?sh=258f4e78373c, Erişim Tarihi:13.03.2024.

Erener Yılmaz, E. (2020). Türk İş Hukukunda Süt İzni. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,* 26(*1*), 382-399.

Erdoğan, S., & Yaşar, S. (2018). Türkiye'de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *20*(*34*), 18-28.

Erkan, B., Şentürk, M., Akbaş, Y., & Paksoy, S. (2012). Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Bütçeleme (Cinsiyete Duyarlı Bütçe) Yaklaşımı. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (*9*).

Ergun Özler, D., Giderler Atalay, C., & Dil Şahin, M. (2008). A Research to Determine the Impact of Mobbing on Organizational Commitment. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (*22)*.

Ersoy Çak, Ş. (2010). Toplumsal Cinsiyet ve Feminizm Teorileri Bağlamında Türkiye'deki Reklam Filmleri ve Popüler Müzik Videoları. 7 (4), 101-110.

Ersoy, A. F. (2016). Fenomenoloji. *Eğitimde Nitel Araştırma Desenleri*, (*1)* 51-111.

Ersarı, G., İşcan, Ö., & Naktiyok, A. (2016). Kadın ve Erkek Bakış Açısıyla Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Igdir University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 1(*1*), 171-200.

Esel, E. (2010). Neurobiology of Motherhood. *Turk Psikiyatri Dergisi,* (*21*),68-78.

Eyüboğlu, A., Şemsa, Ö., & Tanrıöver, H. T. (2000). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Friedman,D.E. (2013). "Childcare for Employees' Kids," Harvard Business Review, vol 64 1986, pp. 28- 32. cited in IFC (2013) "Investing in Women's Employment: Good For Business, Good For Development".

Giorgi, A. (2009). The Descriptive Phenomenological Method in Psychology: A Modified Husserlian Approach. Pittsburgh: Duquesne University Press.

Göçer, A. (2013). Türkçe Öğretmeni Adaylarının Dil Kültür İlişkisi Üzerine Görüşleri: Fenomenolojik Bir Araştırma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(*2*), 25-38.

Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, *31*(*2*), 200-215.

Gül, H., & Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(*18*), 421-436.

Gülseven, A. S. (2017). Türk Aile Hukukunda Toplumsal Cinsiyet Rolleri. *TBB Dergisi* (*132*), 183-230.

Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması.* YL Tezi. Namık Kemal Üniversitesi, SBE, Tekirdağ.

Gürol, M. A. (2007). Türkiye'de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *2007*(*3*), 144-150.

Güzel, B. (2009). *Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama.* Doktora Tezi. 9 Eylül Üniversitesi, SBE, İzmir.

Habermas, J. (2002). The European Nation-State and the Pressures of Globalization.

Halilova, H. (1997). Dünya Tarihinde Kadın-Erkek Eşitliği. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 8(*38*), 543-547.

Hall, C. (1992). White, Male, and Middle-Class: Explorations in Feminism and History. New York: Routledge.

Headline Diversity. (2024). "Türkiye'de Çalışan Anneler". https://headline.com.tr/2023/05/13/turkiyede-calisan-anneler/ Erişim Tarihi: 12.03.2024.

Herdem, M. E. (2020*). Türkiye Futbol Federasyonuna Bağlı Hakemlerde Çift Kariyerlilik Sorunu ve Kariyere Etkisi.* YL Tezi. Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Heywood, A. (2010). *Siyasi İdeolojiler* (2. Baskı),(Çev Akın vd.). Ankara*:* Adres Yayınları.

Hüseyinli, N. & Hüseyinli, T. (2016). Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(*34)*, 108-137.

Indeed (2024). "Mothers in the Workplace: 12 Ways Employers Can Attract and Retain Working Moms", https://www.indeed.com/hire/c/info/mothers-in-the-workplace, Erişim Tarihi: 13.03.2024.

Ilkkaracan, P. (1998). Exploring the Context of Women's Sexuality in Eastern Turkey. *Reproductive Health Matters*, *6*(*12*), 66-75.

İçağasıoğlu Çoban, A. & Özbesler C. (2009). Türkiye'de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 18(*18*), 31-42

İstanbul İl Sanayi Durum Raporu (2018). Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/plan-program/%C4%B0STANBUL.pdf, Erişim Tarihi: 13.03.2024.

İstanbul İşgücü Piyasası (2023). Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM). https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-

content/uploads/2023/04/Istanbul-Isgucu-Piyasasi-2022.pdf, Erişim Tarihi: 13.03.2024.

