



T.C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ BİLİM DALI

**ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELİĞİN DÖNÜŞÜMÜ: BURSA
ÖLÇEĞİNDE ÇALIŞAN ANNELER ÜZERİNE BİR
UYGULAMA ARAŞTIRMASI**

DOKTORA TEZİ

Eda KILIÇ

BURSA-2020



T.C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ BİLİM DALI

**ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELİĞİN DÖNÜŞÜMÜ:
BURSA ÖLÇEĞİNDE ÇALIŞAN ANNELER ÜZERİNE BİR
UYGULAMA ARAŞTIRMASI**

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Memet ZENCİRKIRAN

Eda KILIÇ

BURSA-2020

T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Bilim Dalı'nda 711113001 numaralı Eda Kılıç'ın hazırladığı "Çalışma Hayatında Anneliğin Dönüşümü: Bursa Öçeğinde Çalışan Anneler Üzerine Bir Uygulama Araştırması" konulu Doktora Tezi ile ilgili tez savunma sınavı, 21/05/ 2020 günü 14:00-16:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin başarılı olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı)
Dr. Öğretim Üyesi Memet Zencirkıran
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye (Sınav Komisyonu Başkanı)
Prof. Dr. Serpil Aytaç
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Prof. Dr. Füsün Yenilmez
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Üye
Doç. Dr. Şenol Baştürk
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Dr. Öğretim Üyesi Melda Medine Sunay
Bursa Teknik Üniversitesi

21/05/2020

Yemin Metni

Doktora tezi olarak sunduğum "alışma Hayatında Anneliğin Dönüşümü: Bursa Ölçeğinde alışan Anneler Üzerine Bir Uygulama Araştırması" başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

16.04/2020



Adı Soyadı: Eda Kılıç

Öğrenci No: 711113001

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Doktora

Statüsü: Yüksek Lisans

Doktora



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 16/04/2020

Tez Başlığı / Konusu: Çalışma Hayatında Anneliğin Dönüşümü, Bursa
Ölçeğinde Çalışan Anneler Üzerine Bir Uygulama Araştırması

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarında oluşan toplam 233. sayfalık kısmına ilişkin, 09.04.2020 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihai tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezimin benzerlik oranı % 4'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre te çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza
16.04.2020

Adı Soyadı: Eda Kılıç
Öğrenci No: 711113001
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı:
Statüsü: Y.Lisans Doktora

Danışman

(Adı, Soyad, Tarih)

Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran
16.04.2020

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Eda KILIÇ
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi
Tezin Niteliği : Doktora Tezi
Sayfa Sayısı : XVI +294
Mezuniyet Tarihi : 21 / 05 / 2020
Tez Danışman(lar)ı : Dr. Öğr. Üyesi Memet ZENCİRKIRAN

ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELİĞİN DÖNÜŞÜMÜ: BURSA ÖLÇEĞİNDE ÇALIŞAN ANNELER ÜZERİNE BİR UYGULAMA ARAŞTIRMASI

Annelik ve çalışma hayatı, sanayileşme döneminden itibaren etkileşim içerisinde olmuş ve her iki kurum da birbirini dönüşüme uğratmıştır. Ücretli çalışma, tarihsel olarak anneliğe nazaran oldukça geç bir dönemde kadınların yaşamının bir parçası haline gelmeye başlamıştır. Bununla birlikte annelik ve annelik faaliyetleri, kadınların toplumsal konumunun belirleyicisi olarak görülmeyi sürdürmüştür. Bu konum, tarihsel olarak ve toplumdan topluma değişikliğe uğrasa da anneliğe atfedilen değerın yüceltilmesi ya da anneliğin aşınması, ideolojik arka plana sahiptir. Çalışan annelik olgusu, feminist hareketler, sosyal politikalar ve çalışma hayatına yönelik düzenlemeler doğrultusunda dönüşüm geçirmiştir. Ancak annelik faaliyetleri, aile ve toplum içerisinde hâlâ önemli bir yere sahiptir. Annelik faaliyetleri, literatürde, çalışma hayatında kadınların karşı karşıya kaldığı sorunlardan yalnızca biri olarak ele alınmıştır. Bu nedenle çalışmada anneliğin bir kurum olarak inşa edilerek yüzyıllar boyunca uğradığı toplumsal, ekonomik, siyasi ve hukuki dönüşüm, çalışma hayatında anneliğin tarihsel arka planı ve özellikleri ve çalışan annelerin yaşadıkları sorunlar tüm yönleriyle ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu çalışma, Türkiye’de anneliğe dair ideolojilerin ve çalışma hayatının annelik ile birlikte sürdürülmesine olanak tanıyan yasal düzenlemelerin çalışma hayatında anneliğin dönüşümü üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada Bursa ölçeğinde amaçlı örnekleme ile seçilen 502 anneye uygulanan anketin değerlendirilmesi sonucu ilişkisel tarama modeli ile kadınların annelik ve çalışma hayatına yönelik tercihlerinde tam zamanlı annelikten çalışma hayatı ve anneliği bir arada sürdürme eğilimine doğru bir dönüşümün söz konusu olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Sözcükler: Çalışan anne, yoğun annelik, annelik ideolojisi, iş ve aile dengesi

ABSTRACT

Name and Surname : Eda KILIÇ
University : Uludag University
Institution : Social Science Institution
Field : Labor Economics and Industrial Relations
Branch : Management and Work Sociology
Degree Awarded : PhD
Page Number : XVI + 294
Degree Date : 21 / 05/ 2020
Supervisor (s) : Asst. Prof. Dr. Memet ZENCİR KIRAN

TRANSFORMATION OF MOTHERHOOD IN WORKING LIFE: AN APPLICATION RESEARCH ON WORKING MOTHERS IN BURSA SCALE

Motherhood and working life have been interacting since the period of industrialization and both institutions have transformed each other. Paid work has historically become a part of women's lives rather late than motherhood. However, motherhood and motherhood activities continued to be seen as determinants of women's social status. Although this position has changed historically and from society to society, the elevation or erosion of the value attributed to motherhood has an ideological background. The phenomenon of working motherhood has transformed in line with feminist movements, social policies and regulations regarding working life. However, motherhood activities still have an important place in the family and society. In the literature, motherhood activities are considered as only one of the problems women face in working life. For this reason, in this study, the social, economic, political, and legal transformation that motherhood has undergone for centuries as an institution, the historical background and characteristics of motherhood in working life, and the problems experienced by working mothers have been tried to put forward in all aspects. This study aims to reveal the effect of motherhood ideologies and legal arrangements that allow the continuation of working life together with motherhood on the transformation of motherhood in working life in Turkey. In the study, as a result of the questionnaire applied to 502 mothers selected by non-probabilistic sampling in Bursa scale, it was found that there is a transformation in the preferences of women towards motherhood and working life from full-time motherhood to the tendency to continue working and motherhood together by using relational screening model.

Keywords: Working mother, intensive motherhood, ideology of motherhood, work-life balance

ÖNSÖZ

Yüksek lisans derecemi aldığım gün karar vermiştim doktora eğitimi almaya. Aynı dönem, kariyerimde yeni bir başlangıca da karşılık gelir: Öğretmenlik. Öğretmek, çocukların, gençlerin hayatına dokunmak, onlara rehberlik etmek; eşsiz ve müthiş bir duygu. Ancak, benim için öğretmenin tek başına yeterli olmayacağını, üretmenin ve araştırmanın verdiği hazzı yaşadığımda anlamış oldum. Keyifli, heyecan verici bir o kadar da zor bir süreçti yüksek lisans süreci benim için. Buna rağmen beni bekleyen uzun ve zorlu mücadele yıllarını göze alarak bu yola çıktım. Özel sektörde, çok uzun çalışma saatleri boyunca çalışma hayatım devam ederken doktora tezimin neredeyse tamamı uykusuz gecelerden ibarettir. Keza, sürecin olması gerekenden uzun sürmesi de bu sebeptendir. Fazlasıyla zorlandığım, zaman zaman ümitsizliğe kapıldığım ama pes etmeyi bir an olsun düşünmediğim bu yolun sonuna ulaşmış olmanın mutluluğunu ve gururunu yaşıyorum şimdi. Bu vesileyle, üzerinde çalışmayı hayal dahi edemeyeceğim bu çok kıymetli konuyu belirleyen, süreç boyunca desteğini ve yönlendirmelerini benden esirgemeyen tez danışmanı sayın hocam Dr. Öğretim Üyesi Memet ZENCİRKIRAN'a, araştırmanın yönteminin belirlenmesine ve süreç boyunca bu çalışmanın daha iyi bir hale gelmesine yönelik görüş ve önerileri nedeniyle izleme komitesi üyeleri sayın hocalarım Doç. Dr. Şenol BAŞTÜRK'e ve Prof. Dr. Fusun YENİLMEZ'e, lisansüstü eğitimine ilk başladığım günden itibaren girmiş olduğum tüm jüri kurullarında yer alan ve katkılarıyla bana destek olan sayın hocam Prof. Dr. Serpil AYTAÇ'a ve gelmesini sabırla ve dirayetle beklediğim üstelik video konferans biçiminde gerçekleşen savunma sınavımda henüz tanışmış olsak bile olumlu ve destekleyici bir tavır sergileyen Dr. Öğretim Üyesi Melda Medine SUNAY'a tüm kalbimle teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreçte tüm varlığıyla yanımda olan Murat YAVUZ'a, bir kardeşe sahip olma şansına nail olmamın çok ötesinde aynı zamanda akademisyen de olmanın kendisine kazandırdığı bilgi birikimi ve deneyimleri ile benden desteğini ve sevgisini esirgemeyen, bana olan inancını hiç yitirmeyen ve beni sürekli cesaretlendiren sevgili kardeşim Esin KILIÇ'a, eğitim hayatımın mimarı anneme, mezuniyetimi ve akademisyenliğimi görme arzusuyla son günlerini geçiren ve ömrü onu bir kez daha gururlandırmama vefa etmeyen ve onun ardından ayakta kalmamı istediği için ağır bir yas sürecini yazma süreciyle bir arada yaşamamın sebebi canım babama minnettarım. Umuyorum geriye kalan son isteğini de bir gün yerine getirebilirim.

Eda Kılıç
Bursa, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
ŞEKİLLER	xi
TABLolar.....	xii
KISALTMALAR.....	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE TEORİK ARKA PLAN

I. ANNELİK: İDEOLOJİLER VE TEORİLER	3
A. Annelik Kavramı.....	3
B. Annelik Yaklaşımları	7
1. Evrenselci yaklaşım (özcülük).....	7
2. Sosyal etkileşimci yaklaşım	9
3. Sosyal yapısalcı yaklaşım.....	9
C. Annelik İdeolojisi.....	10
1. Ataerkil ideoloji, teknoloji ideolojisi ve kapitalizm ideolojisi	15
2. Özcü, doğal ve tıbbi ideolojiler	18
3. Yoğun annelik ideolojisi	20
D. Feminist Annelik Teorileri	23
II. ÇALIŞAN ANNE	34
A. Sosyal Bir Kimlik Olarak Çalışan Anne	38
B. Tarihsel Süreçte Çalışma Hayatında Anneliğin Dönüşümü	41
1. Avcı ve toplayıcı toplumda kadın	41
2. Tarım toplumunda kadın, annelik ve çalışma ilişkisi.....	42
3. Sanayi toplumunda kadının rolünün dönüşümü ve çalışan bir kadın olarak anneler	47
a. Evcimenlik kültü ve tam zamanlı anneliğin yükselişi.....	50
b. Tam zamanlı anneliğin aşınması.....	51
c. Sendikalar ve çalışan anneler	55
d. Sosyal refah devleti sürecinde çalışan annelerin konumu ve haklarında yaşanan değişimler	57
(1). Çocuk bakım desteği	58
(2). Doğum parası	63
(3). Annelik izni.....	64
(4). Babalık izni	66
4. Sanayi sonrası toplumda çalışma hayatında annelik	68
a. Sanayi sonrası toplumda çalışma hayatında yaşanan gelişmelerin annelerin çalışma hayatına yönelik yaklaşımları üzerinde yarattığı etkiler	69
b. Sanayi sonrası toplumda kadın rollerinin ve anneliğin yüceltilmesinin annelerin çalışma hayatına yönelik yaklaşımları üzerinde yarattığı etkiler	72
(1). Becker dengesi	72
(2). Annelik içgüdü, bağ teorisi ve emzirme	74
c. Feminist hareketlerin çalışan anneler üzerine etkisi	76

İKİNCİ BÖLÜM

GÜNÜMÜZDE ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELİK: ÖZELLİKLER VE SORUNLAR

I. GÜNÜMÜZDE ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELİK.....	81
A. Çalışan Annelerin Ağırılıkta Olduğu Meslekler	86
B. Gelişmiş Ülkelerde Anneliğin Teşviki ve Çalışma Hayatını Desteklemek Üzere Uygulanan Politikalar	88
C. Çalışan Kadınların Anneliğe Yaklaşımları	90
1. Anneliğin ertelenmesi	90
2. Çocuk sahibi olmamayı tercih etmek (chilfree).....	92
3. Annenin çalışmaya başlama/geri dönme kararı	93
D. Yarı Zamanlı Çalışma ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Annelerin Çalışma Hayatına Katılma Tercihleri Üzerine Etkisi.....	98
E. Kadın Rollerinde Yaşanan Dönüşüm	104
F. Ebeveyn Rollerindeki Değişimler: Erkeklerin Çocuk Bakım İşlerini Paylaşmalarının Etkileri	105
1. Babanın çocuk bakımına katkısı	107
II. ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELERİN YAŞADIĞI SORUNLAR	108
A. İşe Alımlarda Yaşanan Sorunlar	109
B. Hamilelik Sürecinde ve Çalışan Anne Olarak Yaşanan Sorunlar ve Ayrımcı Uygulamalar.....	109
C. Doğum Sonrası İşe Dönüş.....	112
1. İş ve aile dengesi.....	113
2. Çocuk bakımı	116
D. Yalnız Annelik ve Çalışma Hayatı	117
E. Psikolojik Sorunlar	120
III. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELİĞİN DÖNÜŞÜMÜ	120
A. Tarihsel Süreçte Türkiye'de Çalışma Hayatında Anneliğin Gelişimi	121
1. Eski Türk devletleri döneminde kadının konumu.....	121
2. Osmanlı İmparatorluğu döneminde çalışma hayatında annelik	122
3. Cumhuriyet'in ilk yıllarında çalışma hayatında annelik	125
4. İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde çalışma hayatında annelik	131
5. 1980 sonrası dönemde çalışma hayatında annelik	136
B. Türkiye'de Sendikalar ve Çalışan Anneler.....	141
C. Türkiye'de Annelik ve Çalışma Hayatının Özellikleri	142
1. Çalışan annelere yönelik istihdam politikalarında yaşanan gelişmeler	148
2. Kadın girişimciliğini desteklemeye yönelik uygulamalar	149
3. Türkiye'de sosyal refah devleti sürecinde çalışan annelerin konumu ve haklarında yaşanan değişimler	151
a. Çocuk bakım hizmeti mekanizmaları.....	155
b. Çalışma zaman ve izinlerine ilişkin mekanizmalar	160
D. Türkiye'de Çalışan Annelerin Yaşadığı Sorunlar	162
1. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün kadına yönelik rolleri.....	163
2. Yetersiz eğitim düzeyine sahip olmak	166
3. Düşük oranda işgücüne katılım.....	167
4. Kadın işsizliği.....	170
5. Güvencesiz işlerde ve küçük işletmelerde çalışma	172
6. Kayıt dışı istihdam	173
7. Yalnız annelerin karşılaştığı sorunlar	175

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BURSA ÖLÇEĞİNDE ÇALIŞAN ANNELER ÜZERİNE BİR UYGULAMA
ARAŞTIRMASI

I. ARAŞTIRMANIN AMACI	177
II. YÖNTEM	179
A. Örneklem	179
B. Araştırmanın Sınırlılıkları	180
C. Araştırmanın Hipotezleri	180
D. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı	182
1. Çalışan anne ideolojisi soru grubu için iç tutarlılık katsayısı	183
2. Çalışan anne ideolojisi soru grubunun açımlayıcı faktör analizi (AFA)	184
3. Çalışan anne ideolojisi soru grubunun doğrulayıcı faktör analizi (DFA).....	185
4. Annelik ideolojisi soru grubu için iç tutarlılık katsayısı	186
5. Annelik ideolojisi soru grubunun açımlayıcı faktör analizi (AFA)	187
6. Annelik ideolojisi soru grubunun doğrulayıcı faktör analizi (DFA).....	188
III. ANALİZ VE BULGULAR	190
A. Örneklemin Özellikleri	190
1. Çalışma hayatına ilişkin betimsel istatistikler	190
2. Evlilik hayatına ilişkin betimsel istatistikler	193
3. Eşe ilişkin betimsel istatistikler	195
4. Doğum sonrası işe dönüş kararına ilişkin betimsel istatistikler	196
5. Doğum sonrası yasal hakların kullanımına ve çocuk bakımına ilişkin betimsel istatistikler	197
B. Değişkenlerin İlişkisi	199
1. Homogamik evlilikler	215
C. Annelik İdeolojileri.....	217
1. Çalışma hayatı değişkenlerinin annelik ideolojileri ile ilişkisi	218
a. Eğitim ve annelik ideolojileri	218
b. İstihdam ve annelik ideolojileri.....	220
c. Çalışma tercihi ve annelik ideolojileri.....	221
d. Meslek ve annelik ideolojileri.....	223
e. Çalışma hayatına katılma yaşı ve annelik ideolojileri.....	226
f. Gelir ve annelik ideolojileri	227
2. Evlilik hayatı değişkenlerinin annelik ideolojileri ile ilişkisi	229
a. İlk evlenme yaşı ve annelik ideolojileri.....	229
b. Evlilik süresi ve annelik ideolojileri	231
c. Anne olunan yaş ve annelik ideolojileri.....	232
d. Çocuğun yaşı ve annelik ideolojileri	233
3. Eşin çalışma hayatıyla ilgili değişkenlerinin annelik ideolojileri ile ilişkisi	235
a. Eşin eğitimi ve annelik ideolojileri	235
b. Eşin istihdam durumu ve annelik ideolojileri	237
c. Eşin mesleği ve annelik ideolojileri	238
d. Eşin geliri ve annelik ideolojileri.....	240
4. Doğum sonrası işe dönüş ve annelik ideolojileri	241
a. Doğum sonrası işe dönüş kararı ve annelik ideolojileri	242
b. Doğum sonrası işe dönüş süresi ve annelik ideolojileri	243
c. Doğum sonrası planlanan işe dönüş süresi ve annelik ideolojileri	245
d. İşe dönüş nedeni ve annelik ideolojileri	246

e. Doğum izninde geçim zorluğu ve annelik ideolojileri	247
5. Doğum sonrası yasal hakların kullanımı ve annelik ideolojileri.....	249
a. Ücretli doğum izni ve annelik ideolojileri.....	249
b. Ücretsiz doğum izni ve annelik ideolojileri	250
c. Emzirme izni ve annelik ideolojileri.....	253
6. Erken çocuk bakımı ve annelik ideolojileri.....	254
a. Erken çocuk bakımı tercihi ve annelik ideolojileri.....	254
b. Çocuk bakımında 3. kişiden yardım alma tercihi ve annelik ideolojileri.....	256
c. Ev işlerinde 3. kişiden yardım alma tercihi ve annelik ideolojileri	257
D. Annelerin Çalışma Hayatı Tercihlerini Yordayan Değişkenlerin Belirlenmesi	258
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	267
KAYNAKLAR	278
ÖZGEÇMİŞ	294

ŞEKİLLER

Şekil 1. OECD Ülkelerinde Kadınların Yaş-İstihdam Profilleri, (1960-2014 Yılları Arası)	36
Şekil 2. Annenin Çalışma Niyeti ve Seçimine İlişkin Bir Model	95
Şekil 3. Hamile Çalışanlarda Damgalanma Algısına ve Kimlik Yönetimine İlişkin Bir Model.....	111
Şekil 4. Çalışan Anne İdeolojisi Modelinin Path Grafiği	186
Şekil 5. Annelik İdeolojisi Modelinin Path Grafiği.....	189