İş Kanunu (2003). Resmi Gazete, 25134, Kanun No4857, 10 Haziran 2003.

ILOSTAT, ILO modelli tahmin ve projeksiyonlar, istihdam. Açık erişim: https://ilostat.ilo.org/topics/employment/ Erişim Tarihi 08.04.2021.

İçli, S. (2020). *Kadınların Çalışma Hayatı Ve Ekonomik Özgürlük Algısı: Konya Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Konya.

Jahangirov, N. (2012). *Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler üzerine Ampirik Bir Araştırma*. YL Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kakıcı, H., Hamdi, E. M. E. Ç., & Üçdoğruk, Ş. (2011). Türkiye'de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri. *Istanbul University Econometrics and Statistics e-Journal*, (*5*), 20-40.

Kaldenberg, R. M. (1985*). Çalışan Anne Önyargılara ve Tereddütlere Karşın Çifte Görevi Omuzlayabilmek.* İstanbul: Afa Yayınları.

Karabıyık, I. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *32*(*1*), 231-260.

Karaca, N. G (2013). Kadının Ekonomik Yaşamdaki Yeri: Türkiye ve Geçiş Ekonomilerinin Karşılaştırması International Conference on Eurasian Economies 2013, SESSION 4B: Orta Asya Ekonomileri.

Karakayalı, H. (2005). *Makro Ekonomi*. İzmir: Emek Kitabevi.

Karakoç, Y. (2022). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve İyileştirilmesine Yönelik Atılan Adımlar.* Doktora Tezi. Kastamonu Üniversitesi, SBE, Kastamonu.

Kaya, B. (2021). *Güney Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'de Kadın İstihdamı: Karşılaştırmalı Bir Analiz.* YL Tezi. Kırklareli Üniversitesi, SBE, Kırklareli.

Kaya, M., & Doğan, B. B. (2016). Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma. *Electronic Journal of Social Sciences*, *15*(*58*).

Kesen, H. (2022). Kadın Kalarak Anne Olmanın İmkânı: Feminist Politika Ve Amargi Dergilerinde Annelik Söylemi Üzerine Bir Araştırma, *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, (*6*), 31-44.

Kerlinger, F. N. (1986). Foundations of Behavioral Research, Third Edition, New York: Holt, Rinehart and Winston.

Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(*1*), 107-130.

Kılıç Savrul, B., & Zeren, F. (2017). Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(*30*), 87-103.

Kılıçgün, M. Y., & Kılıçkaya, A. (2016). Geleneksel Annelik Ölçeği'nin Psikometrik Özellikleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, *5*(*8*), 2867-2881.

Kırkpınar, L. (1998). *Türkiye'de Toplumsal Değişme Sürecinde Kadın*. A.B. Hacımirzaoğlu (der.). 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler içinde (s.13-28). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

Koç, K. (2014). *Türkiye'de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması.* YL Tezi. İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul.

Koç, S. A. (2015). *Kamu Kurumlarında Çalışanlarda Kariyer Yönetimi ve Kariyer Planlama: Orta Anadolu Gümrük ve Ticaret Bölge Müdürlüğünde Bir Uygulama.* YL Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, SBE, Ankara.

Koç, Ö., Özkan, H., & Bekmezci, H. (2016). Evaluating the Correlation Between Maternal Role and Parenting Behavior.

Koç, M. Haskan Avcı, Ö. & Bayar, Ö. (2017). Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği'nin (KTCRSÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (*41*), 284-297.

Koru Uzkurt, B. (2019). *Kadınların Kariyer Engelleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Ankaradaki OSB'lerde Bir Araştırma.* YL Tezi. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, SBE, Ankara.

Kossek, E. & Michel, J. (2010). Flexible work-schedules. Handbook of Industrial-Organizational Psychology, 1, 535-572.

Koşar, D. (2019). Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerinin İncelenmesi: Öğretmen Olmanın Anlamına İlişkin Fenomenolojik Bir Çalışma/Phenomenological Research on the Meaning of Being a Teacher. *Journal of History Culture and Art Research*, *8*(*2*), 333-346.

Kovancı, E., & Karakoç, D. Y. (2024). Tarım Sektöründe Çalışan Kadınların Sosyo-Ekonomik Durumu ve Mülkiyet Sorununa İlişkin Bir Alan Araştırması: Adıyaman İli Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *19*(*1*), 1-25.

Koyuncu Şahin, M., & Çoban, A. (2019). Türkiye'de Eğitim Alanında Toplumsal Cinsiyet Üzerine Yapılmış Çalışmalara Toplu Bir Bakış. *Journal of International Social Research*, *12*(*64*).

Köklü, A. (1973). *Makro İktisat*. Ankara: Sevinç Matbaası.

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2019). Türkiye'de Kadın, www.ailevecalisma.gov.tr, Erişim tarihi: 10.03.2021.

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2022). Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. https://www.aile.gov.tr. Erişim Tarihi: 21.03.2023

Kümbetoğlu, B. (2001*). Kentsel Alan ve Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet.* A. İlyasoğlu ve N. Akgökçe (Ed.). Yerli Bir Feminizme Doğru içinde. İstanbul: Sel Yay.

Lederman, R., Weis, K., Lederman, R., & Weis, K. (2009). *Psychosocial Adaptation in Pregnancy: Assessment of Seven Dimensions of Maternal Development* (pp. 1-38). Springer New York.

Lewis, M., Gough, C., Martínez, R., Powell, M., Marks, J., Woolard, G. C. ve Ribisch, K. H. (1997). *Sözcüksel Yaklaşımın uygulanması: Teoriyi Pratiğe Dökmek* (Cilt 3, Sayı 1, s. 223-232). Hove: Dil Öğretimi Yayınları.

Lewis, S. (2015). Qualitative İnquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches. Health Promotion Practice, 16(*4*), 473-475.

Lincoln, Y. ve Guba, E. (1985). Naturalistic İnquiry: Establishing Trustworthiness, Beverly Hills.

Makal, A. (2010). Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(*25*), 13-40.

Maduenyoghasi, O. S., Ezirim, A.C. ve Wonu, N. (2015). "Child-Care Service Delivery Effect on Business Performance Female Nursery School Operators Meeting the Challenge in Nigeria" IOSR Journal of Business and Management.

Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev. Osman Akınhay & Derya Kömürcü). İstanbul: Bilim ve Sanat Yayınevi.

McKinsey (2022). "Working mothers are still struggling—here's how companies can support them", https://www.mckinsey.com/featured-insights/themes/working-mothers-are-still-struggling-heres-how-companies-can-support-them, Erişim Tarihi: 13.03.2024.

McBride Sustainability (2023). "Working Mothers: Challenges and Ways Employers Can Support Them", https://www.linkedin.com/pulse/working-mothers-challenges-ways-employers-can-support/, Erişim Tarihi: 13.03.2024.

Metin, A. (2011). Kimliğin Toplumsal İnşası ve Geleneksel Kadın Kimliğinin Aktarımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *2*(*1*), 74-92.

Meurs, J.A., Breaux, D.M., Perrewe, P.L. (2008). The Family and HRM in North America: How Demographic and Social Changes are Shifting the Way Workfamily İssues are Managed by Organizations and Employees. *The International Journal of Human Resources Management*, 19(*8*), 1455- 1471.

Miller, T. (2005). Making Sense of Motherhood A Narrative Approach. New York: Cambridge University Press.

Miller, Tina (2010). *Annelik Duygusu: Mitler ve Deneyimler*. (Çev. Gül Tunçer), İstanbul: İletişim Yayınları.

Richards, L. and Morse, J. M. (2012). Read Me First For a Students Guide to Qualitative Research. (3rd ed) Thousand Oaks, CA: Sage.

Moroğlu, E. (2006). *Makaleler*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

Moustakas, C. (1994). Phenomenological Research Methods. Thousand Oaks, CA: Sage.

OECD, (2022) https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760 (01.11.2022)

Oğuz, M. (2016). Kent Politikası ve Toplumsal Cinsiyet. *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, 153-164.

Ormston, R., Spencer, L., Barnard, M. ve Snape, D. (2014). The foundations of Qualitative Research. Qualitative research practice: A Guide for Social cience Students and Researchers, 2(*7*), 52-55.

Otluoğlu, K. Ö. (2015). Örgütsel Nedenlerle Yaşanan Olumsuz Şokların İş Performansına Etkisi: Örgüt Temelli Özsaygının Biçimlendirici Değişken Rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 42(*2*), 221–246.

Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Calisma Dünyasi Dergisi*, *1*(*1*).

Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, (*33*).

Özkan, G. S., & Özkan, B. (2010). Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(*24*), 91-104

Özmen, Ö. G. D. F. (2012). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, *3*(*6*).

Öztürk, T. (2007). *Türkiye'de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir'de Bir Alan Çalışması*. YL Tezi. Yaşar Üniversitesi, SBE, İzmir.