TABLolar

Tablo 1. 2003-2014 Yılları Arasındaki Çalışan Anne Eğilimleri (OECD-18).....	37
Tablo 2. Ülkelere Göre Kadın İstihdam Oranları ve Toplam Doğurganlık Oranları Arasındaki İlişki (1980 - 2014).....	59
Tablo 3. En Küçük Çocuğun Erken Çocuk Bakım ve Eğitimi Hizmetlerine Kayıtlılık Oranı ile Annelerin İstihdamı Arasındaki İlişki (2014).....	62
Tablo 4. Ücretli Annelik İzinleri ve Ücret Oranları (2016).....	65
Tablo 5. Babalık İzin Süreleri (2014).....	67
Tablo 6. 21. Yüzyılda Kadınların İş-Yaşam Tarzı Tercihlerinin Sınıflandırılması	85
Tablo 7. Yarı Zamanlı-Tam Zamanlı Çalışma Durumlarına Göre 0-14 Yaş Arası En Az Bir Çocuk Sahibi 15-64 Yaş Arası Kadınların İstihdam Oranları (2014 ya da Elde Edilen En Son Verilere Göre)	101
Tablo 8. OECD Ülkelerinde Tam ve Yarı Zamanlı Çalışma, Yarı Zamanlı Çalışmada Kadınların ve Gönülsüz Çalışan Kadınların Oranları (2018 Verilerine Göre).....	103
Tablo 9. Yalnız Annelerin İstihdam Oranları (2004 ve 2013 Verileri)	119
Tablo 10. 25-34 Yaş Arası Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Oranları ...	166
Tablo 11. Çalışan Anne İdeolojisi Soru Grubunun Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları ve Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değerleri	183
Tablo 12. Çalışan Anne İdeolojisi AFA Sonuçları	184
Tablo 13. Çalışan Anne İdeolojisi DFA Sonuçları.....	185
Tablo 14. Çalışan Anne İdeolojisi Soru Grubunun Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları ve Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değerleri	187
Tablo 15. Annelik İdeolojisi AFA Sonuçları.....	188
Tablo 16. Annelik İdeolojisi DFA Sonuçları	188
Tablo 17. Çalışma Hayatına İlişkin Betimsel İstatistikler 1.....	190
Tablo 18. Çalışma Hayatına İlişkin Betimsel İstatistikler 2.....	191
Tablo 19. Evlilik Hayatına İlişkin Betimsel İstatistikler	194
Tablo 20. Eşe İlişkin Betimsel İstatistikler	195
Tablo 21. Doğum Sonrası İşe Dönüş Kararına İlişkin Betimsel İstatistikler.....	196
Tablo 22. Doğum Sonrası Yasal Hakların Kullanımına İlişkin Betimsel İstatistikler....	198
Tablo 23. Çocuk Bakımına İlişkin Betimsel İstatistikler.....	199
Tablo 24. Evlenme Yaşı ile Demografik Değişkenler Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları	200
Tablo 25. Evlilikten Sonra İlk Çocuğun Doğumuna Kadar Geçen Süre İle Demografik Değişkenler Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları	202
Tablo 26. Anne Olma Yaşı ile Demografik Değişkenler Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları	203
Tablo 27. İşe Dönüş Tercihi ile Demografik Değişkenler Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları	205
Tablo 28. İşe Dönüş Süreleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları	209
Tablo 29. Erken Çocuk Bakımı Tercihi ile Demografik Değişkenler Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları	211
Tablo 30. Annenin ve Eşin Eğitimi Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları	215
Tablo 31. Annenin ve Eşin Meslek Kategorisi Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları	216
Tablo 32. Annenin ve Eşin Gelir Düzeyi Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları ..	217
Tablo 33. Eğitim Seviyesine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	218

Tablo 34. İstihdam Durumuna Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	220
Tablo 35. Çalışma Hayatına Katılma Tercihine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	221
Tablo 36. Meslek Düzeylerine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	223
Tablo 37. Çalışma Hayatına Katılma Yaş Gruplarına Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	226
Tablo 38. Gelir Grubuna Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	227
Tablo 39. İlk Evlenme Yaş Gruplarına Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	229
Tablo 40. Evlilik Süresine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	231
Tablo 41. Anne Olunan Yaş Gruplarına Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	232
Tablo 42. Çocuğun Yaşına Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	234
Tablo 43. Eşin Eğitim Seviyesine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları.....	235
Tablo 44. Eşin İstihdam Durumuna Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları.....	237
Tablo 45. Eşin Meslek Düzeyine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları.....	238
Tablo 46. Eşin Gelirine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	240
Tablo 47. Doğum Sonrası İşe Dönüş Kararına Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	242
Tablo 48. Doğum Sonrası İşe Dönüş Süresine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	243
Tablo 49. Doğum Sonrası Çalışma Hayatına Dönmeyi Planlama Süresine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	245
Tablo 50. Doğum Sonrası Çalışma Hayatına Dönüş Nedenine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	246
Tablo 51. Doğum Sonrası Kullanılan İzin Süresince Geçim Zorluğu Yaşama Durumuna Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları.....	248
Tablo 52. Ücretli Doğum İzni Kullanımına Göre Faktörlerin Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi)	249
Tablo 53. Ücretli Doğum İzni Kullanma Durumunun Emzirme İzni Kullanma Durumuna Göre Dağılımı ve Ki-Kare Testi Sonuçları	250
Tablo 54. Ücretsiz Doğum İzni Kullanımına Göre Faktörlerin Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi)	250
Tablo 55. Doğum Sonrası Kullanılan Ücretsiz İzin Süresine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	251
Tablo 56. Ücretli ve Ücretsiz Doğum İzni Kullanma Durumunun Erken Çocuk Bakımı Tercihine Göre Dağılımı ve Ki-Kare Testi Sonuçları.....	253
Tablo 57. Doğum Sonrası Emzirme İzni Kullanma Durumuna Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	253
Tablo 58. Erken Çocuk Bakımı Tercihine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları	255
Tablo 59. Çocuk Bakımında 3. Kişiden Yardım Alma Tercihine Göre Faktörlerin Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi).....	257

Tablo 60. Ev İşlerinde 3. Kişiden Yardım Alma Tercihine Göre Faktörlerin Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi).....	257
Tablo 61. Model Uyum Bilgisi (İdeolojiler)	258
Tablo 62. Olabilirlik Oran Testi Sonuçları (İdeolojiler)	258
Tablo 63. Multinomial Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları (İdeolojiler)	259
Tablo 64. Model Uyum Bilgisi (Alt Boyutlar)	262
Tablo 65. Olabilirlik Oran Testi Sonuçları (Alt Boyutlar).....	263
Tablo 66. Multinomial Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları (Alt Boyutlar)	263

KISALTMALAR

A. Ö.	Annelik öncesi
A. S.	Annelik sonrası
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AFA	Açımlayıcı faktör analizi
akt	Aktaran
ANOVA	Varyans Analizi
ASPB	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
CEDAW	Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
çev. (trans.)	Çeviren
ÇK	Çalışma Komisyonu
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
der.	Derleyen
DFA	Doğrulayıcı faktör analizi
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DTÖ	Dünya Ticaret Örgütü
EÇEB	Erken çocukluk eğitimi ve bakımı
ed.	Editör
EGP	Erikson–Goldthorpe–Portocarero
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KAGİDER	Kadın Girişimcileri Destekleme Derneği
KEDV	Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı
KEİG	Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
KİŞGEM	Kadın İş Geliştirme Merkezi
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KMO	Kaiser-Mayer-Olkin
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
LLL	La Leche League
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEKSA	Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Tesisi Vakfı
MÖ	Milattan önce
NFI	Normlaştırılmış Uyum İndeksi
GSYH	Gayrisafi yurt içi hasıla
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
ort.	Ortalama
OSB	Organize Sanayi Bölgesi
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
s.d.	Serbestlik derecesi
SHÇEK	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
std.	Standart
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TKV	Türkiye Kalkınma Vakfı
TL	Türk lirası
TNSA	Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması

TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TUC	Trade Union Congress
TÜGİAD	Türkiye Genç İş Adamları Derneği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	ve benzeri
vd.	ve diğerleri
WB	Dünya Bankası
WES	Kadın Girişimciliğini Geliştirme Avrupa Ağı
WTUL	Kadın Sendikaları Birliği
yy	yüzyıl

GİRİŞ

İnsanlığın başlangıcına dayanan kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılık, zaman içinde toplumsallaşma ile beraber kök salmış ve her iki cinsin de yaşamlarının her alanını kuşatmıştır. Bu yüzden özellikle kadınlar, dünyanın birçok yerinde toplumsal cinsiyet algısının oluşturduğu kadın kimliğinden sıyrılamayarak yaşadıkları toplumda yer edinmeye çalışmaktadır. Her ne kadar kadın ve erkek arasında sayısal anlamda eşitlik sağlansa da bu eşitlik, toplumsal ve ekonomik hayata katılım noktasında gerçekleştirilememiştir. Kadınlar, dünyanın her yerinde, kendilerini ve sahip oldukları hakları görünür kılmak uğruna mücadeleye halindedir. Bu mücadele, bazı toplumlarda geniş kazanımlar sağlamışsa da bazı toplumlarda kadın, hâlâ ikincil konumunu sürdürmektedir.

Öte yandan kadının genel olarak toplumsal hayat içerisindeki, spesifik olarak da çalışma hayatındaki konumunun en önemli belirleyicilerinden biri, kadın cinsiyetine ait doğal bir çıktı olan annelik olgusudur. Öyle ki çalışma hayatının diğer tüm alanlarında erkek ve kadın arasında bir eşitlik sağlanması mümkün olsa dahi bu, kadının erkekle eşit olamayacağı yegâne durumdur. Bu nedenle kadının çalışma hayatına dâhil olması için yapılan tüm mücadeleler, tanınan imkânlar ve geliştirilen yasal düzenlemeler, kadın olmanın doğal sonucu olan anneliği de kapsama zorunluluğu taşımaktadır.

Kadının ücretli emeğe dâhil olduğu Sanayi Devrimi'nden bu yana annelik ve çalışma hayatı iç içe geçmiş ve yıllar içinde birbirini etkilemeye ve dönüştürmeye devam etmiştir. Sanayileşmenin hızlı yükselişi öncesinde işin yapıldığı mekân ile ailenin yaşamsal faaliyetlerini sürdürdüğü mekân henüz birbirinden ayrılmamıştı. Kadın ve erkek, gerek evin geçimini gerek çocukların yetiştirilmesini, gerek ise ev içerisindeki diğer işleri aynı mekân içerisinde bir arada yerine getirmekteydi. Sanayileşme ile hızla artan fabrikalar, erkeği kamusal alana çekerken; çalışma hayatına dâhil olmayan kadınları ise özel alanda diğer bir deyişle ailenin yaşadığı evde kalmaya zorlamıştır. Fabrikalarda işin uzun çalışma saatleri boyunca sürmesinin beraberinde getirdiği kadın ve erkek arasındaki cinsiyete dayalı işbölümüyle; evin geçimini sürdürmenin erkeğe, ev işlerinden ve çocukların bakımından sorumlu olmanın ise kadına yüklenmesi, söz konusu rollerin günümüze kadar bu şekilde süregelmesine yol açmıştır.

Son yirmi yıldır çalışma hayatına katılan kadınların sayısında yaşanan dikkate değer artış, çalışan anne sayısında da artış olduğu anlamı taşımaktadır. Dolayısıyla emekliliğe kadar kesintisiz bir çalışma hayatı sürdürmesi beklenen "çalışan" ve

çocuklarına tüm hayatını adanması beklenen “anne” kimlikleri birbirleri üzerinde aşınmalar yaratarak “çalışan anne” şeklinde yeni bir senteze dönüşmüştür.

Çalışan annelik, özellikle tam zamanlı ve yoğun anneliği dikte eden ideolojilerin hâkim olduğu toplumlarda ve kesimlerde anneliğin aşınması olarak yorumlanırken; bu ideolojiye karşı çıkan kadınların sayısının her geçen gün artmasının yanı sıra hükümetlerin iş ve aile hayatını uyumlulaştırmaya yönelik yasal düzenlemeler yapması ve erken çocuk bakım hizmetlerinin genişlemesi de çalışan anne ideolojisinin pek çok toplumda yaygınlaşmasına olanak tanımıştır.

Bu dönüşüm, çalışma hayatındaki kadınlar ve onların annelikle olan ilişkilerini; annelik nedeniyle çalışma hayatından çekilmek, çalışma hayatı ile anneliği bir arada sürdürmek ve çalışma hayatının belirli dönüm noktalarına kadar anne olmayı ertelemek şeklindeki tezahürleri ve bu tezahürlerin ideolojik arka planı çerçevesinde çalışan annelerin çalışma hayatı içerisinde karşılaştıkları zorluklar ile çalışma hayatıyla anneliği uyumlulaştırmak üzere yapılan yasal düzenlemeleri kapsamaktadır. Sözü edilen dönüşüm, çalışma hayatında bulunmuş ve yahut bulunmaya devam eden kadınlarla yapılan anketler neticesinde elde edilen sonuçlar ışığında bu çalışmada tüm yönleriyle gösterilmeye çalışılacaktır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, annelik ve çalışma hayatına dair kavramlar ve teorik arka plan ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda annelik ve çalışan anne kavramları, anneliğe bilimsel yaklaşımlar, annelik ideolojileri ve tarihsel süreçte çalışma hayatında anneliğin dönüşümü ele alınacaktır. ‘Günümüzde Çalışma Hayatında Annelik: Özellikler ve Sorunlar’ başlığını taşıyan ikinci bölümde; annelik ve çalışma hayatına dair tercihler, çalışan annelerin yaşadığı sorunlar, Türkiye’de annelik ve çalışma hayatının özellikleri, Türkiye’de çalışan anneliğin dönüşümünün tarihsel arka planı, yaşanan dönüşümün temelinde yer alan istihdam politikaları ve sosyal politikalar ve Türkiye’de çalışan annelerin karşı karşıya kaldığı sorunlar tartışılmaktadır. Üçüncü bölüm ise Bursa ölçeğinde çalışan anneler üzerine yapılan uygulama araştırmasının amacını, yöntemini, örneklemini, sınırlarını, hipotezlerini ve bulgularını kapsamaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE TEORİK ARKA PLAN

I. ANNELİK: İDEOLOJİLER VE TEORİLER

A. ANNELİK KAVRAMI

İnsan neslinin devamı, bir kadının bedeninde hayat bulan yeni bir bedenin dünyaya gelmesiyle mümkündür. Biyolojik olarak yeni hayat, kadın ve erkeğin üremesi neticesinde gerçekleşmiş olsa da kadın bedenine muhtaçtır. Dolayısıyla annelik, biyolojik açıdan anne olmaya elverişli olan cinsiyete sahip kadının kendi bedeninde, ortalama dokuz ay süreyle taşıdığı ve büyüttüğü bir bebeği dünyaya getirmesi ile gerçekleşen bir durumdur ve anneliğin toplumsal olarak inşa edilmesinin temelinde de bu biyolojik zorunluluk yatmaktadır.

Felsefi açıdan annelik, Kant'a göre, kadınların cinsiyet özelliklerini en belirgin biçimde gözler önüne seren bir durumdur. İnsan türünün devamlılığı, doğa tarafından kadına armağan edilen embriyoyu, kadının her türlü tehlikeden kaçınarak hatta bu nedenle zayıf ve aciz görülme riskine rağmen karnında büyüterek dünyaya getirmesi ile mümkün olabilecektir (akt. Kovanlıkaya, 2014: 15).

Sosyolojik açıdan annelik; anne olmanın gerektirdiği pratikleri, deneyimleri, toplumsal önemi ve toplumsal yapıları kapsayan bir terimdir (Marshall, 1999: 31). Walzer (2007), anneliği cinsiyetler arasındaki farklılıkları derinleştiren dolayısıyla aile içerisinde ve çalışma hayatında kadını ikinci plana iten bir kurum olarak tanımlamıştır. Silva (1996a), bir kurum olarak anneliğin dünyanın hemen hemen her yerinde toplumsal açıdan takdir edildiğini, belirli kurallara sahip olduğunu ve yasal olarak tanındığını belirtir. Smart (1996: 37), annelik kurumunun, kadınların biyolojik olarak anne olmasını mümkün kılacak dişilik özellikleri arasında kabul edilen annelik içgüdüünün dışavurumu olarak algılandığını belirtmektedir.

Sosyolojik yaklaşımlar anneliği, süreç olarak annelik (mothering) ve durum olarak annelik (motherhood) biçiminde ele almıştır (Marshall, 1999: 31). Esasen annelik ifadesi, hem bir kadının doğum yapması neticesinde bir çocuk dünyaya getirerek anne olması şeklindeki biyolojik bir gerçekliği hem de çocuğun tüm maddi ve manevi bakımını kapsayan annelik etmeyi işaret eder (Walzer, 2007). Çalışma içerisinde herhangi bir kavram kargaşasına yol açmamak için annelik durumu ve anne olmak,

annelik; süreç olarak annelik ise annelik faaliyetleri ya da annelik etmek biçiminde ifade edilecektir. Ancak bu ayırım, tarihsel süreçte ve kültürel farklılıklar içinde kadınlara özgü bu durumun farklı yorumlarıyla ortaya çıkmıştır. Annelik, biyolojik ve çoğunlukla yasal bağın yanı sıra toplumsal bir yapıyı da işaret ederken annelik etmek, biyolojik ya da yasal bağ gerekliliğinden bağımsız ancak toplumsal yapı içerisinde çocuğun bakım faaliyetlerini kapsayan sürecin ifadesidir.

Bir annenin bir çocuğa verdiği bakım emeği, uzun yıllar süren ve çocuğun beslenmesi, giyinmesi, korunması, temizliği, eğitimi, sosyalleşmesi ve toplumsal tüm kurumlara uyum sağlamasını kapsayan görevleri içermektedir. Çocuğu dünyaya getiren annenin bu faaliyetleri de yerine getirmesi beklenmekle birlikte bu faaliyetler anne olmayan kişiler tarafından da gerçekleştirilebilmektedir.

Annelik ve annelik etmek, birbiriyle bağlantılı ve sıklıkla da karıştırılan olgulardır (Silva, 1996a: 2). Doğumu gerçekleştirmek, annelik etmenin ön koşulu değildir. Aynı şekilde anne olan her kadın da annelik etmek kapsamındaki faaliyetleri gerçekleştirebilir. Bu faaliyetleri, annenin eşi, bir yakını, çocuk bakıcısı ya da kreş de gerçekleştirebilir. Dolayısıyla annelik, cinsiyetle doğrudan bağlantılı iken, annelik etmenin kadına özgü bir fenomen olduğunu iddia etmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

Benzer biçimde annelik, farklı amaçlar ekseninde, sahip oldukları toplumsal işlev ve tanınmaya dayalı olarak doğuran anne, toplumsal anne ve bakıcı anne tiplerine ayrılmaktadır (Uno, 2018). Doğuran anne, fiziksel olarak çocuğu dünyaya getiren kişiyi tanımlamaktadır. Diğer taraftan üreme teknolojilerinde yaşanan gelişmeler doğrultusunda, bir başka kadına ait yumurtanın rahim içine yerleştirilmesi yolu ile çocuğun taşınması ve dünyaya getirilmesini üstlenen kadınlar ise biyolojik anne olarak kabul edilmemektedir. Toplumsal anne ise bir kadının, evin geçimini sağlayan kişiyle evlenmesi ya da nüfusa bir çocuğun annesi olarak geçirilmesi halinde, toplum nezdinde o çocuğu doğurmamış olsa bile anne olarak kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Çocuğun beslenme, yıkanma, giyinme, tuvalet eğitimi, korunma ve toplumsal açıdan görgü ve eğitimini, kısacası bakımını üstlenen annelik tipi, bakıcı anne şeklinde ifade edilmektedir. Tüm bu görevler ise anne dışındaki diğer kişiler tarafından da yerine getirilebilmektedir. Hemen her toplumda bu üç farklı tipin tek bir karşılığı biyolojik anne olabilirken bu görevler, birbirinden farklı kişilere de karşılık gelebilmektedir. Ancak genel olarak toplumsal beklenti bebeği doğuran ve onun bakımını gerçekleştiren kişinin aynı kişi olması yönündedir. Yine de aile yakınları, akrabalar, dadılar, kreş öğretmenleri

ve çocuk bakıcısı gibi kişiler tarafından gerçekleştirilen bakım kabul edilebilir düzeydedir.

Annelik ve annelik etmek arasında keskin çizgilerle yapılmış bir ayrım mümkün değildir. Arendell (2000: 1192), anneliğin kuramsal yapısı ve ampirik annelik deneyimi ayrımını yapmıştır. Yine de annelik ideolojisi ve annelik deneyiminin birbirinden ayrı biçimde ele alınamayacağını ifade eder.

Annelik etmek, kadının çocuklarının bakımını üstlenmesi anlamı taşımaktadır. Bu nedenle annelik, toplum içerisinde, ideolojiden çok deneyimlerle tanımlanmaktadır. Öte yandan deneyimlerin gerçekleşme biçimini dayatan ise hâkim annelik ideolojileridir. Annelik etme faaliyetleri, çocuk bakımı ile sınırlı değildir. Annenin çocuğuna gösterdiği ilgi, sevgi, yakınlık, çocuğunu koruması, onun sosyalleşmesini ve duygusal ve zihinsel gelişimini sağlaması, onu hayata hazırlaması ve annelikle ilgili sorumluluklarının bilincinde olması da annelik etme faaliyetleri arasında görülür (Phoenix - Woollett, 1991: 6; McMahon, 2001: 10090). Fromm (1998, 11), çocuklarıyla ilgilenen bir kadının sahip olduğu sevgiyi diğer insanlara da aktardığını, bu sevgiyle insanları koruduğunu ve daha güzel hâle getirdiğini belirtmektedir. Kadınlardan yalnızca annelik etmeleri değil aynı zamanda en iyi şekilde annelik etmeleri beklenir. Sabırlı, anlayışlı, şefkatli, sevgi dolu olmak anneliğe atfedilen özelliklerdendir (Douglas - Michaels, 2004: 6). Reklamlar da bu özellikleri pekiştirici ve toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünde temizlik, yemek, ütü vb. ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevlerin kadına ait olduğu algısını güçlendirici niteliktedir (Uğurlu, 2003). Kadına atfedilen böylesi bir evrensel yargı, kadınların doğal ve alternatifsiz olarak çocukların dünyaya getirilmesi, büyütülmesi ve bakımından sorumlu tutulmalarının meşru görülmesine dayanak oluşturmaktadır.