Öztürk, S. (2012). *Kadın/Erkek Olma Süreçleri ile İlgili Yaklaşımlar: İstanbul Anadolu Yakasında Bulunan ve Farklı Özelliklere Sahip Liselerde Yapılan Niteliksel Çalışma.* 2011 (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Paes de Barros, R., Olinto, P., Lunde, T. ve Carvalho, M. (2011). "The Impact of Access to Free Childcare on Women's Labor Market Outcomes: Evidence From a Randomized Trial in Low-income Neighborhoods of Rio de Janeiro". Prepared for the 2011 World Bank Economists' Forum, March, 2011.

Palinkas LA, Horwitz SM, Green CA, Wisdom JP, Duan N, & Hoagwood K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research. 42(*5*):533-44

Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011), *Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik.* Sosyal Siyaset Konferanstan, Sayı: 60, 2011/1, s. 1- 60.

Ponterotto, J. G. (2005). Qualitative Research in Counseling Psychology: A Primer on Research Paradigms and Philosophy of Science. *Journal of Counseling Psychology,* 52(*2*), 126- 136.

PWC (2023). Women in Work 2023 Closing the Gender Pay Gap for good: A Focus on the Motherhood Penalty,

Ravitch, S. M., ve Carl, N. M. (2019). Qualitative Research: Bridging the Conceptual, Theoretical, and Methodological. Sage Publications.

Resume Builder (2024). "90% of Companies Will Return to Office By the End of 2024", https://www.resumebuilder.com/90-of-companies-will-return-to-office-by-the-end-of-2024/, Erişim Tarihi: 13.03.2024.

Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society*, *18*(4), 510-531

Rubin R (1984) Maternal Identity and The Maternal Experience, New York, Springer

Saraf, P. (2017). On-the-Job Training Returns, Barriers to Provision, and Policy Implications, Policy Research Working Paper 8090, World Bank Group, June 2017.

Saraç, S. (2013). Toplumsal cinsiyet. *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları Dergisi*, 27-32.

Schwartz, FN (1989). Yönetici Kadınlar ve Hayatın Yeni Gerçekleri. *Yönetim İncelemesinde Kadınlar*. *4* (*5*).

Seçer, Ş. (2010). *Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık*. İstanbul: Altın Nokta Yayınevi.

Seçer, H. Ş. (2015). Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık. O. S. Dalkılıç içinde, Çalışanne Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik. (s. 31-73).

Selçuk, F. Ü., & Tuzlukaya, Ş. E. *Çalışma Yaşamı ve Kadın içinde Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları.* Edit. Lerzan Gültekin vd., Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.

Sever, M. (2015). Kadınlık, Annelik, Gönüllü Çocuksuzluk: Elisabeth Badinter'den Kadınlık mı Annelik mi? Tina Miller'dan Annelik Duygusu: Mitler ve Deneyimler ve Corinne Maier'den No Kid Üzerinden Bir Karşılaştırmalı Okuma Çalışması. *Fe Dergi* 7, 71-86.

Staggenborg, S. (1998). Social Movement Communities and Cycles of Protest: The Emergence and Maintenance of a Local Women's Movement. *Social Problems*, *45*(*2*), 180-204.

Silverman, D. (2013). Doing Qualitative Research: A Practical Handbook. Thousand Oaks: SAGE.Sim, J., Saunders, B., Waterfield, J., ve Kingstone, T. (2018). Can Sample Size in Qualitative Research be Determined a priori? *International Journal of Social Research Methodology,* 21(*5*), 619-634.

Suğul S. (2009). *Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Yaşamda Kadın* Ed. Gürsel Yaktıl Oğuz Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Şimşek, H.B. (2014), Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi, *Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi* / Sayı:5, s.137-167.

Şimşek, M. Ş., & Çelik, A. (2011). Yönetim ve Organizasyon, 13. *Baskı, Konya: Eğitim Akademi Yayınları*.

Tansel, A. (2000). Kadın istihdamı. T. Bulutay (Ed.), İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri (111-151).

Taş, B., & Bozkurt, E. (2020). Türkiye'de STEM Alanındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri Araştırma ve İzleme Raporu. *İstanbul: Uçan Süpürge Kadın İletişim ve Araştırma Derneği*.

TDK (Türk Dil Kurumu). (2021). Annelik Kavramı, sozluk.gov.tr, Erişim Tarihi: 15.03.2024

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., Lyness, K. S. (1999). When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict

Tina, M. (2010). *Annelik Duygusu: Anlatısal Bir Yaklaşımla.* İstanbul: İletişim Yayınları.

Tilev, F. (2018). Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı.*Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *2*(2), 121-150.