Feminist görüşe göre annelik, deneyimlerden bağımsız değerlendirilmediği için aslında mevcut toplumsal yapı içinde inşa edilmektedir. Bunun temelinde ise yine toplum içinde inşa edilen toplumsal cinsiyet bulunmaktadır. Diğer taraftan annelik kurumunun kuralları, ataerkil ilişkiler sistemi içerisinde erkekler tarafından konur ve annelik, erkek hâkimiyeti tarafından kontrol altında tutulur.

Toplumsal cinsiyet, bireyin ait olduğu toplumun üyelerinin kadın ya da erkek olmaya atfettiği sosyal konumlar, roller ve toplumsal ilişkilerin kuruluş biçimleri ile oluşur. Diğer bir deyişle cinsiyetler arası farklılıklar doğrultusunda düzenlenmiş uygulamalar ve ilişkilerin toplumsal olarak inşa edilmesidir (Glenn, 1994: 3). Dolayısıyla

sonradan kültürel olarak üretilir. Toplumsal cinsiyetin üretimi sonucunda ise kadın ve erkek arasında ortaya çıkan farklılıklar, toplumsal hayatın hemen her noktasında kendisini eşitsizlik olarak gösterir. Bu eşitsizliklerin derecesi, toplumdan topluma, kültürden kültüre değişiklik gösterse de dezavantajlı tarafın erkekler olduğu bir toplum bilinmemektedir. Güç, mevki, para, itibar gibi baskın ifadeler daha çok erkeklerle özdeşleşmiştir. Ailenin geçimini sürdürmek öncelikle erkeğin görevidir, kadının birincil görevi ise ev işlerini yerine getirmek ve çocuklarını yetiştirmektir. Esasen kadının anne olmak ve evin, eşin ve çocukların bakımını sürdürmek için dünyaya geldiğine dair oluşan hâkim düşüncenin temelinde yatan da yine toplumsal cinsiyet algısıdır. Anne olmak biyolojik bir gerçekliğin tezahürüdür, annelik etmek ise toplumsal beklentilerin kadına yüklediği çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi ile ilgili görevlerin gerçekleştirilmesidir. Yapısalcı feminist yaklaşıma göre, anne olmak da annelik etmek de her toplumda farklı algıya sahip toplumsal cinsiyet tarafından inşa edilen sosyal ilişkiler ve etkileşimler sonucu ortaya çıkar. Bu nedenle annelik etmek, yalnızca biyolojik olarak doğum yapabilmenin ötesinde doğal ve evrensel bir olgu değildir (Arendell, 2000: 1193).

Anneliğin cinsiyet çalışmalarındaki yerinin önemi, ebeveynlerden kadın olanın durumunu belirtmenin yanı sıra kadınların annelikle olan ilişkisinin, onları tanımlamanın, sınıflandırmanın ve toplumsal bağlamda değerlendirmenin bir yolu olarak görülmesinden de kaynaklanmaktadır. Öyle ki bazı kültürlerde anne olmamış ya da olamamış bir kadın, başarısız ya da yarım olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle kadın olmanın temel şartı olarak anne olması görülebilmektedir. Bu doğrultuda anne olmanın kadınların doğasında olduğu argümanı, kadınların üremesi ve annelik etmesi ile desteklenmekte; böylelikle cinsiyet yeniden üretilmekte ve kadının ikincil konumunu mazur göstermektedir (Garey, 2009).

Annelik etmenin maddi, toplumsal ve kültürel belirleyicileri, her toplumun tarihsel koşulları içerisinde her iki cinsin eylemleri doğrultusunda ortaya çıkarılmıştır ve bu nedenle annelik yapmanın toplumsal yapısını anlamak ve bu yapının uğradığı dönüşümü ortaya koymak önem teşkil etmektedir (Glenn, 1994: 3).

Annelik, kadının doğasının bir parçası, temel görevi ve en doğal ve en güzel mesleği olarak tanımlanarak kadınlıkla eş anlamlı kabul edilmektedir. Ancak sözü edilen annelik, evlilik birliğinin kurulması ile yaşanan bir deneyim olmalıdır. Tüm ideolojiler ve yaklaşımlar evlilik çatısı altında gerçekleşen annelikten söz etmektedir. Evlilik her ne kadar kadın ve erkek cinsinden iki kişinin bir araya gelmesi, hayatlarını

bileştirmesi anlamına gelse de bu birliktelik sona erdikten sonra erkeğin hayatına devamında bir değişiklik ya da zorluk yaşanmayacağı ancak kadının aynı şekilde ayakta kalamayacağına dair birçok dini inanç tarafından da desteklenen bir kanaat hâkimdir. Beauvoir'un (1988), Katolik evliliğini merkeze alarak yorumladığı, İslamiyet dininde de yaygın olan genel kanı, kadının korunması, ihtiyaçlarının karşılanması kısacası tüm sorumluluğunun kocası tarafından alınması, kadının ise kendi ahlakına sahip çıkması gerektiğidir ve bu bağlamda hanenin ve kocanın tıpkı bir sığınak gibi kadını dışarıdaki tüm tehlikelerden korumasının karşılığı ise kadının eşine koşulsuz itaatidir.

Güçlü olanın zayıf olanı himayesi ekseninde kurulan evlilik birliğinin diğer bir dayanağını ise dünyaya korunması gereken yeni insanlar getirilmesi bağlamında annelik oluşturmaktadır. Kendi bedeninde taşıyarak dünyaya çocuk getirmek olarak nitelendirilebilecek olan doğum, kadının doğal ve değişmez biyolojik gerçekliğinin sonucudur. Ancak anneliğe atfedilen diğer bir doğal, evrensel ve değişmez kabul; kadının, anneliğin doğumu gerçekleştirmenin yanı sıra kapsadığı çocuğa ilgi, sevgi, şefkat vermek, korumak, beslemek gibi tüm faaliyetlerini gerçekleştirmeye de muktedir olmasına olanak tanıyan gizli bir güç olan annelik içgüdüdür. Annelik içgüdü, kadının tek gerçeğinin kendisini çocuğuna adanması, onun tüm bakımını yalnız başına üstlenmesi ve onu koruması üzerine kurulmasının dayanak noktası olarak kabul edilirken kadın kimliğini annelik kimliğiyle sınırlandırmaktadır. Çok eski zamanlardan beri kadınların "anne" olmaları nedeniyle tek gerçeklerinin bu olması gerektiği ileri sürülmüştür. Bu görüş, böylesi doğal bir gerçeklik ile bu gerçekliğin nedeninin aynı olduğunu ve açıklama gerektirmediğini iddia etmektedir (Chodorow, 1978: 13-30).

Sosyolojik açıdan annelik, başlı başına bir araştırma alanını oluşturmaktadır ve farklı yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmıştır.

B. ANNELİK YAKLAŞIMLARI

Annelik üzerine yapılan feminist çalışmaların evrenselci, sosyal etkileşimci ve sosyal yapısalci olmak üzere üç temel yaklaşım arasında bölündüğü görülmektedir.

1. Evrenselci Yaklaşım (Özcülük)

Özcülük yaklaşımına göre, kadının biyolojik özelliklerine bağlı olarak anneliğin evrensel ve sabit bir doğası bulunmaktadır. Dolayısıyla çocuğun bakımı, beslenmesi, yetiştirilmesi gibi annelik faaliyetlerinin de yine çocuğu dünyaya getiren ve bu

faaliyetleri yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu her şeye doğal olarak sahip olan kişi tarafından gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Feminist yazarlar, biyolojik olarak annelikten sosyal açıdan anneliği ayırmak, anneliğin aslında sosyal olarak inşa edildiğini göstermek ve bu inşa neticesinde ortaya çıkan modelin evrensel kökenlerini ortaya çıkarmak amacıyla teoriler geliştirmişlerdir (Glenn, 1994: 4).

Bu teorilerden biri de Nancy Chodorow'a aittir. Ona göre kadına annelik ile ilgili yüklenen tüm sorumluluklar toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün değişmez unsurlarındandır. Tarihsel süreçte kadının toplumsal hayat içerisindeki konumu dönüşüm yaşamış, ekonomik ve siyasi hayata katılımı artmış, yasal düzenlemeler ile dezavantajlı durumunun büyük ölçüde ortadan kalkması amacıyla çalışmalar yapılmıştır. Ancak anneliğin, kadının sorumluluğunda olmasının yanı sıra bakım hizmetlerinde ücretli olarak çalışma da yine kadına yaptırılmıştır. Annelik yapma görevi, dönüşümler yaşasa da kadına atfedilerek süregelmiştir. Chodorow'un (1978) tabiriyle annelik, yeniden türetilmiştir.

Chodorow (1978), annelik etmenin evrensel olduğu yaklaşımının temelinde psikanalitik amaç ilişkileri kuramını yerleştirir. Ona göre, annelik etme kimliğinin temelinde, bakımdan birinci derece sorumlu anne ve kız arasındaki ilişki yatmaktadır; bu, kadına özgü bir alandır ve bu nedenle erkeğin bu alandan ayrılması gerekmektedir. Heteroseksüel yönelimler, aynı cinsiyette olan ebeveyn ve çocuk arasındaki bağın çocukların ilerideki kişiliğinin oluşumunda son derece etkili olmasına neden olmaktadır (Chodorow, 1978: 138). Diğer bir deyişle kadınlar, küçük bir kız çocuğu oldukları yaşlardan itibaren hem kendileriyle aynı cinsiyetten olmaları nedeniyle hem de kendilerinin bakımlarını sağladıkları için anneleriyle özdeşlik kurarlar ve bu doğrultuda kadının annelik etme kimliği inşa edilir. Bu inşa süreci sosyal, psikolojik ve ideolojik biçimde gerçekleşirken kız çocuk kendisini annesiyle tanımlamaktadır (Chodorow, 1978: 138). Bu tanımlama, kız çocuğunun ileriki yıllardaki annelik deneyiminin temelini oluşturacaktır.

Ruddick'in (1994) annelik analizinin temelinde de benzer biçimde biyolojik ve doğal açıklamalar yer almaktadır. Ona göre annelik etmek, çocuklarının beslenmesi, bakımı, korunması, eğitimi gibi çocuk yetiştirmeyi kapsayan tüm pratiklerin uygulama alanı olarak, bir iş olarak inşa edilmiştir. Anneler, farklı toplumlarda yaşasalar da ve

bireysel farklılıklar taşıyıcılar da annelik pratiği, temelde evrensel bir uzlaşma taşımaktadır (Ruddick, 1994: 33).

Glenn (1994: 5), annelik etmeyi dar bir sosyal çerçevede ve sınıf temelli faaliyetler olarak genelleştirdiği ve kadınların annelik sürecinde yaşadıkları tüm sorunların aynı olduğunu savunduğu için evrenselci yaklaşıma eleştiride bulunmuştur.

2. Sosyal Etkileşimci Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre annelik ile ilgili faaliyetler ve anlayışlar kültürel ve ekonomik açıdan çeşitlilik gösterir ve bu olguyu tarihsel bağlamda ırk, sınıf ve cinsiyet yapılarından bağımsız olarak ele almamak gerekmektedir (Arendell, 2000: 1195). Her toplumda, her sınıfta ve farklı ırklarda çocuk bakımının gerçekleştirilmesi, çocukların yetiştirilmesi ve toplumsallaşmasına dair annelikten beklentiler değişiklik gösterir. Bu nedenle, sosyal etkileşimci yaklaşım, anneliğin evrensel olarak tüm kadınların aynı biçimde deneyimlediğini ya da mevcut sosyal yapının bir sonucu olduğunu iddia etmek yerine, toplumu oluşturan bireyler arasındaki etkileşim ve kültür tarafından ortaya çıkarılan bir olgu olduğunu savunmaktadır. Farklı kültürlerde anneliğin tanımlanma biçimi, annelikle ilgili beklentiler ve normlar değişiklik göstermektedir ve bu değişiklikler o kültürün hâkim olduğu toplumsal yapı ve sosyal etkileşimlerden kaynaklanmaktadır.

Bu farklılıkların göz ardı edilmesi ve yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak beyaz ve orta sınıf anneler üzerinde durması ise annelik etmeyle ilgili yaklaşımların bütüncül bir bakış açısına sahip olmasına engel oluşturması nedeniyle eleştirilmiştir (Collins, 1994: 61).

3. Sosyal Yapısalcı Yaklaşım

Anneliğin, bir kurum olarak kabul edilmesi halinde anneliği yalnızca doğal ve biyolojik açıklamalarla ele almak sınırlayıcı olmaktadır. Diğer tüm kurumlar gibi annelik de toplumlar içerisinde sosyo-ekonomik faktörlerin değişimi sonucu toplumun diğer kurumlarıyla kültürel olarak yeniden üretilmekte bu nedenle de anneliğin anlamı kültürel bir yapı olarak toplumdaki topluma ve tarihsel süreç içinde değişikliğe uğramaktadır (O'Reilly, 2004: 4). Bu yaklaşım, anneliği kadın olmanın bir gereği olarak görmekten ziyade anneliğin her toplum ve kültür içerisinde sosyal olarak inşa edildiğini; bu nedenle de evrensel ve sabit bir annelik gerçeğinden söz edilemeyeceğini savunmaktadır.

Aynı şekilde toplumsal yapıyı oluşturan tüm kurumlar birbiriyle ilişkilidir ve etkileşim halindedir. Anneliği sosyolojik bir kurum olarak kabul etmek, onun sosyal

ilişkiler içeren bir yapısı olduğunu, fonksiyonlarını ve diğer kurumlar arasındaki yerini, diğer kurumlarla olan ilişkisini ortaya koymayı gerektirmektedir. Dolayısıyla anneliği salt çocuk doğurmak ve çocuk yetiştirmeye indirgemek sosyolojik bir gerçeği göz ardı etmek anlamına gelecektir.

Bu yaklaşım doğrultusunda kadınlar, içinde yaşadıkları topluma ait annelik ideolojisi doğrultusunda ve kendi yaşam şartları dâhilinde kendi annelik fikirleri ve deneyimlerini oluşturarak normlara uygun bir annelik modeli sergileyeceklerdir (Phoenix - Woollett, 1991: 42).

Annelik modelleri, kültürden kültüre, toplumdan topluma ve dönem dönem değişiklik göstermektedir. İlaveten bireylerin hâkim annelik modelini benimseme tarzları da değişiklik göstermektedir. Kimileri hâkim annelik modelini olduğu gibi benimseyerek annelik deneyimlerini şekillendirirken, kimileri yorumlayarak ve kendilerine uyan kısımlarını benimseyerek kimileri ise tamamen reddederek modelin bir parçası olurlar. Geçmişten bugüne annelik modellerindeki değişikliklere bakıldığında otuz sene öncekinden bile ağır şartlara sahip bir model ile karşı karşıya kalınmaktadır. Bunun en önemli nedeni annelik görevlerinin yalnızca fiziksel ve duygusal emek ile sınırlı kalmayarak çocuğun fiziksel, psikolojik, sosyal ve entelektüel gelişimini sağlamak için yapılması gereken görevleri de kapsıyor oluşudur. Geçmiş yıllarda 5 hatta 6 çocuk sahibi olarak onları yetiştiren anne artık iki çocuğa aynı emeği vermek durumundadır (Badinter, 2011: 119).

Sosyolojik açıdan annelik olgusunu açıklama çabaları farklı yaklaşımlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu yaklaşımlar, doğal olarak yazarların içinde yaşadıkları toplumda gözlemledikleri annelik tezahürleri neticesinde ortaya çıkmıştır. Öte yandan farklı toplumlarda ve farklı tarihsel süreçlerde annelik ideolojisi üzerinde farklı ideolojiler hâkim hale gelmiş ve anneliğin toplumsal inşası üzerinde rol oynamıştır. Bu ideolojilerin incelenmesi, toplumsal bağlamda anneliğin geçirmiş olduğu dönüşümü göstermek açısından önem arz etmektedir.

C. ANNELİK İDEOLOJİSİ

Annelik ideolojisi üzerinde etkili olan ideolojilere değinmeden önce, ideolojinin anlamını, toplum üzerinde nasıl etki yaratabildiğini ve üzerine kurulduğu olguyu nasıl şekillendirdiğini incelemek yerinde olacaktır.

Glenn'e (1994: 9) göre ideoloji, "bir grubun dünyayı anlaması ve düşünmesi için oluşturulan kavramsal bir sistem"dir. Bir ideoloji, bir şeylerin yolu hakkında yargıyı içeren inançların bütünüdür ve o yolun nasıl olması gerektiğini anlatır. İdeolojinin içerdiği değerler ve inançlar, kanıksanır ve toplum, ideolojiyi normal, doğru ve uygun olarak ele alır. Tüm ideolojiler, birçok düzeyde, özel ya da kamuda, toplumsal ya da psikolojik biçimde faaliyet gösterir ve açık ya da örtülü olabilmektedir (O'Hagan, 2006: 65).

İdeolojiler, genellikle gruplar tarafından geliştirilirler; bu nedenle de kolektif olma özelliği taşımaktadırlar (Glenn, 1994: 9). Söz konusu grup, toplum içerisinde hâkim bir konumda ise bu grubun görüşünü temsil eden ideoloji de baskın hale gelecektir. Böylece ideolojinin diğer gruplar üzerindeki etki alanı genişleyerek mevcut toplumsal düzen, bu ideoloji etrafında şekillenecektir (Rothman, 1994: 145). İdeolojilerin hâkim ideoloji haline gelmesi ise hegemonik olma özelliği taşımasını işaret etmektedir. Hâkim ideoloji, zaman içinde, üzerinde etki yarattığı grup veya toplum tarafından doğal olarak kabul edilmeye başlayacaktır (DiQuinzio, 1999: 2). Bu durum, hâkim ideolojinin toplum tarafından içselleştirilmesi şeklinde yorumlanabilir. Öyle ki bu içselleştirme neticesinde bireyler, diğerlerini tanımlamak ve sınıflandırmak için ideolojik şemalardan faydalanır (Johnston - Swanson, 2006: 510). Hâkim ideoloji, sosyal grup için sosyal beklentiler yaratarak kültürel hegemonyayı destekler. Hâkim ideoloji tarafından oluşturulan ve topluma empoze edilen normlar ise toplumun ideoloji tarafından denetimine ve gözetimine hizmet etmektedir (O'Brien Hallstein, 2010).

İdeolojilerin annelik ve aile kurumları üzerine oluşturulması, erkek ve kadın arasındaki asimetric güç ilişkilerinin geliştirilmesinde kilit mekanizmalar haline gelmelerine yol açmaktadır ve tahakküm ilişkilerini gösteren, onları teşvik eden ve sürdüren bu ideolojilerin işleyiş biçiminin keşfedilmesi gereklidir (Thompson, 1990: 7).

Annelik ideolojisini incelemek için, anneliğin yalnızca biyolojik bir durum ya da toplumsal bir tanımlamadan ibaret olmadığını kabul etmek faydalı olacaktır. Annelik toplumsal ve tarihsel bir yapılanmadır (Bassin vd., 1994; Glenn, 1994; Risman, 1998).

Kadınlığın inşasına yönelik tarih boyunca ve farklı toplum ve kültürlerde birçok girişim olmuştur. Her kültürün kendine has gelenek ve görenekleri, yazılı olmayan yasaları ve ritüelleri ile kadın kontrol altında tutulmuştur. Ancak sanayileşmeye eşlik eden kırsal alandan kente doğru göçün yaşandığı 19. yüzyıl, kadınlığın inşasının en yoğun olduğu dönem olarak ortaya çıkmaktadır. Zira kent yaşamında kadının kontrol

altında tutulması daha etkin yollarla gerçekleşmiş ve özel-kamusal alan ayrımı bu kontrolün çıkış noktası haline gelmiştir. Sanayileşme ile birlikte birçok kadın çalışma hayatına dâhil olurken anneleriyle birlikte artık annelerinin sürekli bakımına muhtaç olmayan çocuklar da ağır şartlar altında istihdam edilmiştir. Zamanla sermayenin artışı ve erkek işgücünün de kadın ve çocuk işgücünün sağladığı avantajları yerine getirecek niceliğe ulaşması ile kitleler halinde istihdam edilen çocuk ve kadınlar, işgücü piyasasından çekilmek durumunda kalmıştır. Kamusal alan, erkek egemenliği altına girmiş ve kadınların büyük kısmı kendilerini özel alanla sınırlandırılmış olarak bulmuşlardır.