Toksöz, G. (2012). Toplumda Kadın: İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Politikalar. Sosyal Dönüşüm, Biyoetik ve Kamu Politikaları, 5

Topgül, S. (2017). Aile Dostu Politikalar ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, *12*(*1*), 45-66.

Tuncer, N., & Neslihan, A. (2018). Yetiştirme Yurdundan Anneliğe Giden Yolculuk; Koruma Altında Büyüyen Kadınların Annelik Deneyimlerinin İncelenmesi Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, *6*(*15*), 1060-1087.

Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayis University Journal of Education*, *31*(*1*).

Tuskan, A. A. (2012). Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Biçilen Roller ve Çözümleri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 25(*99*), 445-449.

Tutar, H. (2013) "*Meslek Yüksek Okullarında İşletme Yönetimi*" İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Tutar, H. (2022). Nitel Araştırmalarda Geçerlilik ve Güvenilirlik: Bir Model Önerisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *22*(Özel Sayı 2), 117-140.

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2019). İş Gücü İstatistikleri, www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 20.02.2021

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2020). Hane Halkı İşgücü Araştırması, www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi 15.06.2021

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2022). Ulusal Eğitim İstatistikleri, www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 18.12.2023

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2023). İstatistiklerle Kadın 2022. https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668, Erişim Tarihi: 10.01.2024.

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2022). İstatistiklerle Kadın 2021. https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635, Erişim Tarihi: 10.01.2024.

TÜSİAD (2019). İş ve Özel Yaşam Dengesi Yolunda Çocuk Bakım ve Eğitim Kurumlarının Yaygınlaştırılması. TÜSİAD Yayınları, https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/10255-is-ve-ozel-yasam-dengesi-yolunda-cocuk-bakim-ve-egitim-kurumlarinin-yayginlastirilmasi, Erişim Tarihi: 10.12.2023.

Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). "Kadın ve Kariyer", *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, S: 2, C: 1, s. 75-88.

Uğurlu, E. G. (2013). Annelik Rolünün Öğrenilme Sürecinde Medyanın Yeri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *1*(*34*), 1-24.

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

Utaş Akhan, L., & Batmaz, M. (2011). 0-6 Yaş Grubu Çocuğu Olan Çalışan Annelerin Çocuk Bakımı ile İlgili Karşılaştıkları Sorunların ve Sorun Çözme Yaklaşımlarının İncelenmesi. Florence Nightingale Journal of Nursing, 19(3), 161-167.

WHO (World Health Organization). (1998). Gender and Health, Technical Paper. Switzerland, pp. 5-20.

Yazıcı, N. (2015). İşbaşı Eğitim Programları ve Teşvikler. *İş ve Hayat*, *1*(2), 197-203.

Yetiş, Ş. A., & Çalışkan, N. (2020). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: Mevcut Duruma İlişkin Bir Değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *18*(*3*), 105-119.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Arastırma Yöntemleri* (8. baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (9. Ba skı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, D. V., Zeyneloğlu, S., Kocaöz, S., Kısa, S., Taşkın, L., & Eroğlu, K. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, *6*(*1*), 775-792.

Yılmaz, M., & Zoğal, Y. (2015). Kadının şgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *Econ World*, *2015*, 1-25.

Yılmaz, D. V., Zeyneloğlu, S., Kocaöz, S., Kısa, S., Taşkın, L., & Eroğlu, K. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, *6*(*1*), 775-792

Yiğit, Y., & Uğur, S. (2017). İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.

Yin, R. K. (2011). Qualitative research from start to finish. The Guilford Press.

Yörükoğlu A. (1997). *Değişen Toplumda Aile ve Çocuk*. İstanbul: Özgür Yayınları.

Yücel, E. (2017). Flexible Work From Past to Present Geçmişten Bugüne Esnek Çalışma. *Journal of Human Sciences*, *14*(*3*), 2818-2826.

Zengingönül, O. (2003), Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. *5(4),* 157-171.

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Gözde Nur KIYAK

Yabancı Dil: İngilizce

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Okul/Üniversite	Mezuniyet Yılı
Y. Lisans	İşletme	Düzce Üniversitesi	2024
Lisans	İşletme	Düzce Üniversitesi	2018
Lise	Eşit Ağırlık	Düzce Atatürk Lisesi	2021

DİĞER YAYINLAR

Kıyak, G. N., & Orhan, M. (2021). Çalışanların Nomofobi, Yaşam Doyumu ve İş Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimlerde Nicel Araştırmalar Dergisi*, *1*(2).