Evcimenlik kültü (ayrı dünyalar ideolojisi) olarak tanımlanan ideoloji, çalışmanın gerçekleştiği kamusal alan ile ailenin yaşamını sürdürdüğü özel alan arasında yaşanan ayrışma neticesinde erkeğe kamusal alanda yani işyerinde evin geçimini sağlama, kadına ise özel alanda yani evde bakım emeğini gerçekleştirme rolleri atfetmiştir (Finley, 1986: 1118-1119). Kadının özel alana mahkûmiyeti iki kalın zincirle sağlanmıştır; ev içerisinde yerine getirilmesi gereken temizlik, yemek, çamaşır, bulaşık, ütü vb. ev işleri ve çocuk bakımı. Ancak bu zincirlerden diğerine göre daha kalın ve köklü olanı ise kadının biyolojik kimliğine iliştirilen bu nedenle de bir başkasına devredemeyeceği ve değiştiremeyeceği annelik ve annelik faaliyetleridir. Bu doğrultuda oluşturulan ve dünyanın farklı yerlerindeki farklı kültürlerde dahi kadınların kontrolüne ve denetimine hizmet eden annelik ideolojileri, kadınların ev ile sınırlandırılmasının, kendi hayatlarıyla ilgili kararlarının kısıtlanmasının ve cinsiyete dayalı işbölümünün devamlılığının temeli haline gelmiştir.

Annelik ideolojisi, genel olarak toplum içerisinde anneliğe atfedilen rolleri; iyi anne olmanın gereklerini belirleyen ve bu gereklere neden olan kültürel tutum ve inançları; toplumun anneliğe bakış açısını; bu doğrultuda anneliğin örgütleniş biçimini, algılanmasını, açıklanmasını ve değerlendirilmesini kapsayan, bunların analiz edilmesinde yordayıcı olan ve kadının erkekle ve aile ile olan ilişkilerini şekillendiren düşünce sistemidir (Garey, 2009; McGlynn, 2000: 30).

Annelik ideolojisi, kadınların çocuklarının sosyal, eğitimsel, fiziksel ve psikolojik gelişimlerinden tek başına sorumlu olarak tamamen çocuklarına adanmış olmalarını ve onları kabul edilebilir vatandaşlar olarak yetiştirmek için onlara devlet ideolojilerini öğretmeleri gerektiğini önermektedir (Phoenix - Woollett, 1991: 16).

Oakley, annelik ideolojisinin temelinde kadın olmanın anne olma ihtiyacını getirdiği, tüm anne ve çocukların birbirine ihtiyacı olduğu şeklindeki inancın yer aldığından bahseder (akt. McGlynn, 2000: 31). Annelik ideolojisi, tüm kadınlar için evrensel bir annelik içgüdüğü merkezinde doğal olarak gerçekleşen ve değişmeyen annelik rolünü yerine getirecek annelik modelini oluşturmaktadır (McGlynn, 2000: 31).

Annelik ideolojisi erkekten bağımsız değildir. Aile içerisinde kadının rolleri dönüşüme uğrarken erkeğin rolleri de değişmektedir. Annelik yeniden türetilirken babalık da yeniden türetilmektedir. Diğer bir deyişle her iki olgu da toplumda inşa edilmektedir. Kadın ve erkeğe dair toplumsal cinsiyet algısında yaşanan dönüşümler aile içerisindeki cinsiyete dayalı işbölümünde de bir ölçüde kendisini göstermiştir. Kadınlar artık çalışma hayatına daha fazla katılım sağlamakta, erkekler, ailenin tek gelir getiricisi olma özelliklerini kaybetmektedir. Singleton (2005), Avustralya'da yapmış olduğu çalışmasında babalığı ve babalık modellerinde yaşanan dönüşümü ortaya koyar. Babalar, artık evi geçindiren ancak ev içerisindeki diğer işlerden muafiyetini sürdüren bir modelden, birtakım ev işlerine aktif olarak katılan, çocukların bakımına katkı sağlayan "eve dâhil baba" modeline geçiş yaşamaktadır. İdeal baba modelinde yaşanan bu dönüşüme rağmen uygulamada kadınlar, ev içi işlerden ve çocuk bakımından sorumlu olan birinci kişi olma özelliğini korumaktadır. Üstelik ücretli çalışmaya harcadıkları emek ve zaman da ev içi sorumluluklara ve çocuk bakımına harcanan zamanın üzerine eklendiğinde erkeklerin katkısı, kadının yükünü hafifletmekten oldukça uzak kalmaktadır (Craig, 2006; Fast - Frederick, 2004; Stalker, 2006).

Annelik ideolojisi, toplum içerisinde yalnızca erkekler tarafından değil aynı zamanda kadınlar tarafından da geliştirilmekte ve sürdürülmektedir. Annelik üzerinde etkili olan birçok ideoloji bulunmaktadır. Bunlar, birbiriyle tutarlı olabilmekle beraber çatışma da yaşayabilmektedir. Ancak hâkim annelik ideolojisi kavramı, daha fazla kabul gören, etkisi daha güçlü olan ideolojiyi ifade etmek için kullanılmaktadır ve anneliği deneyimleyen kadınların ötesinde tüm kadınları kapsamaktadır (Garey, 2009). Dolayısıyla annelik ideolojileri, tüm kadınların annelik etme biçimlerini temsil etmez; daha ziyade anneliğin nasıl deneyimleneceği ve annelerin nasıl davranması gerektiği koşullarının belirli çıkar grupları tarafından değerlendirilme şeklidir.

Annelik ideolojileri, toplumun ve üyelerinin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayarak toplumun en temel birimi olan ailenin ideolojisini tamamlamaktadır. Aile ideolojisi, çekirdek aileyi işaret etmektedir. Çekirdek aile; erkeğin başı oluşturduğu

hıyerarşik bir yapıda erkek, kadın ve çocuklardan oluşmaktadır. Macintyre (1991), evli ve çocuklu çiftleri doğasına uygun ve tamamlanmış aile olarak tanımlarken, Gaffney (1996), erkek ve kadın arasındaki ilişkinin yasal, kalıcı ve üremeye dayalı olduğu "benchmark aile"den söz eder. Kadın tam zamanlı anne ve ev kadını, erkek ise hayat boyu evin geçimini sağlayan kişi ve babadır. Bu güçlü arketip, doğal ve normal olarak sunulmakta ve ideolojik aile ile diğer insanların kendi durumlarını değerlendirebilecekleri bir kıyas noktası oluşturmaktadır. Bu kıyas noktasına uygun şekilde hareket eden kadınların toplumsal kabulü, beraberinde onlara itibar kazandırmakta ve bu şekilde davranan kadınların ahlaklı olarak değerlendirmelerini sağlamaktadır.

Rich (1976), anneliğin kadının yaşamında bir sürece karşılık geldiğini, tüm zamanlarının belirleyici bir kimliği olmadığını; ancak annelik ideolojisinin kadını önce anne, sonra kadın olarak tanımladığını ifade etmektedir. Annelik, basitçe kadının yapması gereken herhangi bir şey değil, onun kadın kimliğini tamamlayan ve doğrulayan bir etkinlik olarak nitelendirilmiştir (Comer, 1974: 165). Kadınların kimliği, onların anne olabilmesine bağlıdır; böylece kadın, üremeyi tercih etse de etmese de annelik ekseninde ele alınır. Bu, kadınlara kadınlık ve annelik rollerine uyum sağlayabilmeleri için bir miktar kültürel sermaye sağlaması nedeniyle çağdaş cinsiyet kavramlarının kök salmaya devam ettiği önemli bir alandır (Walby, 1990: 106). Annelik ideolojileri, asıl yeri evi olan ve anaç yönünün ön plana çıkması ile çekirdek ailesini çekip çeviren kadınlık söyleminin önemli bir bileşenini oluşturmaya devam etmektedir.

Kadınlık, basitçe fiziksel bir görünüm olarak değil kültürel sermayenin bir formu olarak da faaliyet gösteren kurumsallaşmış bir işarettir (Skeggs, 1997: 116). Kadınlığın ideolojik temsilleri, gerçekliğin kısmi bir görünümünü sunmaktadır; ancak kadınların yaşadıkları hayatta gerçek kadınlıklarını yansıtmamaktadır. Kadınlık, kadınlar tarafından inşa edilmez, geliştirilmez ve kontrol edilmez; kadınlığın toplumdaki tüm biçimleri, kadınların erkeklere boyun eğdirilmesi bağlamında oluşturulmaktadır (Connell, 1987: 187).

Annelik ve aile ideolojileri belirli sosyal grupların değerlerini temsil eder. Ancak ideolojiler, kadınlığın ne olduğunu ve anneliğin nasıl deneyimleneceğinin standartlarını belirlemektedir ve bu nedenle yalnızca bu standartları karşılayan kadınlar toplumsal olarak kabul görmektedir.

Yine de tüm toplumlarda ve tarihsel olarak her zaman geçerliliğini sürdüren tek bir ideolojiden söz etmek mümkün değildir. Hâkim ideoloji; fikirlerin dinamizmi, geçerliliğini yitirmesi, direnişle karşılaşması gibi nedenlerle zaman içinde değişebilir, kaymalar yaşayabilir ya da etkisini tamamen yitirebilir (Lupton, 2000: 53).

Bir toplumda hâkim annelik ideolojisi, diğer bir toplumda çoktan etkisini yitirmiş olabilir. Annelik ideolojisi üzerinde etkili olan ideolojilerin çeşitliliği ve bir toplumda farklı zamanlarda hâkim olması nedeniyle bu ideolojileri daha detaylı incelemek gerekmektedir.

1. Ataerkil İdeoloji, Teknoloji İdeolojisi ve Kapitalizm İdeolojisi

Rothman (1994), kadını annelik kalıbına hapseden ve bu kalıba şekil veren üç ideolojiden bahsetmektedir. Bunlar; ataerkil ideoloji, teknoloji ideolojisi ve kapitalist ideolojidir. Ona göre bu ideolojiler, annelik ideolojisi üzerinde önemli etkilere sahiptir ve kadın bedeni üzerinde kurulan akılcı denetim ile erkeklerin kadınlara egemen olmasını güçlendiren ve destekleyen, erkeklere imtiyazlar tanıyan, ev ile çalışma alanlarını birbirinden ayıran baskın düşünce biçimlerinden oluşmaktadır.

Anneliğin ataerkil ideolojisi, kadının annelik dışındaki tüm kimliklerini ve farklı alanlara kendisini adamasını reddetmektedir (Glenn, 1994). Feminist araştırmacılar, mevcut annelik ideolojilerinin ataerkilliği sürdürdüğünü (Rothman, 1994), orta sınıf kadınların ekonomik bağımlılığını ve işçi sınıfı ve göçmen kadınların ekonomik sömürsünü devam ettirdiğini (Chang, 1994), beyaz, orta sınıf kadınların deneyimlerinin ise evrensel ve ideal olarak gösterildiğini (Collins, 1994) vurgulamışlardır.

Ataerkil ideoloji, erkek egemen bir dünyada kadının ikincil konumunu işaret etmektedir. Lerner (1986, 212-217), ataerkilliğin 2500 yıllık bir süreçte erkekler tarafından yaratıldığını ifade eder. Öte yandan bu sistem, eğitim yoksunluğu, tebliğ edilen toplumsal cinsiyet farklılıkları, kadın tarihinin inkârı, cinselliklerinin saygınlık ya da sapma olarak tanımlanması ile kadınların bölünmesi, ekonomik kaynaklara ve siyasi iktidara erişimde yapılan ayrımcılık ve belirli sınıflardaki kadınlara tanınan ayrıcalıklar nedeniyle kadınların da işbirliği ile işlemektedir. Ataerkilliğin temel birimini ise aile oluşturmaktadır. Ataerkil sistem, kuralları ve değerleri yeniden üretmekte ve toplumsal olarak sürekli onlara atıfta bulunmaktadır. Ataerkil sistemin temelinde erkeklerin üstünlüğünü kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklara dayandıran ideoloji yatmaktadır (Green, 2010: 970).

Rothman'a (1994: 140-143) göre ataerkillik, erkeği üstün, kadını ise aşağıda kabul etmektedir ve ataerkil ideoloji kadın ve erkek ilişkilerinin yanı sıra anne ve çocukları arasındaki ilişkiyi de belirler. Ataerkillik kapsamında kadının anne olması, bir erkeğin evlatlarını dünyaya getirmesi demektir. Ataerkilliğin devamının sağlanması ise ancak erkeğin kadının anneliği üzerindeki kontrolü ve hâkimiyeti ile mümkün olacaktır. Aynı şekilde Green (2010: 971), anneliği baskılayan ve kontrol eden ataerkil ideolojinin annelik ideolojisine yoğun biçimde nüfuz ettiğini ve biyolojik annelerin annelik faaliyetlerini yerine getirmek açısından herhangi bir özgürlüğe sahip olmaksızın annelik sorumluluğunu yüklediklerini ifade eder.

Ataerkil ideolojinin iplikleriyle örülmüş bu annelik modeli, kadını psikolojik, zihinsel ve fiziksel olarak baskı altına almıştır. Kadının fiziksel olarak erkeklere nazaran daha dayanıksız ve güçsüz olduğu kanısının yanı sıra erkeklerden daha duygusal olarak algılanması da her anlamda erkeğe üstünlük tanırken; kadının erkekten aşağıda ve ona bağımlı olduğu şeklindeki kabulün sebebini açıklamaktadır. Dolayısıyla her şeye muktedir erkek ve erkeğin biyolojik olarak tek imkânsızlığı olan doğumu gerçekleştirebilen kadın ayrımı; ataerkil kapitalizmin kendisine üreme kabiliyetinden başka bir katkısı olamayan kadını, annelik ile nesnesi haline getirmesini sağlamıştır. Rothman'ın (1989) deyişiyle kadın rahmi, bir "çiçek saksı"sı gibi kabul edilmekte, toprağına ekilen tohumun büyümesini sağlamaya aracılık etmektedir. Tohumun asıl sahibinin erkek olarak görülmesi kadına atfedilen tek yeterliliği de değersizleştirilmiştir. Kadın rahminin erkek mülkiyetine ait olması, bireysel ekonomiye geçiş sürecinde soyun devamlılığını sağlayarak kapitalizmin üretim araçlarından biri haline gelmiştir.

Kapitalizm ideolojisinin temeli, diğer insanlar üzerinde kontrol sahibi olanların refahı ve sermaye birikimidir. Kapitalist ideolojinin annelik üzerindeki algısı ise anneliğin bir emek, bir iş; çocuğun ise o işin çıktısı, emeğin ürünü olduğu şeklindedir (Rothman 1994: 149). Nasıl ki emek piyasasında gerçekleştirilen çalışmaların ve elde edilen ürünlerin eşdeğer olması imkânsız ise, annelik etme biçimleri ve kadınların yetiştirdikleri çocukları da eş değere sahip değildir. Aynı şekilde emek ve ürün de aynı değere sahip değildir. Annelik etmenin mahiyeti ne olursa olsun yetiştirilen çocuğun değeri ve niteliği, anneliğin niteliği ile doğru orantılı olmayacaktır.

Piyasa ise kârlı olana yönelirken, değersiz gördüğünü daha da değersizleştirecektir. Bu nedenle ev ve çalışma alanları birbirinden ayrılırken, erkeklerin çalışma hayatı yüceltilmiş, kadınların ev içerisindeki işlerle ve annelikle ilgili tüm faaliyetleri, deneyimleri ve bakıma dair harcadıkları emek değersizleştirilmiştir.

Kadınların kendi bedenleri üzerindeki kontrolü zaman içinde nispeten artmış olsa da istihdama katılma durumunda dahi ev içi işlerden ve annelik faaliyetlerinden muaf olamamıştır. Dolayısıyla kapitalizm ideolojisinin annelik ideolojisi üzerindeki etkileri oldukça derindir.

Ataerkil ideoloji ve kapitalizm ideolojisi ile birbirini destekleyen diğer bir ideoloji; teknoloji ideolojisi. Teknoloji ideolojisi, genel olarak makineler ve teknoloji ile ilgili düşüncelerin insanları kapsayacak şekilde genişlemesi ve insanların da makinelerinkine benzer bir üretim süreci izlemesi beklentisidir. Teknoloji ideolojisi açısından annelik görevleri, rasyonel, düzenli, sistemli ve programlı olmanın esas olduğu bir “yapılacaklar listesi” olarak algılanmaktadır. İnsanlar ve emekleri, teknoloji ideolojisinin kaynağıdır. Verimlilik ve üretkenlik, tıpkı teknolojide olduğu gibi ön plandadır. Beden, bir makine gibi kabul edilmekte bu nedenle de programlanabileceği ve yönetilebileceği düşünülmektedir.

Bedenin bir makine gibi yönetilebileceği fikri, anneliğin de medikal ve doğal söylemlerinde kendisini göstermektedir. Bunun temelinde ise teknolojik gelişmeler ile özellikle gebelik ve doğumun medikal hale gelmesi yatmaktadır (Rothman, 1994: 144). Green (2010: 971) de, anneliğin doğal yapısının profesyonel bir görünüme büründüğünü ve bilim, psikoloji, tıp gibi alanlardaki uzmanların yardımıyla anneliğin daha profesyonel olacağı inancının her geçen gün daha sağlam hale geldiğini savunur. Artık gebeliğin ne zaman gerçekleşeceği yeni üreme teknolojileriyle ve doğum kontrol yöntemleriyle planlanabilmekte, gebelik sürecinin tüm anları izlenebilmekte, doğumun gerçekleşeceği tarih bile önceden belirlenebilmektedir. Tüm bu gelişmeler, teknoloji ideolojisinin annelik ile ilgili hâkim ideolojiler üzerindeki etkisini güçlendirmektedir.

Rothman (1994: 145), teknoloji ideolojisinin, toplumu bir bütün olarak görmekten ziyade parçaların toplamından ibaret olarak ele aldığını ifade eder. Teknoloji ideolojisi ile kapitalist ideoloji pek çok bakımdan birbirine benzemekte ve birbirini beslemektedir. Ancak tüm bu ideolojiler, hâkim annelik ideolojisini belirlerken anneliğe dair deneyimlerin birbirinden farklı gerçekleştiğini göz ardı etmişlerdir. Örneğin, ataerkil ideoloji, normal ailelerdeki ebeveynlere ve onların çocuklarına odaklı olarak annelik ideolojisini belirlerken, yalnız annelik, yoksul annelik, çalışan annelik vb. atipik biçimlerdeki annelik faaliyetlerini kapsam dışı bırakmıştır. Diğer bir deyişle bu ideoloji, tüm ailelerin makul sayılan yaş aralığında (20-40), evlilik kurumunun çatısı altında kurulduğu, erkeğin istihdama katıldığı kadının ise ev işleri ve çocuk bakımıyla meşgul olduğu varsayımıyla hâkim ideoloji haline gelmiştir (Green, 2010: 971).

Annelik deneyimleri üzerinde etki sahibi olmuş diğer ideolojiler ise özcü, doğal ve tıbbi ideolojilerdir.

2. Özcü, Doğal ve Tıbbi İdeolojiler

Anneliğin özcü ve doğal ideolojileri, kadınların biyolojik özellikleri nedeniyle kadınlar için anne olmanın kaçınılmaz bir sonuç olduğunu savunmaktadır. Bu ideolojilerin merkezinde, anneliğin içgüdüsel olduğu bu nedenle de evrensel olarak tecrübe edilen ve değişmeyen bir gerçek olduğu inancı yer almaktadır (Miller, 2005: 55). Bu varsayıma göre, annelik kadınların özünde bulunmaktadır ve doğal olarak bakım emeği de yine en iyi kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Zira kadınlar, bakım emeği vermek için gerekli olan tüm becerilere doğuştan sahiplerdir. Bu doğrultuda bu emeğin özveriyle gerçekleşmesi ancak kadınlar tarafından mümkün olabilmektedir. Coulter (2010: 358) da özcü söylemi desteklemekte ve genetik ve biyolojik özellikleri sonucu annelerin çocuk bakımından muaf tutulamayacağını savunmaktadır. DiQuinzio (1999: 89), anneliğin merkezinde kadın olmanın somut halinin bulunduğunu ve bunun bir işlevi olarak anneliğin yer aldığını belirtmektedir. Biyolojik açıdan kadın olarak dünyaya gelmek fiziksel üremede etkin bir rol oynamak anlamına gelmektedir. Diğer bir deyişle kadınlar, anne olmak ve annelik etmek için dünyaya gelmişlerdir.

Özcülük, kadınları, doğal olarak bakımı gerçekleştiren kişi olarak görmektedir. Bu durum, annelik içgüdüyle açıklanmakta ve bu içgüdü, bir annenin çocuğuna olan sevgisi ve bağlılığının yanı sıra ona vereceği tüm bakım emeğini de kapsamaktadır.

Bu görüşün evrensel bakış açısı, yalnızca doğum yapan anneleri kapsamakta, evlat edinen, üvey annelik yapan ya da hiç çocuk sahibi olmamayı tercih eden kadınlar, sapkın olarak görülmektedir.

Öte yandan bir kadının evlilik birliği dışında çocuk sahibi olması ya da çocuk sahibi olmamaya karar vermesi kadını, iliştiirildiği annelikten ayırarak onun evrensel ve değişmez kabul edilen annelik içgüdüünün dışında bırakılmasına yol açmaktadır.

Benzer şekilde evlat edinerek ya da kocasının başka bir kadından dünyaya gelen çocuklarının bakımını üstlenerek annelik etmenin, toplumsal algıda ise üvey anneliğin de bu evrensel annelik ideolojisinin dışında bırakıldığı bir gerçektir. Dünyanın hemen her yerindeki hikâyelerde, masallarda üvey anneler, zalim, acımasız ve kötü kalpli anlatılmaktadır (Dainton, 1993). Dolayısıyla özcü anne ideolojisi, kadının doğal ve

evrensel anneliğini; evlilik süresi içerisinde çocuk sahibi olmaya diğer bir deyişle bir erkeğin himayesi altında onun çocuklarını dünyaya getirmeye bağlamaktadır. Bunun en önemli nedeni ise çocuğun babanın soyunu sürdürdüğü düşüncesi doğrultusunda toplumda ait olduğu soy ile değerlendirilmesidir.

Özcü ve doğal annelik ideolojisi dünya genelinde birçok yandaş elde etmiş olmasına rağmen genellikle toplumların kültürel yapıları, bu ideolojinin kadınlar üzerindeki etkisini belirlemektedir. İyi anne ve kadının eş anlama geldiği düşüncesine katılmayanlar anneliğin ağır yükleri nedeniyle çocuk sahibi olmama eğilimi gösterirken, kadınlık ve anneliğin farklı roller olduğunun kabulünün olduğu tarafta ise ideal modele uygun olmasa da annelik, tercih edilebilir hale gelmektedir (Badinter, 2011: 121).

Anneliğin kadınların özünde bulunduğu yaklaşımı ile özcü ve doğal annelik ideolojileri, ataerkil ideolojiyi ve kapitalizm ideolojisini güçlendirmektedir. Bu yaklaşım ile kadının bakımdan doğal olarak sorumlu görülmesi, evde kalması ve çocukların yetiştirilmesi ile meşgul olması gerektiği inancına sahip bu ideolojilere destek vermekte, kadının yerinin özel alan, erkeğin yerinin ise kamusal alan olmasını sağlayan ayrımı değişmez kılmaktadır. Çünkü kadının ev içinde çocuk bakımı dâhil yerine getirdiği tüm ücretsiz işler değersizleştirilirken, ailenin geçimini sağlayan erkeğin çalışma hayatındaki yeri yüceltilmektedir.

Biyolojik olarak inşa edilen annelik ve kadına yüklediği sorumluluklar, kadınları baskı altına almakta ve bu sorumlulukları yerine getiremeyen anneler, başarısız olarak yaftalanmaktadır.

Tüm bu doğal annelik ideolojilerinin yanı sıra diğer bir söylem de teknoloji ideolojisi ile tutarlı biçimde, bilim ve gerçeğe uygun olarak şekillendirilen doğum ve anneliğin tıbbi uzmanlık gerektirdiğini savunmaktadır. Miller'e (2007: 338) göre iyi anneliğin temelinde tıbbi söylem bulunmaktadır. Bu doğrultuda, kadınların doğum, annelik etmek ve bakım emeği vermek süreçlerinin yönetilmesinde kendilerini erkek uzmanlara emanet etmelerini salık veren tıbbi söylemin ve bu söylem neticesinde oluşan endüstrinin teknoloji ideolojisini pekiştirdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Özcülük esaslı bu ideoloji kadınların doğuştan anne olma kapasitesine ve içgüdüüne sahip olduğunu varsayarken kadınlara, çocukların yetiştirilmesi ile ilgili önemli kararları, çoğunluğu erkeklerden oluşan tıbbi uzmanlara bırakmalarını ve onlara güvenmelerini telkin etmesi çelişkili bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

Birbirini destekleyen ve hâkim ideolojiler haline gelmelerini sağlayan ataerkil, kapitalizm, teknoloji, özcülük ve tıbbi söylem ideolojileri yoğun annelik ideolojisinin şekillenmesini sağlamış ve yeni bir hâkim ideoloji ortaya çıkmıştır.

3. Yoğun Annelik İdeolojisi

Hays (1996: X), yoğun annelik ideolojisini, toplumsal olarak kabul gören annelik etme biçiminin çağdaş modeli olarak tanımlamaktadır. Tıpkı özcülük ya da doğal annelik ideolojileri gibi yoğun annelik ideolojisi de ataerkil ideolojinin toplumsal denetim biçimini sağlama işlevi taşımaktadır. Birçok feminist araştırmacı (Douglas - Michaels, 2004; Garey, 1999; O'Brien Hallstein, 2010; Hays, 1996; Johnston - Swanson, 2006; O'Reilly, 2004) tarafından kurulan bu ideoloji, hâkim ideoloji haline gelmesi ile bu ideolojinin sıkı takipçileri olmasalar dahi farklı ırklardan ve sınıflardan kadınlar tarafından içselleştirilmiştir. Annelerin annelik etme biçimleri, annelik faaliyetleri, bu ideolojinin belirlediği standartlara göre değerlendirilmekte, yargılanmakta, kabul görmekte ya da ayıplanmaktadır.

1970'li yıllarda feminizm ile yoğun annelik ideolojisi rekabet halindeyken 1980'lerde medyanın da katkısıyla anneliğe dair imajların idealize edilmesi ve bu şekilde pazarlanması ile feminist düşünceler, yoğun annelik ideolojisiyle iç içe geçmiş ve feminizm, diğer söylemlerle rekabet durumuna geçmiştir (Douglas - Michaels, 2004: 6).

Hays (1996: 41), 38 Amerikalı anne ile yarı yapılandırılmış mülakat görüşmeleri neticesinde yoğun anneliğe dair inançların güçlü olduğunu, çocuk sahibi olmanın kutsal ve iyi olarak nitelendirildiğini ortaya çıkarmıştır. Bilimsel çocuk yetiştirme tekniklerinin gelişmesine duyulan güvenin artması, bu inançların güçlenmesi üzerinde en büyük etkiye sahiptir. Kadınların hamilelik, doğum ve çocuk yetiştirme süreçlerinde bu ideolojiler uzman rehberlik yaparken esasen bu süreçlerin kontrolünü gerçekleştirmektedir.

Bu uzman rehberlerin birçoğu ve onların çocuk yetiştirme önerileri psikolojik bağlanma teorilerine dayanmaktadır. Bowlby'nin (1951; 1969) bağlanma kuramı, anne ve çocuğu arasındaki bağın, normal ve sağlıklı insan gelişiminin temelinde yer aldığını belirtmektedir. Ainsworth'un (1967), güvenli ve güvensiz anne, bebek bağlanması ayrımı da Bowlby'nin kuramını genişletmiştir. Bağlanma teorileri; özcü, biyolojik determinist ve cinsiyet temelli söylemlere dayanmaktadır (Hays, 1998: 783). Bebeğiyle

sağlıklı ve güvenli bir bağlanmayı gerçekleştiren anneler, çalışma hayatına dâhil olmayarak evde kalmayı tercih etmekte ve iyi anne olarak nitelendirilmektedir.

Teori, yarattığı geniş toplumsal etkiler nedeniyle birçok eleştiriye maruz kalmıştır. Bu eleştirilerin başında Pickert'in (2012: 34), bağlanma teorisinin özellikle üç unsuruna yönelik yapmış olduğu eleştiriler yer almaktadır. Bu unsurlar, sürekli ve neredeyse çocuğun 2-4 yaş arasındaki dönemine kadar süren uzun emzirme gerekliliği, çocuğun ebeveynlerle aynı odada hatta aynı yatakta uyuması ve annelerin bebeklerini kendi vücutlarına ilâştirmelerini sağlayan gereçlerle kurulması gereken psikolojik ve duygusal bağın fiziksel olarak somut hale getirilmesidir.

Hays'a (1996: 8) göre yoğun annelik; çocuğun merkeze alındığı, duygusal olarak anneliğin içselleştirildiği, uzman rehberlere başvurulmuş, emek-yoğun şekilde gerçekleştirilen ve yüksek maliyetleri olan bir annelik ideolojisidir. Diğer bir deyişle, annelerden kendi istekleri, kendi ihtiyaçları pahasına çocuklarının ihtiyaçlarına adanmaları beklenmektedir. Bu ideolojinin üç ana bileşeni ortaya konmuştur; annelerin bireysel sorumluluğu, annelik etmenin kutsallığı ve kutsal çocuklar dünyaya getirmekte ve onları yetiştirmekte kullanılan yoğun yöntemler.

Yoğun annelik ideolojisi, çocukların ihtiyaçlarının yalnızca ve sadece biyolojik anneleri tarafından sürekli karşılanmasını, bu ihtiyaçların yerine getirilmesinde annelerin uzman rehberlere güvenme zorunluluğunu ve çocuklarına sınırsız zaman ve enerji harcamaları gerekliliğini kapsayan üç temel ilkeye dayanmaktadır (O'Brien Hallstein, 2010: 5).

Bu ideolojiye göre kadının hayatındaki en önemli iş annelik etmektir. Onlardan çocuklarını kötülüklerle dolu dünyada her türlü kötülükten korumaları beklenir. Çocuğun başına gelecek herhangi bir kötülükten ya da çocuğun başını belaya sokmasından sorumlu tutulacak yegâne insan ise annesi olarak görülmektedir. Dolayısıyla anne, çocuklarını yalnız bırakmamalı, onların ihtiyaçlarını geremediği zamanlarda bile karşılama çabası göstermeli ve bunun için de evde kalmalıdır. Yoğun annelik ideolojisinin empoze ettiği şekilde annelik faaliyetlerini yerine getirmek için, kadınların çalışma hayatına dâhil olması mümkün olmamaktadır. Tam zamanlı istihdamın, kadının zamanını ve enerjisini tükettiği ve annelik faaliyetlerini hakıyla yerine getirmesinin önünde büyük engel teşkil ettiği inancı, annenin özverili bir biçimde çalışma hayatından, farklı ideallerinden ve hatta hobilerinden fedakârlık etmesi gerektiğini dayatır (Hays, 1996: 8). Nitekim medya da anneliğin bu ideolojisinin teşvik edilmesinde

ve iyi anne olmanın gereklerinin açık bir değerlendirmeye sunulmasında büyük paya sahiptir.

Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün kadına biçtiği roller arasında yer alan çocuk bakımının çocuğun ihtiyaçlarının gözetilerek ve ihtiyaç ortaya çıktığı anda gerçekleşmesi ve çocukluk çağı boyunca anne ve çocuğun sürekli bir arada bulunması gibi gereklilikleri içeren yoğun annelik ideolojisi, kadınların yapmaları gereken asıl işin annelik olduğunu; çalışma hayatının, akademik eğitim hayatının ya da kendi ilgileri/hobileri için kendilerine vakit ayırabilecekleri sosyal hayatlarının tamamen sona erdirilmesini dayatmaktadır.

Yoğun annelik ideolojisinin dayattığı, kadının çalışma hayatı ve ev arasında bölünmeyerek kendisini yalnızca çocuklarına adanması gerektiği yargısı ekseninde oluşturulan annelik modeli, ailenin geçimini sağlayan erkeğin elde ettiği gelirin yüksek seviyede olması halinde mümkün olabilecektir (Dillaway - Pare, 2008: 461). Yeterli gelir seviyesine sahip olmayan hanelerde ise kadının da istihdama katılması bireysel bir tercih olmaktan çıkıp bir zorunluluk haline gelmekte; ancak tıpkı annelik kurumu gibi cinsiyete dayalı işbölümü düşüncesinin hâkim olduğu istihdam kurumunun ideolojisi ile gerek çalışma koşulları gerekse sürelerinin geleneksel bir biçimde erkek değerlerine uygun olarak kurulması, kadını yoğun annelik ideolojisinin oluşturduğu ideal annelik modelinden uzaklaştırmaktadır (Lewis, 1991: 195). Diğer bir deyişle, yoğun annelik ideolojisi kadının alanını ev ile sınırlandırarak iyi anne olunabileceğini iddia ederken, istihdam ideolojisi de çalışma hayatına dair tüm unsurları erkek egemen bir dünyaya tahsis ettiğinden kadın, çalışma hayatının çok dışında kalmak zorunluluğu ile karşılaşmaktadır.

Kadınların anne olup olmamak konusunda vermiş oldukları bireysel kararlar, onların kendi hayatlarını ilgilendirse bile, toplum ve kültürün ortak meselesini oluşturmaktadır. Hâkim annelik ideolojileri, getirdikleri normlardan; anne olmayan kadınlar ya da hâkim ideolojiyi desteklemeyen kadınlar dâhil olmak üzere tüm kadınlar üzerine geliştirilen kültürel inanç, tutum ve fikirlerden oluşmaktadır. Bir toplumda mevcut annelik ideolojisi bağlamında değerlendirilmek, kendilerine dayatılan kurallar doğrultusunda birçok kadının yaşamını zorlaştırmaktadır (Haynes, 2008: 627). Gerek dayatılan kültürel inanç, tutum, fikir ve normların içselleştirilmesi gerekse tüm bu dayatmalara yaftalanmamak, dışlanmamak ve eleştirilmemek için uyum sağlamaya zorunlu hissedilmesi nedeniyle kadınlar, yalnızca ev dışındaki hayatlarından fedakârlık

etmekle kalmamakta kendi kişisel bakım, gelişim ve sağlıklarını da ikinci plana atmaktadırlar.

Yoğun annelik ideolojisi, çocukların fiziksel ve duygusal ihtiyaçlarının onları dünyaya getiren anneleri tarafından karşılanması gerektiği söylemiyle özcü ve doğal ideolojinin, profesyonellerin yetkinliğini ve desteğini kabul etmeleri gerektiği söylemiyle tıbbi ideoloji ve teknoloji ideolojisinin ve kadının asıl ve tek görevinin kendisini çocuklarına adanması gerektiği söylemi ile ise ataerkil kapitalist ideolojinin etkilerini yansıtmaktadır. Dolayısıyla anneliği yalnızca doğal ve kutsal bir gerçeklik olarak kabul etmek, anneliğin ideolojik arka planını görmezden gelmek anlamına gelecektir. Nitekim önceliği kadınların özgürleşmesine ve kamusal görünürlüklerinin artırılmasına veren feminist kuramcılar, bunun annelik ideolojisinden bağımsız olamayacağı gerçeğini kabul ederek çalışmalarını bu doğrultuda yoğunlaştırmışlardır.

D. FEMİNİST ANNELİK TEORİLERİ

Annelik konusu zaman içinde feminist araştırmacıların da ilgi odağı haline gelmiş ve bu araştırmacılar tarafından çeşitli teoriler geliştirilmiştir.

Feminizmin en önemli tartışma konularından birini annelik ve annelik faaliyetleri oluşturmaktadır. Feminist annelik teorileri, kadınların annelikle ilgili beklentilerinin ve deneyimlerinin birbirinden farklı olduğunu göstermişlerdir.

DiQuinzio (1999: 11), feminizmin annelik etmekle ilgili kuramsal düşüncelerinin annelik etmenin önemine vurgu yapan ve annelik etmekle ilgili kavramların üretildiği ve yeniden üretildiği bir yaklaşım olduğundan bahseder.

Anneliği konu edinen feminist düşüncenin 1960'lardan bu yana üç farklı dönemi bulunmaktadır. Bu dönemler; inkâr etme, iyileşme ve iyileşme eleştirisi şeklindedir (Hansen, 2007: 434).

Feminist annelik teorisindeki ilk dönem, reddetme/inkâr etme olarak adlandırılan ve 1963-1974 yılları arasında yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Bu dönemde göze çarpan, annelik karşıtı söylemlerin ön plana çıkması ve adeta annelikten nefret eden "iblis metinlerin" yazılmasıdır (Snitow, 1992). Bu dönem feministlerin öncelikli hedefleri, oy kullanma hakkına sahip olmak ve kadınların evlilik sırasında cinsel ilişkiyi kontrol edebilmesini sağlamak olmuştur (Kinser, 2010: 404). Diğer bir deyişle, kadınların bedenleri ve cinsellikleri üzerinde evlilik esnasında dahi olsa kontrol sahibi olmaları gerekliliğine ve bireysel tercihlerine vurgu yapmışlardır. Annelik karşıtı söylemler de

anneliğin kadınların istekleri dışında yaşanan cinsel bir hayatın olağan bir sonucu olarak ortaya çıkmakta olduğunu savunmuşlardır ve bu nedenle annelik, reddetme yaklaşımıyla karşı karşıya kalmıştır. Bu dönem feminist yazarları arasında Simone de Beauvoir ve Betty Friedan öne çıkmıştır.

İyileşme dönemi ise 1975-1979 yılları arasındaki Adrienne Rich, Nancy Chodorow ve Dorothy Dinnerstein gibi feminist yazarlar tarafından yapılan çalışmaların bulunduğu; anneliğin kabul edilmesi, feminist düşüncede itibarını geri kazanması, yeniden yorumlanması ve değerlendirilmesinin yanı sıra annelik kurumunun eleştirildiği, bu deneyimin keşfedildiği ve yarattığı psikolojik etkilerin kuramsallaştırıldığı dönemdir (Hansen, 2007: 434; Snitow, 1992: 34). İlk dönemde reddedilen ve nefret söylemlerine hedef olan annelik faaliyetleri üzerine kuramsal çalışmaların yapılabilmesi için önce annelik gerçeğinin kabulü gerekmiştir. Böylece bir kurum olarak anneliğin ve annelik faaliyetlerinin eleştirilebilmesi ve yeniden inşa edilebilmesi mümkün hale gelmiştir. Bu dönemde özellikle üzerinde durulan konular ise kürtaj hakkı, satın alınabilir çocuk bakımına erişim talebinin yanı sıra anneliğin kadınlar üzerinde yarattığı baskı nedeniyle kadınların anneliği seçmekte de özgür bırakılması gerekliliğidir (Kinser, 2010: 404).

Annelik ile ilgili feminist düşüncenin son dönemi ise iyileşme eleştirisi olarak adlandırılan ancak Snitow'un (1992) gevşetme ve bölünme dönemi olarak kabul ettiği dönemdir. Snitow (1992: 41), bir önceki dönemin eksikliklerinden bahseder; teorileştirmede göz ardı edilen unsurlar bulunmaktadır ve bu unsurlar, devlet tarafından çocuk yardımı yapılmaması, çocukların gündüz bakımını gerçekleştirecek kreşlerin yetersizliği ve uygun fiyatlı olmaması, çalışma hayatında yaşanan değişiklikler neticesinde kadınların güvencesiz istihdamı ve istihdama katılmayan kadınların erkeklerden destek almayı sürdürmesidir. Bu doğrultuda, çalışma hayatında bulunan annelerin haklarına odaklanılmış, kadınların hayatlarının merkezine anneliğin yerleştirilmesine karşı toplumsal destek arayışı hâkim olmuştur (Kinser, 2010: 404)

Annelikle ilgili feminist teoriler genel olarak kadınların annelik koşullarının nasıl iyileştirileceği; hayatlarının büyük bir kısmını annelik faaliyetleriyle geçiren çok fazla sayıda kadın olması nedeniyle anneliğin kültürel değerinin nasıl arttırılacağı; aile, piyasa ve devletin annelik kurumuna uygun biçimde nasıl yeniden inşa edilebileceği soruları üzerine yoğunlaşmıştır.

Feminist teorilerin üzerinde durduğu konulara ve yaklaşım şekillerine göre yapılan dönemsel ayrımın yanı sıra kategorik bir ayrım da söz konusudur. Bu

bağlamda annelik; bir kurum ya da ideoloji olarak annelik, deneyim ve roller açısından annelik etmek/annelik faaliyetleri ve annelik ve annelik etme kimliği ve özneliği olarak üç ayrı kategoride ele alınır. Annelik kurumu ve anneliğe etki eden ideolojileri inceleyen feministler, kabul gören ve normalleştirilmiş inanç, düşünce ve uygulamaları sorgular ve onlara karşı çıkar. Annelik deneyimleri ve rolleri açısından ise feminist teoriler, annelik faaliyetlerinin gerçekleştiği aile üzerinde eğitim, siyaset, ekonomi, medya, sağlık gibi kurumların etkisi üzerine odaklanır. Son olarak, bir kimlik ya da öznelik olarak anneliği ele alan feminist teoriler de annelik deneyimlerinin annelik kimliklerine ve davranışlarına etkisini ve annelik kimliğinin çocuk kimliklerine olan etkisini incelemektedir (Kinser, 2010: 404-405).

Bu doğrultuda öncelikle feminist literatürde annelik kurumunun nasıl ele alındığını gözden geçirmek yerinde olacaktır.

Rich (1976), anneliğin bir *kurum* olarak ataerkil sistemin baskıcı karakteri altında inşa edildiğini savunmaktadır. Aynı şekilde annelik kurumu, dünyanın farklı yerlerinde mevcut politik ve sosyal yapıdan bağımsız şekilde meydana gelmemektedir. Buna göre bir çocuk sahibi olmak ve onu yetiştirmek, ataerkil sistemin biyolojik farklılıklara dayanarak kadını tanımlama biçimine destek vermektir (Rich, 1976: 37). Annelik kurumu, kadınları, olmaları gereken yerde yani ev içerisinde eş ve anne olarak tutarak erkeklerin kadınlar üzerindeki denetim, hâkimiyet ve kontrolünü güçlendirmektedir. Annelik kurumunun gizli kalmış yapısı ataerkillik tarafından belirlenmekte ve erkeklerin çıkarına hizmet etmek üzere inşa edilmektedir. Kadınlar tarafından içselleştirilen ataerkil desenlerden oluşmuş annelik kurumu, toplumda derin köklere sahip olur. Gizli kalmış yapı ile işaret edilen unsur ise kadınların anne kimliği dışında hiçbir kimlik taşımaksızın, diğer insanların hayatına göre hayatını planlayarak ve kendisini çocuklarına adanarak koşulsuz ve sınırsız bir sevgiye sahip olmasının beklenmesidir (Rich, 1976: 22-23).

Annelik ve bakım faaliyetlerini annelik kurumunun kendisi gibi değerlendirmek yanlış olacaktır. Annelik kurumu, toplumsal olarak inşa edilmiştir; ancak annelik etmek doğuştan ve içgüdüsel olmayan, bireysel deneyimlerle sonradan öğrenilen davranışlardır (Rich, 1976: 13). Annelik, bir kadının çocuklarıyla karşılıklı biçimde oluşturduğu bir bağ olarak kabul edilmelidir, bu durumun kimlik olarak inşası çocuğu ve kendisi arasındaki ilişkinin ötesinde bir kurum ya da ideoloji olması anlamına gelmektedir ki zaten ideolojik olması sistemin devamlılığı için gereklidir (Rich, 1976: 34). Bu nedenle ataerkil sistem annelik kurumunun inşasında ve sınırlarının

belirlenmesinde oldukça büyük bir pay sahibidir. Ataerkil sistemin anneliği bir kurum olarak inşa etmesinin aracı ise kadınların bakım faaliyetlerinden sorumlu tutulmasıdır. Dolayısıyla bakımın yalnızca annenin alanına tahsis edilmesi gerekliliği ortadan kalktığına annelik, ideolojilerin tahakkümünden kurtulacaktır.

Annelik faaliyetlerinden yola çıkılarak geliştirilen bir felsefi bakış açısı olan *anneliğe özgü düşünce (maternal thinking)*, annelik etmenin düşünce ve uygulamaları arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Bu doğrultuda annelik etmek, çocuk bakımının tüm sorumluluklarını üstlenen annenin tek meşguliyetini, hayatının büyük bir kısmını oluşturmaktadır (Ruddick, 1995: 17). Öte yandan annelik faaliyetlerini bir meşgale, bir iş gibi kabul etmek, bu faaliyetlerin anne dışında diğer insanlar hatta erkekler tarafından da yerine getirilebileceği anlamına gelmektedir. Annelik etmek, bir çocuğun büyütülmesini, korunmasını ve sosyal olarak kabul edilmesini sağlamaya yönelik ilgi, sevgi, eğitim gibi faaliyetlerden oluşmaktadır. Tüm bu faaliyetlerin yerine getirilmesi için bir bilinç durumu gerekmekte ve duygu, düşünce ve muhakeme yeteneğinin bir araya gelmesiyle oluşan bu bilinç durumu, Ruddick (1995: 24) tarafından “anneliğe özgü düşünce” olarak tanımlanmaktadır.

Bakım emeği vermek annelikle aynı anlama gelmemektedir çünkü bakım, anneliğin yalnızca bir yönünü oluşturmaktadır. Ruddick (2004: 166), anneliğe özgü düşüncenin toplumda baskın hale gelmiş eril düşünce ve söylemi dönüştürebileceğini savunmaktadır. Böylece bakım emeği toplumsallaşacak ve onun, kadın üzerine atılı olma durumu sona erecektir.

Ruddick'in annelik yapmayı bir iş olarak tanımlaması, bu işi yapanın biyolojik olarak doğumu gerçekleştiren kadından bağımsız olarak başka bir kadın ya da erkek tarafından da yapılabilmesini mümkün kılar. Dolayısıyla kadınla özdeşleşmiş olan annelik yapma pratiğinin doğal olduğu düşüncesi ortadan kalkacak ve annelik yapma işini yerine getiren kişinin, bir biyolojik annenin çocuğuna karşı duyduğu şefkat, endişe, koruma vb. gibi annelik içgüdüleriyle özdeşleştirilen davranışları sergilemesini anlaşılır kılacaktır.

Anneliğe özgü düşünce ile bakım emeğinin toplumsallaşması gerektiği görüşüne karşın bakım odaklı feministler anneliğin bakım faaliyetlerinden ayrı bir biçimde ele alınamayacağını iddia etmektedirler.

Bakım odaklı feministlere göre bakım, kişinin kendisi, bedeni ve çevresinden oluşan yaşam ağının yer aldığı fazlasıyla karmaşık bir dünyayı korumak ve onarmak

için önemli ve somut bir faaliyettir ve özellikle aile ve okul hayatında merkeze alınması gereken dikkat, endişe ve bağdan oluşan üç önemli bileşeni barındırmaktadır (Fisher - Tronto, 1990: 26; Martin, 1992: 37). Bakıma dair faaliyetlerin ise başka bir birey tarafından üstlenilmesi ve sonuçlarının sorumluluğunun alınması gerekmektedir (Fisher - Tronto, 1990: 42). Bu faaliyetleri üstlenmenin beceri, zaman ve bilgi gerektirmesi nedeniyle bu faaliyetler, belirli biri tarafından yapılmalıdır. Her ne kadar bakım faaliyetlerinin kadın ve anneye yüklenmesi olumsuz olarak algılansa da bu, toplum ve bireyler için hayati önem taşımaktadır (Fisher - Tronto, 1990: 39).

Gilligan (1988) ve Nodding (1984), kadınlar ve erkeklerin çok farklı düşünce yapıları ve ahlâk anlayışları olduğundan söz eder. Kadınların ahlaki muhakeme tarzı, kadınsı kabul edilen bakım etiğine bağlı kabul edilirken; erkeklerin daha akılcı ve nedensel olan bir ahlaki düşünce tarzı bulunmaktadır.

Bu görüşe karşı yapılan eleştirilerin başında bakımı, kadının doğası gereği kabul etmeleri ve bu nedenle herhangi bir maliyete yol açmaksızın kadın tarafından gerçekleştirilmesi gerektiğine dair düşüncenin bakım emeği sayesinde erkeğin konumunu güçlendirirken kadınların toplumda ezilen konumunu pekiştirdiği fikri yer almaktadır (Bartky, 1990).

Held (2006), annelik etme işinin kadın ya da erkekler tarafından yerine getirilebileceğini ve toplumun mevcut varlığını sürdürmesinde bakımı özel alandan kamusal alana doğru genişletebilecek bakım kültürünü savunmaktadır.

Bakım odaklı feministler, kadınları bakım faaliyetleri ile ilişkilendirmelerinden ötürü, özcü ve doğal annelik ideolojilerinin yeniden yükselmesi ve bu ideolojilerin pek çok kadın üzerinde yol açtığı olumsuz etkiler nedeniyle eleştirilmişlerdir. Ancak bu eleştiriler, annelik faaliyetlerinin, medya vasıtasıyla görünür kılınarak yüceltilmesinin ve geniş kitlelere ideolojik aktarımının önüne geçememiştir.

1980'lerden itibaren çok sayıda kadını etkisi altına alan yoğun annelik ideolojisi sonucunda kadınlar arasında "*iyi anne olma yarışı, annelik takıntısı ve annelik polisliği*" başlamış ve medyanın da katkısı ile *yeni annelik* ideolojisi yükselişe geçmiştir (Douglas - Michaels, 2004: 7). Yeni annelik bilhassa televizyon vasıtasıyla anneliği idealize ederken kadınları evcilleştirmeye hizmet etmiştir.

Kadınlar, 1970'lerin ortalarından itibaren kapitalizmin en büyük tüketici kitesini oluşturmaktadır ve bu ideoloji de bu yeni pazarı medya ile daimi bir bombardımana

tutarak kapitalizmi güçlendirmektedir (Douglas - Michaels, 2004: 11). Kadınların çalışıp gelir elde etmek yerine, evde çocuklarıyla birlikte kalarak televizyon ve televizyon tarafından verilen mesajların etkisiyle tüketmeye yönlendirilmesi kapitalizme daha büyük bir katkı sağlamaktadır. Üstelik iyi anneler, çocuklarının eğitimi, gelişimi, korunması ve hatta şımartılması için gerekli tüm ürünleri satın alan annelerdir. En büyük çelişki ise medyanın anneye eve hapsolmayı empoze ettiği tüm bu imajların farkında olmaksızın, annelerin daha çok tüketme hevesine kapılmasıdır. Yeni annelik ile iyi anne olmanın derecesi, artık tüketim miktarıyla ölçülmektedir.

Kinnick (2009: 4), medya ve annelik üzerine yapmış olduğu çalışmada, medyada çizilen portre ile kadınların toplum içindeki gücü zayıflarken, iyi annelik ile ilgili ahlaki figürlerin güçlendiğini ve medyanın anlattığı üç ana hikâye olduğunu belirtmektedir. Bunlardan ilki, anneliğin idealize edilmesi ve anne olmanın getirdiği zorlukları en aza indirgeyen hatta yok sayan toz pembe bir tablo çizilerek kadınların gerçekleştirmesi gereken yegâne işin annelik olduğuna ikna edilmesidir. İkincisi, çalışan annelerin, düşük gelirli annelerin ve davranışları geleneksel cinsiyet rollerine uymayan annelerin kötü anne olarak sınıflandırılarak ahlaki açıdan iyi anneler ile kötü anneleri karşılaştırmasıdır. Son olarak, medya, toplumun nasıl düşünmesini istiyorsa o şekilde düşünmesini sağlamaktadır. Anneliğin kişisel bir olgu olduğu ve annelikle ilgili yaşanan sorunların kamu politikaları üretilmesini gerektirmediği algısı yaratmaktadır.

Medyada idealize edilen iyi anneler, evlilik birliği altında çocuk sahibi olan, çocukları için evde kalmayı tercih eden özverili ve fedakâr annelerdir. Bu tipolojiye uymayanlar ise kötü ya da sapkın olarak damgalanmaktadır. Örneğin, evlenmeden çocuk sahibi olanlar, eşinden ayrılıp yalnız annelik yapanlar, yoksul anneler, evlatlık edinenler, eşinin önceki eşinden olan çocuklarına annelik edenler ve çalışan anneler.

İyi ya da mükemmel anne mitleri, kadınların bu yüksek standartları karşılamalarının mümkün olmaması nedeniyle aslında anneleri başarısızlık tuzağına düşürmektedir. Bu mitler yoğun annelik ideolojisine dayanmakta ve yeni annelik biçiminde medya ve reklamlar aracılığıyla güçlenmektedir. Bu mitler ve ideolojiler, yüksek standartlar getirerek kadınların kendilerini yetersiz ve başarısız hissetmelerine yol açmakta ve onları etiketlemektedir. Bu nedenle daha fazla tüketerek daha iyi anne olacakları yanılgısına düşmektedirler.

Anneliğin baskın kültürel ideolojilerini anlayabilmek için kültürel komutların ve dolaylı anne etiketlerinin incelenmesi yerinde olacaktır. Toplum içerisinde anneleri

tanımlamak için medya ve diğer belirleyiciler tarafından kullanılan bu etiketlerin, onların toplum üzerinde sahip oldukları gücü ve etkiyi kavrayabilmek açısından anlaşılması gerekmektedir.

O'Brien Hallstein (2010: 8), annelik faaliyetlerinin anne etiketleri aracılığıyla özel alana yeniden konumlandırıldığını savunmaktadır. Bu etiketler, kültürel komutlar aracılığıyla empoze edilen ideolojinin norm olarak kabul edilmesi ve kadınların bu norm esas alınarak değerlendirilmesiyle ortaya çıkmaktadır.

Willard (1988: 226-227), anne olmanın doğru biçimini gösteren kültürel mesajların, birçok anne tarafından içselleştirilen kültürel komutlar aracılığıyla iletildiğini iddia eder. Ancak bu mesajlar, çağdaş dünyada anne olan kadınların gerçekte yaşadıklarından oldukça farklıdır. Anneler için "özverili anne/özverili eş" ve "süper kadın" olmak üzere iki önemli kültürel komut bulunmaktadır ve bu kültürel komutlar, ulaşılması imkânsız hedeflere ulaşmaya çalışırken "kadının kendi sesini bastırmasına" yol açmaktadır. Bu kültürel komutlara ek olarak anne etiketleri de, iyi anne olmak ve iyi annelik yapmakla ilgili kültürel beklentileri iletmektedir.

Medyada anne kelimesinin kullanımının artması ile kadınların hayatlarındaki en önemli şeyin anne olmak olduğu mesajları gönderilmektedir. En bilinen anne etiketleri; "süper anne" ve "futbol annesi"dir (soccer mom). Süper anneler, hem ev hayatını hem de iş hayatını aynı anda idare edebilen, istedikleri her şeye sahip olabilen yetenekli kadınlardır. Bu imajın yükselmesinde en önemli pay sahibi ise kadınların daha fazla işgücüne katılması ve çalışma hayatını sürdürmesidir (Douglas - Michaels, 2004: 19). Öte yandan bu süper annelerin her şeyi aynı anda idare etmeye çalışırken yaşadıkları zorluklar göz ardı edilmekte ve çalışmayı ya da çalışmamayı seçme hakkına sahip oldukları yanılması nedeniyle kadınlar, mücadele etmeyi bırakmaktadırlar (Hochschild - Machung, 2003).

O'Brien Hallstein (2010: 9), anne etiketlerinin iki ana bileşeni olduğunu savunmaktadır: Birincisi, anne etiketlerinin reklam verenler tarafından ürünlerini satmak için geliştirilerek çağdaş annelik imajlarına bağlanması, ikincisi ise kadınların bu etiketleri uygulamasıdır. Sonuç olarak bu etiketler, tüketicilik ideolojisinin içine işlemiştir.

Belirli tüketim tercihleri ve kendilerini çocuklarına adanması ile tanımlanan annelik, kadın kimliğiyle özdeşleştirilmiştir. Belirli tüketim ürünlerini tercih etmek, anneleri daha iyi anne haline getirmektedir. Ticari ürünler aracılığıyla toplumsal cinsiyet

rollerinin ve anneliğin inşasını kapsayan bu süreç, 1950'lerde başlamıştır ve odak noktasını, kadınları daha etkili, daha verimli bir ev kadını ve anneye dönüştürmek oluşturmaktadır. Bu ürünler arasında otomatik beyaz eşyalar, dondurulmuş gıdalar, temizlik malzemeleri ve televizyonlar bulunmaktadır. Zaman içinde eve ve çocuğa dair her ürün, kadınların/annelerin tüketimine sunulmuş ve onlar, doğru yapmış olduklarını düşündükleri "bireysel" tercihleriyle sahip olmak istedikleri etiketlerin içini doldurma çabası içine girmişlerdir.

O'Brien Hallstein (2010: 22), kültürel komutların ve annelik etiketlerinin yoğun annelik ideolojisinin karmaşık ve baskın yapısına entegre olduğunu belirtmektedir. Tüm bu etiketler ve komutlar toplumda hâkim annelik ideolojisini güçlendirmektedir.

Hâkim annelik ideolojisini güçlendiren diğer bir olgu ise annelerin, bu ideolojilerin dayatmalarını memnuniyetle yerine getirdikleri izlenimi yaratarak yaşadıkları sıkıntıları ve zorlukları "annelik maskesi" ile gizlemeyi tercih etmeleridir.

Kültürel komutlar ve etiketler, anneliği idealize ederken yeni anneler, diğer annelerin kendilerine aktardıkları gerçekçi olmayan annelik deneyimleri ile beklenti içine girmekte ve gerçekler ile karşılaştıklarında hayal kırıklığına uğramaktadırlar. Maushart (1999: xxi), annelerin kendi annelik deneyimleri ile ilgili gerçekleri diğer kadınlardan ve erkeklerden gizlediklerini, hatta annelik mitlerini sürdürebilmek için yalan söylediklerini savunmaktadır. Bu kadınların yaşadıkları zorlukları, diğerleriyle paylaşmak yerine sessiz kalmayı tercih etmeleri ise *annelik maskesi* taktıkları şekilde ifade edilmektedir.

Annelik maskesi; genellikle, annelik ideallerini yücelten ancak annelik işlerini kanıksayan ve annelik deneyimini göz ardı eden kültürel değerlerde kendisini göstermektedir. Medyada her işin üstesinden gelen süper anne figürünün yaşadığı zorlukların gösterilmemesi, sabaha karşı bebeğin ağlamasına rağmen rahatça uyuyan babaya ertesi sabah işe gideceğinden ötürü annenin hoşgörülü davranması ve istihdama katılan hem cinslerine kendisinin evde kalmasından ötürü küçümseyerek bakması annelik maskesinin varlığının kanıtı olarak ortaya çıkmaktadır (Maushart, 1999: 3).

Annelik maskesi, özellikle yeni anne olmuş annelerin deneyimleri ile beklentileri örtüşmediği için büyük tehlike arz etmektedir. Kadınlar, anneliğin mevcut ideallerini, dürüst olmayan bir biçimde bu ideallere uygun bir deneyim yaşadıklarını göstermeyi ve

aslında yaşadıkları zorlukları ve imkânsızlıkları diğer kadınlardan gizlemeyi sürdürmeyi tercih etmektedir.

Daha sonra yapılan araştırmalar neticesinde, kadınların anne olmadan önceki beklentileri ile annelik deneyimleri arasında uyumsuzluk olduğu yönünde Maushart'ın teorisini güçlendirir nitelikte bulgulara ulaşılmıştır. Miller (2007: 343-348), henüz hamilelik dönemini yaşayan kadınlarla yaptığı görüşmelerde, anne adaylarının "doğanın dili, içgüdü ve tıbbi uzmanlık söylemlerine" dayalı beklentilere sahip olduklarını, yoğun annelik söylemi etkisi altında kalarak bu doğrultuda kendilerini ideal anne olmaya ve annelik sorumluluklarını almaya hazır hissettiklerini ortaya çıkarmıştır. Ancak kadınlarda doğuştan gelen bir annelik bilgisi olmaması nedeniyle yeni anneler, anne olmayı öğrenmek zorunda kaldıklarında şaşkına dönmektedirler.

Normal doğumun, emzirmenin kutsanması, babanın çocuğun bakımına yardımcı olacağı efsanesi, anneliğin mucize olduğu ve herşey doğru yapıldığında kusursuz olacağı söylemi; kadınları, anneliğin vazgeçilmez bir dönüm noktası olacağına inandırırken henüz hamilelik döneminden itibaren karşı karşıya kalınan sıkıntılar, bebeğin dünyaya geldiği andan itibaren artmakta ve ilk anneliğini yaşayan kadınları hayal kırıklığına uğratmaktadır. Bu hayal kırıklığı bile yolunda gitmeyen şeyler olduğu gerçeğini hemcinsleriyle paylaşma cesareti yaratmamakta aksine söylemsel devamlılıkla annelik ideolojisi beslenerek varlığını sürdürmektedir. Annelerin yaşadığı tek çelişki bundan ibaret değildir ve annelik faaliyetlerine dair sunulan mesajların çeşitliliği ve zıtlığı kadınların ikilemelerini artırmaktadır.

Johnston ve Swanson (2003: 262), *çözumsuz ikilem mesajlarının* kadınlar üzerinde hatırı sayılır bir etki yarattığından bahsederler. Kadınlara yönelik magazin, moda vb. dergilerinde çelişkiler içeren mesajların fazlasıyla kullanıldığına dikkat çekmişlerdir. Bu mesajlar aracılığı ile kadınların annelik rolleriyle bastırıldığını ve böylece dergilerin ataerkilliğin devamlılığına hizmet ettiklerini öne sürmüşlerdir. Onlar, annelikle ilgili dört çelişkiden söz etmektedir. İlki; bencil olmak ve olmamak, ikincisi; anne ve çocuğun bağımlı olması ya da bağımsızlığı, üçüncüsü; başarı ve başarısızlık, dördüncüsü ise doğal ve doğal olmayan üzerine verilen çift taraflı mesajlardır.

Kendi kimliğini bir kenara bırakarak kendisini çocuğuna adayan anneler, iyi anne olarak tanımlanırken dolaylı olarak güçsüz kabul edildikleri için ayıplanırlar. Çalışan anneler ise güçlü kadınlardır; ama kötü ve bencil anne olarak tanımlanırlar. Çocuklarıyla olan bağımlılığı güçlü olan anneler onların bağımsızlığına engel teşkil

eder ve sağlıklı bir birey olmasına yardımcı olmaz; çalışan annelerin çocukları ise bağımsız birer birey olarak yetişebilirler. İstihdama katılmak, çalışma hayatında başarıyı beraberinde getirirken, aile ve ev hayatında başarısızlıkla sonuçlanır; evde kalmak ise tam tersi bir başarısızlık alanına sahiptir. Diğer bir çelişki ise kadınların doğuştan iyi anne olmaya ve çocuklarına bakmaya uygun olduklarını savunan özcü görüşe rağmen bu bakımı gerçekleştirirken erkek uzmanların yol göstericiliğine güvenmeleri gerektiğinin belirtilmesidir (Johnston - Swanson, 2003: 245).

Kadınlara hem medya aracılığıyla hem de işyeri tarafından aktarılan bu mesajlar, onların bakış açılarının ve annelik deneyimlerinin şekillenmesi üzerinde oldukça etkilidir. Anneliğin hâkim söylemleri, tercihleri ne olursa olsun kadınları suçlamaya ve cezalandırmaya olanak tanıyan çift yönlü mesajlardan oluşmaktadır. Bu mesajlar, annelerin tercihlerinin doğruluğundan tereddüte düşmelerine neden olurken bu tereddüt, yapmamış oldukları tercihleri yapan diğer annelere karşı cephe alma biçimine bürünmektedir. Diğer bir deyişle çocuklarına bakmak için evde kalan anneler ile istihdama katılan annelerin diğerini küçümsemesi söz konusu olmaktadır.

Anne savaşları olarak tanımlanan bu durumun ortaya çıkmasının asıl nedeninin medya olduğu ve medyanın çalışmayı tercih etmeyerek evde kalan anneleri, istihdama katılan annelerden üstün göstererek annelerin birbirine cephe almasına yol açtığı; ancak bu savaşların toplumun annelikle ilgili ciddi yapısal sorunlarını maskeleyerek amacıyla yaratıldığı ileri sürülmüştür (Peskowitz, 2005: 35). Crittenden (2001), anneliğin dünyadaki en düşük değere sahip en önemli iş olduğunu belirtmektedir. Öte yandan, evde kalıp çocuklarıyla ilgilenmeyi seçmenin ya da çalışma hayatını sürdürmenin bireylerin kendi başına aldıkları kararlar neticesinde ortaya çıktığı algısı yaratılarak bu sorunun toplumsal olarak çözüme kavuşturulması gerekmediği kanaati güçlendirilmektedir.

Peskowitz (2005: 129), birçok anne için tam zamanlı çalışma ile çalışmayarak evde kalmak arasında bir orta yol bulunmadığını ifade etmektedir. Bu nedenle hem emek ve işin yapısında hem de politikalarda değişikliğe gidilerek ailelerin desteklenmesi gerekmektedir.

Bu doğrultuda Hooks (2007: 146-148), feminist teorinin genel olarak ebeveynlik üzerine genişletilmesini önermektedir. Ona göre kadınlar tarafından yerine getirilen ebeveynlik işi, toplum nezdinde önemli ve değerli olarak algılanmakla birlikte anneliğe yapılan övgü ve kadının layık görülmesi ile yapılan kadın odaklı yaklaşım, kadını,

annelik deneyimi yaşamaya zorlamakta ve onun sömürülmesine olanak tanımaktadır. İyi bir ebeveyn olmak, iyi anne olmakla sınırlı değildir; bu nedenle ebeveynliği, erkek ve kadının birlikte gerçekleştireceği bir deneyim olarak kabul etmek gerekmektedir. Hooks, çocuk yetiştirmede annenin yanı sıra babanın ve toplumun da sorumlu tutulması gerektiğini, bunun için de önce toplumun, babalığın da annelik kadar önemli bir iş olduğunu öğrenmesi ile ebeveynliğin anne ve babanın ortaklaşa gerçekleştirdiği bir çaba olması sonucunda devrimsel bir ebeveynlik anlayışı yaratılacağını aktarmaktadır. Ancak kadınlar, doğal olarak çocukların bakımının yegâne sorumlusu olarak görüldüğü müddetçe böyle bir devrimin gerçekleşmesi mümkün olamayacaktır.

Feminist kuramcılar, bakım faaliyetleri merkezinde toplumsal olarak inşa edilen anneliğin kurgulanış biçimini analiz ederek farklı perspektiflerden çözüm arayışları geliştirmişlerdir. Bu çözüm arayışlarının almış oldukları eleştirilere rağmen, günümüzde çalışan annelerin artan oranları göz önünde bulundurulduğunda, annelik ideolojisini aşındırmakta etkili olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

Kısaca özetlemek gerekirse annelik kurumu, toplumsal olarak inşa edilmiştir. Birçok kadın, çocuk sahibi olmak, çocuklarına nasıl ebeveynlik yapacağı, kariyerini sürdürüp sürdürmeyeceği ve annelikle ilgili hangi baskın söylemi temele alacağı hakkında kararlar almaktadır. Annelerin kendi deneyimleri hakkında sessiz kalmayı bırakıp konuşmaya başlamaları halinde onların sorunlarının, endişelerinin, beklentilerinin ve deneyimlerinin televizyonlarda gösterilenlerden ve herkesin kabul ettiği ortak annelik idealinden ne denli farklı olduğunu keşfetmek mümkün olacaktır.

Ataerkil ideolojinin devamlılığına hizmet eden yoğun annelik ideolojisi gibi hâkim ideolojilerin etkileri, yaşanan toplumsal değişimler beraberinde artık toplumun büyük bir kısmı üzerinde geçerliliğini sürdürememektedir. Özellikle ailelerin giderek artan ihtiyaçlarının evin tek geçim kaynağı olarak görülen erkek tarafından karşılanabilmesi mümkün olmamakta ve kadının da evin geçimine katkıda bulunduğu ailelerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Kadının istihdama katılmasının tek nedeni evin geçimine katkıda bulunma amacı gütmeye değildir; ancak başlıca nedenin bu olduğu; istatistiklerde de kendisini göstermektedir. Kadını yalnızca annelik kimliğiyle kabul eden toplumsal bakış açısı, anneliğe hâlâ önemli değerler atfetse de kadının ekonomik hayata katılım ile elde ettiği kimliği de önem kazanmaya başlamıştır. Ancak çocuğun anne sevgisi, şefkati ile yetiştirilmesi gerektiği görüşü varlığını korumakta; öte yandan çalışma hayatının kadınların ev içerisindeki rollerini kendilerinden beklenildiği biçimde

yerine getirmelerine olanak tanımayan koşulları, birçok kadının ideal annelik ile tam olarak örtüşmeyen annelik deneyimleri yaşamasına yol açmaktadır.

Hâkim annelik ideolojisi, toplumsal açıdan içerisinde birçok çelişki barındırmaktadır. Annenin bütün vaktini çocuğuna ayırması gerektiğini savunan gelenekselciler çalışan anneleri suçlarken, işverenler kadınların birden fazla çocuk sahibi olarak işe ara vermelerine sıcak bakmazlar. Diğer taraftan, çalışan ve mesleğinde başarılı kadınlar da annelik nedeniyle evde kalmayı tercih eden kadınları anlamak istemezler.

Hâkim annelik ideolojileri, kadının çalışma hayatına daha fazla dâhil olduğu gerçeğini göz ardı ederek ya da çalışma hayatındaki kadınları kötü anne ilan ederek yaşanan dönüşüm neticesinde kadınların yaşadığı zorluklara yenilerini eklemiştir. Çalışma hayatının ağır koşullarında ve yoğun annelik ideolojisinin annelik ideali beklentilerinde hiçbir değişiklik olmaması, çalışan annelerin yüklerini taşıırken zorlanmalarına neden olmaktadır (Lewis, 1991: 195).

Annelik ve annelik faaliyetlerine ilişkin sosyolojik yaklaşımlar, teoriler ve ideolojiler incelendiğinde; kadınların hayatında oldukça uzun bir sürece karşılık gelen annelik deneyiminin çalışma hayatı ile kaçınılmaz bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu ilişki; çatışma, uzlaşma ya da iki deneyimden yalnızca birinin tercih edilmesi şeklinde olabilir. Anne olmak ve çalışma hayatına dâhil olmak bireysel tercihler doğrultusunda gerçekleşiyor gibi görünse de toplumsal, kültürel, ekonomik ve siyasi dönüşümler neticesinde kadınların büyük bir kısmının tercihleri de dönüşüme uğramaktadır. Bu dönüşümün tarihsel ve sosyolojik bağlamda gerçekleşme biçimi sonraki bölümlerde gösterilmeye çalışılacaktır. Ancak öncelikle sosyal bir kimlik ve ideoloji olarak çalışan anne kavramının açıklığa kavuşturulması faydalı olacaktır.

II. ÇALIŞAN ANNE

Sanayileşme döneminin hız kazanmasıyla gerçekleşen özel ve kamusal alan ayrımı, tarım toplumlarında çalışma ve aile hayatının tek bir alanda bulunduğu dönemleri geride bırakırken aile hayatı kadına, çalışma hayatı ise erkeğe ait alanlar olarak belirlenmiş, kısacası evcimenlik kültü ya da ayrı dünyalar ideolojisi olarak tabir edilen olgu ağırlığını hissettirmeye başlamıştır (Davidoff - Hall, 1987; Hall, 1992). Evcimenlik kültü, esasen önce burjuva sınıfı kadınlar üzerinde varlığını gösterirken zaman içinde işçi sınıfı kadınları da etki alanına çekmiştir. Bu ideoloji, erkeklerin

ekonomi ve çalışma hayatındaki statüleri ile kadınların ise ev işleri ve çocuk bakım faaliyetleri ile değerlendirilmeleri anlamı taşımaktadır.

Bu değerlendirme, kendisini istihdam ilişkilerinde de göstermektedir. Erkeklerin işgücü piyasasına katılırken işin gerektirdiği nitelikler ve beceriler doğrultusunda sahip oldukları özelliklere odaklanması “iş modeli”, kadınların yalnızca kişisel özellikleri ve aile ilişkilerinin göz önüne alınması ise “cinsiyet modeli” olarak adlandırılan bir ayrım ortaya çıkmaktadır (Feldberg - Glenn, 1979: 526). Bu ayrım, bilhassa çalışma hayatında yer alan annelerin yaşadıkları sorunların temelinde yer almaktadır. Son yıllarda çalışan annelerin sayısı artarken; aile ve istihdam ilişkilerinde bu doğrultuda gerekli düzenlemeler, politikalarda yer bulmakta ve çalışan anneliğin atipik bir form olma özelliği aşınmaktadır. Bu aşınma ya da dönüşümü incelemeye geçmeden önce kavramsal olarak çalışan anneliği ele almak yerinde olacaktır.

Çalışan anne tanımı; bir ya da daha fazla çocuk sahibi olan ve haftada en az on saat ev dışındaki bir işte çalışan kadın şeklinde yapılmıştır (Arkadie, 2007: 4). Diğer bir tanım ise haftada en az kırk saat ev dışında ücretli çalışmaya katılan anneleri çalışan anne olarak ele almıştır (Dillaway - Pare, 2008: 444). Farklı biçimlerde ifade edilmiş olsa da tanım ile ilgili ortak dayanak noktalarını bir kadının emek piyasasına katılması ve çocuk sahibi olması oluşturmaktadır.

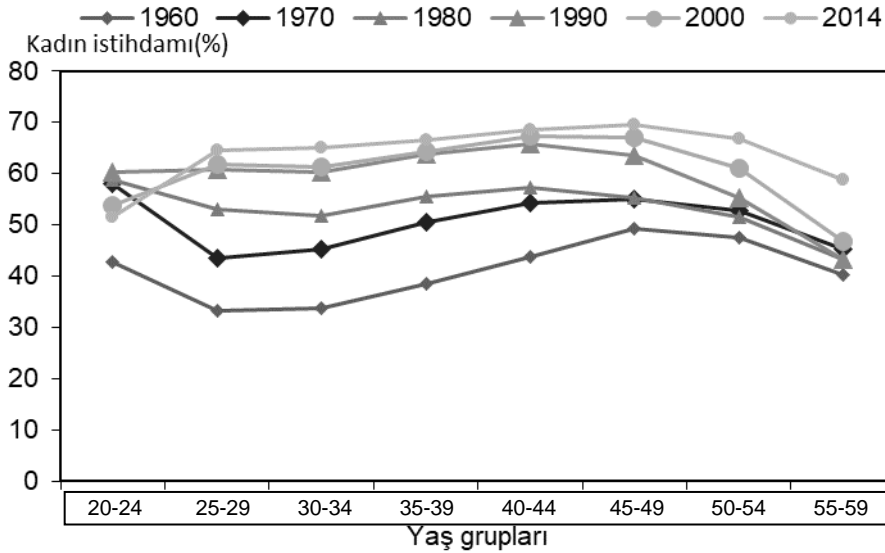
Esasen kullanılan ‘çalışan anne’ tabiri, tanımın başlı başına kendisidir. Çalışma hayatına dâhil olan ve çocuk sahibi olan hiçbir baba, ‘çalışan baba’ olarak nitelendirilmezken; annelik modelleri arasında bir belirteç niteliğinde ‘çalışan’ ifadesinin kullanımı, kadının başlıca kimliğinin halen anne olmak olduğu algısının ispatı niteliğindedir. İstihdama dâhil olarak edinilen çalışan/işçi kimliği ise toplum tarafından annelik kimliğinden sonra ikinci planda kabul görmektedir. Zira ‘anne olmak’ gerçeği değiştirilemez bir durumdur; ancak ücretli emek arzı sunmak bir kadının hayatının her aşamasında süreklilik göstermemektedir. Diğer taraftan kadınların yaşamlarının büyük bir kısmını hem çalışan hem de anne olarak geçirdiklerinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Kadınların işgücüne katılım oranları, tarihsel olarak inişli çıkışlı bir tablo göstermekle birlikte 1950’lerden itibaren kadınların eğitim seviyelerinde yaşanan artış doğrultusunda küresel olarak yükselmeye başlamıştır. Buna rağmen evlilik ya da çocuk sahibi olmak, annelik ideolojisiyle tutarlı biçimde çalışma hayatının kesintiye uğramasına ya da tamamen sona ermesine yol açmaya devam etmiştir.

1970'lerde özellikle doğum kontrol hapının kullanımının yaygınlaşması, kadınların anne olma zamanlarını belirlemelerine olanak tanıyarak çalışma hayatına dair kararlarında da daha özgür olmalarını sağlamıştır (Goldin, 2006). Doğum izinlerinin ve erken çocuk bakımında kurumsallaşmanın etkisiyle sanayileşmiş ülkelerde annelerin işgücüne katılım oranları artmış ve annelik ile çalışma hayatı arasında tercih yapmak yerine çalışan anne olarak yaşamlarını sürdürme tercihleri ağır basmaya başlamıştır. Nitekim araştırmalar ve istatistikler bu eğilimi kanıtlar niteliktedir.

Şekil 1'de yıllara göre Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) üyesi ülkelerde kadınların yaş ve istihdam profilleri incelendiğinde, genellikle çocuk sahibi oldukları yaşlarda istihdama katılımının 1960'lardan itibaren düzenli artış eğilimine girdiği anlaşılmaktadır (OECD, 2017).

Şekil 1. OECD Ülkelerinde Kadınların Yaş-İstihdam Profilleri, (1960-2014 Yılları Arası)



Kaynak: OECD, 2017

Geçmiş yıllarda kadınların ağırlıklı olarak anne oldukları yaş gruplarından biri olan 20-24 yaş arası istihdam oranı, 1960'larda %42 civarındayken, 1970'lerden itibaren 2000'li yıllara kadar %60 oranında seyretmiş; eğitim seviyelerinde yaşanan artış doğrultusunda ise 2014 yılında %51'e düşmüştür. Üniversite eğitiminin ardından istihdama geçiş yaşı olarak kabul edilen 25-29 yaş arası incelendiğinde genel bir artış olmakla birlikte, neoliberal dönemde istihdam oranlarında %1-2'lik azalmalar yaşanmasına rağmen 2014 itibarıyla anne olunan yaş gruplarında azalma olmamaktadır. Kadınların doğurganlık dönemlerinden biri olan 20-24 yaş arasında istihdam oranları artmakta, diğer bir dönem olan 25-29 yaş arasında hemen hemen

sabit kalmaktadır. Bu durum, açık bir biçimde annelik ve çalışma hayatının bir arada yürütüldüğünü işaret etmektedir. Şekil 1, OECD'ye üye ülkelerin ortalama kadın istihdamı oranlarını sunmaktadır. Ancak ülkeler arasında bulunan istihdam farklılıkları Tablo 7'de (yarı zamanlı-tam zamanlı çalışma durumlarına göre, 0-14 yaş arası en az bir çocuk sahibi, 15-64 yaş arası kadınların istihdam oranları) verilmiştir.

Annelik ve çalışma hayatını bir arada sürdürmeyi tercih eden kadınların oranları incelendiğinde OECD ortalaması %66,2; Avrupa Birliği (AB) ortalaması ise %68,2'dir. En yüksek oran İsveç'e aitken (%83,1) Danimarka, Slovenya, İsviçre ve Litvanya, bu ülkeyi takip eden ülkeler arasındadır. En düşük çalışan anne oranına sahip ülke ise Türkiye'dir (%30).

OECD-18 ülkeleri incelendiğinde kadınların istihdam oranlarında özellikle 2000'li yıllardan itibaren artış yaşandığı ve 0-14 yaş arası çocuk sahibi olan annelerin, bu yaş grubunda çocuğu olmayan kadınlardan daha yüksek oranlarda istihdam edildiği anlaşılmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. 2003-2014 Yılları Arasındaki Çalışan Anne Eğilimleri (OECD-18)

Yıllar	0-14 yaş arasında çocuk sahibi olmayan 15-64 yaş arası kadınların istihdam oranları	0-14 yaş arasında en az bir çocuğu olan 15-64 yaş arası kadınların istihdam oranları
2003	56,52	64,13
2004	56,94	64,56
2005	58,00	65,15
2006	58,86	66,29
2007	59,71	66,76
2008	60,12	67,71
2009	59,18	66,40
2010	58,54	66,07
2011	58,55	66,09
2012	58,82	66,27
2013	59,11	66,35
2014	59,79	67,25

Not: OECD'ye üye 18 ülke; Avustralya, Belçika, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Yunanistan, Macaristan, Litvanya, Lüksemburg, Hollanda, Yeni Zelanda, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsviçre, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD).

Kaynak: OECD, 2019a

Tablo 1'de istihdam oranı ortalaması verilen on sekiz OECD ülkesinde istihdam oranlarının önemli ölçüde yüksek seyrettiği, 2003 ve 2014 yılları arasında bu ortalamalarda yaklaşık 3 puanlık bir artış olduğu görülmektedir. Her yılın 0-14 yaş arası çocuk sahibi olan ve olmayan kadın istihdam ortalamaları incelendiğinde, bu yaş grubunda çocuğu olan annelerin istihdam oranının diğer grubun istihdam oranından %7-8 civarında fazla olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle bu yaş grubunda çocuk

sahibi olan kadınların istihdama daha fazla katıldığı, dolayısıyla çalışma hayatı ve anneliği bir arada yürüttüğü söylenebilir.

Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasının yanı sıra özellikle küçük yaştaki çocuklar için bakım hizmetlerinin sağlanması ve doğum izinlerinin düzenlenmiş olması da 0-14 yaş arası çocuk sahibi olan kadınların istihdam oranlarının daha yüksek olması üzerinde etkili olan unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu gelişmeler, ilerleyen bölümlerde daha detaylı biçimde değerlendirilecektir. Ancak kadınların sosyal kimliklerinde kesişim/çatışma/uzlaşma, bu gelişmelerin başarısı(zılgı)na bağlı olarak gerçekleşmektedir. Ortaya çıkan çalışan anne kimliği, sonraki bölümde ele alınacaktır.

A. SOSYAL BİR KİMLİK OLARAK ÇALIŞAN ANNE

Annelik, annelik kurumu ve annelik etmeyi sağlayan faaliyetlerin yanı sıra kadının sosyal kimliğidir. Bu sosyal kimlik, kadının anne olmasıyla kazandığı, annelik ideolojisi tarafından desteklenen ve annelik etme biçimleri ile şekil alan; ancak annenin şahsıyla ilgili ve hem kendisi hem de toplum tarafından algılanmasını sağlayan statü ve rollerden oluşmaktadır (Walker, 1995: 424-426). Kadın, kendisini anne olarak tanımlamaya, annelerden oluşan bir sosyal grubun parçası olmaya, kendisine yöneltilen davranışların onun anne olması durumuna uygun olup olmadığını değerlendirmeye, aynı şekilde kendi düşünce, duygu ve davranışlarını da bu kimlik doğrultusunda şekillendirmeye yöneldiğinde artık anneliği, sosyal bir kimlik kazanmıştır. Öyle ki bu durum, hamileliğin başlangıcından itibaren kendisini göstermeye başlamaktadır.

Her birey, toplumun bir parçası olarak farklı kimliklere aynı anda sahip olmaktadır. Bir kadın, kadın kimliğinin yanı sıra etnik, dini ve sınıfsal kimliklere sahip olmakla beraber; kendi yaşam çizgisi dâhilinde annelik kimliğine, eş kimliğine, evlat kimliğine ve eğer çalışma hayatına katılmış ise çalışan kimliğine de sahiptir. Çalışan kimliği de kadına, yerine getirdiği işin nitelikleri ve mesleği doğrultusunda öğretmen, doktor, mühendis, işçi, asistan, muhasebeci vb. gibi yeni kimlikler ve roller yüklemektedir. Bireyler, tüm bu kimliklerin bir kaçını aynı anda taşıyabilmektedir.

Bu sosyal kimlikler, bireyin bulunduğu sosyal gruba göre daha baskın hale gelebilir ya da diğer kimliklerle etkileşime veya çatışmaya girebilir. Özellikle söz konusu annelik sosyal kimliği ve çalışan sosyal kimliği ise farklı ideolojilere ve farklı uygulama alanlarına sahip bu iki kimliğin çatışması kaçınılmaz olacaktır. Bu çatışmanın en önemli nedeni, her iki kimliğin de diğerinin gerektirdiği rolleri, o roller ile ilgili tutum, davranış ve

beklentileri sınırlandırma ve bunlar üzerinde olumsuz etkilere neden olma potansiyelinin yüksek olmasıdır (Walker, 1995: 426). Çalışma hayatına dâhil olan kadın sayısındaki artış göz önünde bulundurulduğunda, annelik ve çalışan kimliklerine aynı anda sahip olan 'çalışan anne'lerde de artış gözlenmekte ve çalışan birey kimliği, annelik kimliği üzerinde değişikliklere yol açmaktadır. Kadına annelikle ilgili yüklenen roller, kadının tüm zamanını, enerjisini ve ilgisini bu rolleri yerine getirecek şekilde kullanmasını gerektirirken; çalışma hayatına ayrılan zaman, bu zorunlulukla çelişkili bir durum yaratarak annelik kimliğini de dönüşüme uğratmıştır (Kelly, 2005: 354).

Kadınlar tarih boyunca eş, anne ve çalışan kimlikleri arasında sıkışıp kalmış ve toplumsal kabul açısından da durumları muğlak kalmıştır (Silva, 1996b: 25). Burada, birbirleriyle zıtlık oluşturabilecek kimliklerin ve istihdam ve anneliğin içerdiği karmaşık ilişkilerin bir araya gelmesi ile yaratılan bir kategoriye kadının hapsedilmesi söz konusu olmaktadır. Her iki kimliğin gerektirdiği roller bir diğerinin yerine getirilmesini sekteye uğratabilmekte; sekteye uğratmaması halinde bile çocukların bakımında ya da ev içinde üstlenilen diğer sorumluluklarda yaşanan aksaklıklar kadının istihdamına, çalışma hayatında yaşanan bir takım sıkıntılar da diğer olasılıklar göz ardı edilerek doğrudan kadının anne olmasına ve işi ile ailevi sorumlulukları arasındaki dengesinin sarsılmasına bağlanmaktadır (Garey, 1999: 10-11).

Öte yandan 'anne' kimliği kadına çalışma hayatında önyargılı yaklaşılmasına neden olurken, çalışan kimliği, kadının toplumsal hayatta 'anne' kimliğine ait sorumluluklarını layıkıyla yerine getiremediği, annelik görevlerini ihmal ettiği yönünde bir önyargının nedenini oluşturmaktadır (Lewis, 1991: 196). Ancak kadınlar, gerek ev içinde gerekse ev dışında ücretli emeğin bir parçası haline geldiklerinde evin geçimine önemli katkıları olmaktadır (Ferree, 1990: 871). Katkıda buldukları yalnızca evin geçimi değil aynı zamanda çocuklarının da refah seviyesidir. Karşıt görüş ise çalışan kadının, evin ve çocukların daha yüksek yaşam standartlarına ulaşmasını sağlama çabasından ziyade, kendi maddi olanaklarını arttırmak ya da kişisel ve mesleki tatmine ulaşmak amacıyla çocukların maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kaldığını iddia etmektedir (Johnston - Swanson, 2004: 498).

Kadınlar, Sanayi Devrimi'yle birlikte çalışma hayatına katılımlarında yaşanan artışa rağmen uzunca bir süre diğer kimlikleriyle tanınmışlardır. Oysa tarihsel süreçte bu sosyal tanımlamalar bir hayli değişikliğe uğramıştır. 1980'ler ve 1990'larda evlilik, annelik ve çalışma hayatı hiç olmadığı kadar birbirine geçerken, sonraki yıllarda evlilik dışı beraberliklerde, boşanmalarda, çocuk sahibi olmamaya yönelik tercihlerde ve

çalışma hayatına katılımında yaşanan artış ile bağlantısız hale gelmişlerdir (Silva, 1996b: 25-26).

Gerek dünya genelinde gerekse Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımında yaşanan artış sonucunda, annelik ile istihdamı bir arada yürüten kadın sayısında da artış yaşanmaktadır. Birçok kadın, annelik ve ev içi faaliyetlere geçmiş dönemlere nazaran daha az, istihdam faaliyetlerine ise daha fazla zaman ayırmaktadır (Thistle, 2006: 114). Bu nedenle çalışma hayatı ile anneliğin kesişim alanı üzerine odaklanmak daha büyük önem arz etmektedir. Anne olan kadınların çalışma hayatına katılmasında ya da anne olduktan sonra da çalışmaya devam etmeyi tercih etmeleri üzerinde boşanma oranlarının artması, yaşam standartlarının yükselmesi, kadınların kendilerini gerçekleştirme arzusu, eğitim seviyelerin yükselmesi, yarı zamanlı işlerin ve esnek çalışma biçimlerinin artması gibi nedenlerin etkisi bulunmaktadır (Popillion, 2000: 8).

Bu durum, anneliğin aşınması olarak kabul edilmekte ve tam zamanlı annelik ideolojisi halen varlığını sürdürmektedir. Bu ideolojiye karşı çıkan kadınların sayısı azımsanamayacak düzeyde olmakla birlikte, bu ideolojinin toplumsal olarak inşa edilmesi nedeniyle, çalışan kadınların çocuk bakım hizmetine duydukları ihtiyaç göz ardı edilmekte ve anneler, yarı zamanlı işlere mecbur bırakılmaktadırlar (Silva, 1996b: 26).

Hâkim annelik ideolojileri ve annelikle ilgili teoriler üzerine yapılan literatür taraması, iyi anne olmaya dair fikirlerin toplumsal hayatın her alanı üzerinde derin etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Toplumsal hayatta iyi annelik ideallerinin, kadınların yanı sıra erkekler tarafından da içselleştirilmiş olduğu ve bu annelik ideolojilerinin annelere yapılan dayatmalar şeklinde kadınların hayatları üzerinde somut etkilere sahip olduğu görülmektedir.

Kadınların anne olma deneyimi ve çalışmak ya da evde kalmak kararı ise anne savaşlarının baskın söylemiyle bağlantılıdır. Sutherland (2010), birçok kadının yeterli anne olmak için belirlenen kriterleri yerine getiremediklerini düşündükleri için suçluluk ve utanç duygusunu deneyimlediklerini, bu duruma ise yoğun annelik ve yeni annelik ideolojilerinin içselleştirilmesinin yol açtığını belirtmektedir. Hâkim annelik söylemlerine dayalı yapısal koşullar, kadınların çalışma hayatında ve akademik yaşamında olumsuz etkilere yol açmaktadır. Yine de tarihsel olarak incelendiğinde gelinen nokta, yüzyıllar öncesine nazaran yaşanan dönüşümü gözler önüne sermektedir. Bu dönüşümün

tarihsel süreçte nasıl gerçekleştiği ise bir sonraki kısmın odak noktasını oluşturmaktadır.

B. TARİHSEL SÜREÇTE ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELİĞİN DÖNÜŞÜMÜ

Avcı ve toplayıcı toplumlardan itibaren kadın, yiyecek ve içeceklerin toplanması, tabak çanak vb. ihtiyaçların imali gibi faaliyetler ile toplumsal hayat içerisinde üretime katılmıştır. Bu nedenle bu başlık altında, her ne kadar çalışmanın ücret karşılığı gerçekleşmesi ekonomik bağlamda kabul görse de kamusal alanda yer almak ve ev dışı faaliyetlerde bulunmak açısından sanayileşme öncesindeki dönemlerde kadının üretime olan katkısını da dâhil ederek tarihsel bir perspektif oluşturulmaya çalışılacaktır.

Annelik ve annelik faaliyetleri, farklı çağlarda, kıtalarda ve toplumlarda kültürel ve tarihsel çeşitliliğe sahiptir. Kadınların annelikleri ve annelik faaliyetleri üzerinde özerk ve kontrol sahibi olmalarının tarihsel süreçte doğrusal olmayan değişikliklere uğradığı iddia edilmektedir. Ancak her ikisi de toplumsal olarak inşa edilmiştir ve anneliğin ifa edilme biçimi, anneliğe yüklenen anlamlar ve annelikle ilgili beklentiler de benzer çeşitliliğe sahiptir. Bu çeşitliliklerin incelenmesi için tarihsel olarak nasıl inşa edildiklerinin incelenmesi ve bu süreçlerde ortaya çıkan çelişkilerin ve kazanımların ortaya konması gerekmektedir.

Kadınların tarihsel olarak farklı toplumlarda çalışma ve annelik faaliyetlerini inceleyebilmek ve yaşanan dönüşümleri sağlam temellere oturtabilmek amacıyla tarım toplumlarından bugün gelinen noktaya kadar bir inceleme ortaya konmaya çalışılacaktır.

1. Avcı ve Toplayıcı Toplumda Kadın

Erkeklerin avcılıkla, kadınların ise toplayıcılıkla uğraştığı, doğa şartlarına karşı mücadele verildiği ve kadının soyuna dayalı akrabalık ve aile ilişkilerinin bulunduğu neolitik öncesi dönem, aynı zamanda anaerkil dönem olarak anılmaktadır. Soyun devamlılığının anne üzerinden sağlanması, kadına atfedilen değerlerin nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Yerleşik hayata geçişin ilk örneklerinde de erkeklerin avcılık ile uğraşmaya devam etmesi nedeniyle av esnasında hayatını kaybederek geri dönememesi kadınların çocukların bakımını, beslenmesini, büyütülmesini tek başına üstlenmesine yol açmıştır. Yine tarımla uğraşmak, çömlek yapmak, yemek pişirmek gibi işlerden sorumlu olan da kadınlar olmuştur. Ancak tarımsal hayatın yaygınlaşması

ile avlanmaktan vazgeçen erkeğin topluluk içerisindeki konumu giderek güçlenmiş ve erkek iktidar sahibi konumuna ulaşmıştır (Duman, 2012: 25-26).

Yerleşik hayata geçiş ve toplumsallaşma, toprakların sahiplenilmesine ve diğer topluluklar ile mücadele içerisinde girilmesine yol açmıştır. Erkeklerin konumunu güçlendiren diğer unsur bu doğrultuda oluşmuştur; karısını, çocuklarını, toprağını, toplumunu koruyan asker erkek. Diğer taraftan mülkiyet beraberinde sınıf olgusunu getirmiştir. Yalnızca arazilerin değil aynı zamanda ekip biçmeyi sağlayacak üretim araçlarının mülkiyeti, toplumun sınıflı bir yapıya dönüşümünü sağlamıştır. Tarım toplumlarının sınıf ayrımına ve cinsiyete dayalı işbölümüne sahip niteliği bu şekilde meydana gelmiştir.

2. Tarım Toplumunda Kadın, Annelik ve Çalışma İlişkisi

Neolitik öncesi dönemlerde kadın, sahip olduğu ayrıcalıklı konumu zaman içinde yerleşik hayata geçiş ile birlikte kaybetmeye başlasa da klan ve aile birimlerinin devamlılığı nedeniyle anneliğe atfedilen değer ve kutsallık varlığını bir süre daha korumuştur (Konyar, 2013: 243). Medeniyetler arasında farklılıklar olmasına rağmen bu dönemde kadınların hukuki, siyasi ve sosyal statüleri, annelik merkezinde belirlenmiştir. Kamusal alanda istihdama katılma olanakları oldukça sınırlı kalmıştır. Bazı medeniyetlerde kadına mülk sahibi olma imkânı tanınsa da mülkiyet konusunda da erkeğe bağımlılık neredeyse norm halini almıştır (Trevino, 2010a: 489).

Antik çağda birçok farklı medeniyette ana tanrıça inancı hâkim olmuştur. Doğurganlık ve annelik ile ilişkilendirilen tanrıçaların varlığına dair bulgulara MÖ 24.000 yılından itibaren rastlanmıştır. Ancak zaman içinde kadın tanrıçaların erkek tanrılar ile yer değiştirmesi, inanç sisteminde olduğu kadar toplumsal dönüşümü de işaret etmektedir. Öyle ki Sümerlerde balıkçılık, inşaat vb. işlerin erkek tanrıları varken tarım, dokuma gibi işlere iliştilen tanrıçalar bulunmaktadır (Trevino, 2010b: 517-518). Tek tanrılı dinlerin ortaya çıkışı ile tanrı ve tanrıçalar yerini inanç sistemlerinde tek bir erkek tanrıya bırakmıştır (Abadan Unat, 1998: 4). Bu durum cinsiyete dayalı işbölümünün tanrısal anlayışta kendisini gösterdiği biçiminde yorumlanabilir.

İlk tarım toplumlarının MÖ 10.000 civarında ortaya çıktığı, geniş ailelerden oluşan topluluğa çocukların önemli düzeyde ekonomik katkı sağladığı aktarılmaktadır. Çok sayıda çocuk sahibi olmak tarım toplumlarında olağan bir durumdu ve çocuk bakımı yalnızca annenin değil -baba hariç- ailenin diğer üyelerinin de sorumluluğundaydı. Aile büyüklerinin ve hane içindeki diğer akrabaların çocuk bakım

faaliyetlerine yardım etmesinin en önemli nedeni, üretim birimi olarak ailede kadının tarım işlerine yardım, tahıl öğütme, ekmek pişirme gibi işlerden de sorumlu olmasıdır (Trevino, 2010b: 518).

Toplumsal cinsiyet rollerinin aile içerisinde yeniden üretimi bu döneme rastlamaktadır. Kız çocukların bebekle ve erkek çocukların silahlarla oynayarak büyüdüklerinde anneler ve askerler olmaları kaçınılmaz hale gelmiştir (Trevino, 2010b: 518).

MÖ 1. binyılda Urartu, Kuzey Suriye, Asur ve Geç Hitit krallıklarına ait olduğu bilinen stellerde kadın, anne ve hizmetkâr olarak iki farklı profile sahiptir. Anne kadının aynı zamanda yün eğirme gibi işler ile uğraştığı yine bu stellerden anlaşılmaktadır (Konyar, 2013: 245-246).

Frig döneminde, yerleşik hayata geçmiş ve tarımla uğraşan bir toplulukta Ana tanrıça anlayışı varlığını korurken kadınlar, toplumsal değerlerinde azalma olmasına rağmen annelik ve tarımsal faaliyetlerdeki katkıları ile varlık göstermeye devam etmiştir (Konyar, 2013: 255-256). Mezopotamya'da MÖ 3-4. binyıldan itibaren erkek tanrılar tanrıçaların yerini alırken, yaratıcı güç kabul edilen doğurganlık yetisine sahip kadın, erkeğin çocuklarını taşıyıcı konuma indirgenmiştir (Berktaş'dan akt. Konyar, 2013: 257). Buna rağmen Frig toplumunda kadının değerini büyük ölçüde koruması dikkat çekici bulunmaktadır.

Lidyalılarda kadının statüsü, çeşitlilik arz etmiştir. Ticaretin önemli yer tuttuğu bu toplumda, bilhassa aristokrat sınıfa mensup kadınların konumu daha iyi durumda olmakla birlikte, özellikle kıyı ve liman alanlarında farklı bölgelerden gelen tüccarlara, askerlere vb. hizmet sunan kadınların farklı işlerde çalıştığı anlaşılmaktadır (Konyar, 2013: 261-262).

Antik Yunan'da polislerde kadınların köleler ile eşdeğer görüldüğü aktarılmaktadır (Sowerby, 2012: 87). Kadınların bu dönemde kamusal alandan çekildiği ve ancak ebelik ve dikiş işleriyle uğraştığı bilinmektedir (Bates, 2013: 299). Genel olarak bu dönem, kadının gerileyen konumunun en belirgin olduğu dönem olarak kabul edilmiştir. Kadın, annelik ile sınırlandırılmış, toplumsal görünürlüğü büyük ölçüde azalmıştır. Geniş ailelerin hâkim olduğu toplumda tarım, dokumacılık, çömlekçilik gibi işlerdeki faaliyetini sürdürmeye devam edebilse de kamusal alanda varlık gösterenler aristokrat sınıfa mensup kadınlar ile sınırlı kalmıştır (Konyar, 2013: 263).

Roma toplumunda 1. yüzyıla gelindiğinde kadınların ancak üç çocuk sahibi olduktan sonra yasal olarak bağımsız hale geldikleri anlaşılmaktadır. Temel görevleri çocuk doğurmak ve onların bakımını yapmak olmuştur. Kadının konumunun nispeten daha iyi olduğu Mısır, Sparta gibi toplumlarda bile annelik, temel belirleyici olmuştur. Bu dönemde doğumda eğitim almış ebelerin bulunması yaygın bir uygulama olarak görünmektedir. Ancak 2. yüzyıldan itibaren Soronus ve Hipokrat gibi hekimlerin doğum konusunda geliştirdikleri ilaçlar ve yöntemler, tıbbi açıdan önemli gelişmeler olsa da doğumda kadın hâkimiyetini zayıflatan unsurlardır. Bu dönemde kadınların ekonomik faaliyete katılımı ev ile sınırlı kalmıştır ve kadınlar, ev idaresi ve çocuk bakımı dışındaki zamanlarında iplik eğirme, dokuma gibi işler ile meşgul olmuşlardır. Bir kadının ev dışında çalışması ancak ekonomik gerekliliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Birçok kadının bebeklerini emzirmesi yaygın olmakla birlikte, özellikle aristokrat ailelerde çocukların sütannelere verilmesi yaygın bir uygulama haline gelmiştir. Ancak bu uygulama, çocuğun anne, aile ve devlet ile arasındaki bağı zayıflattığı gerekçesi ile Aristoteles, Çiçero ve Plutarch gibi düşünürler tarafından kınanmıştır (Trevino, 2010a: 489-491).

1000 ve 1500 yılları arasındaki dönem semavi dinlerin yaygınlaştığı ve dini inancın kadınların annelikleri üzerinde belirleyiciliğinin en fazla hissedildiği dönemdir (Crawford, 2010a: 492). Bu dönemde tarımın yanı sıra ticaret de ağırlık kazanmıştır. Ülkelerin ortaya çıktığı ve siyasi istikrarın önem kazandığı bu dönemde yine nüfus artışı siyasi, askeri ve ekonomik gerekliliklerin bir sonucu olarak kabul edilmektedir (Crawford, 2010a: 493).

Ortaçağ döneminde 11. yüzyılda kadınların ev işleriyle ilgilenmenin yanı sıra senyörlerin yanında çalıştıkları, dokumacılığın erken endüstrileşme döneminde erkeklere mahsus hale gelmesi ile iplik eğirme işleri ile meşgul oldukları da anlaşılmaktadır. 13. yüzyıla gelindiğinde kadınlar tam anlamıyla erkeklerin hâkimiyeti altına girmiştir (Yalom, 2002: 47). 12. yüzyıldan itibaren kentleşme başlamış ve beraberinde ticaret uğraşını getirmiştir. Bu dönemde toplumsal işbölümü belirginleşmeye başlamıştır (Sennett, 2011: 137). 13. yüzyıla kadar kadınların manifaktür dışında berberlik, pazarcılık, terzilik, lokantacılık gibi ticari faaliyetlerde bulunduğu anlaşılmaktadır (Sevim, 2005: 24). 14. yüzyıl Almanya ve Fransa'sında ise kadınların ticaret ile uğraştığı görülmektedir. Hatta duvarcılık ustalığı gibi zanaatlarda da kadınlara rastlanmıştır (Pelizzon, 2009: 203, 206-207). 16. yüzyılda evler manifaktür ile üretim alanı haline gelirken, kadınlar da özel alanla sınırlı bu üretim biçimi

vasıtasıyla üretime katılmaya başlamıştır (Goody, 2004: 152). Bu dönemde ebelik, kadınların mesleki uzmanlığa sahip olduğu bir alan olmakla birlikte kamu hizmeti olarak kabul edilmiş, bu nedenle ücret yerine hediyeler karşılığı yapılmıştır (Trevino, 2010a: 492).

Tarım toplumlarında hanenin geçimi, ailenin mülkiyetine ait alanlarda ücretsiz emek ya da başkalarının arazilerinde emeğin kiralanması ile sağlanmakta ve ailedeki kadınların da emek vermesi kaçınılmaz hale gelmektedir. Bu nedenle tarım toplumlarında annelerden çocuğun bakımından tek başına sorumlu olmaları beklenmemiştir. Bu toplumlarda kadınlar sebze-meyve yetiştirilmesi, toplanması, hayvanların bakımı gibi pek çok faaliyette bulunmuştur. İlâveten pazarlarda elde edilen mahsulün satışında da kadınlar yer almıştır. Tüm bu faaliyetlerin gerçekleştiği yerin geniş ailenin ikamet ettiği evler olması nedeniyle de çocuk bakımı evde bulunan kişiler tarafından üstlenilmiş, yalnızca anneye atfedilmemiştir.

Örneğin Amerika Birleşik Devletleri, on dokuzuncu yüzyılın sonlarına değin ticaret ve üretimin artış göstermesine rağmen ağırlıklı olarak tarım toplumu olma özelliği taşımıştır. Kuzey New England'daki koloni dönemini kapsayan 1650-1750 yılları arasında yüksek bebek ölüm oranları nedeniyle annelik, saygı duyulan bir statü olmuştur. Anneler, komşularının ve akrabalarının çocuklarının bakımında destek olmakla birlikte kendi çocuklarının bakımını çok yoğun ilgi ve dikkat ile sağlamamıştır (Ulrich'ten akt. Uno, 2018).

16. yüzyılda Fransa'da özellikle aristokrat sınıfa mahsus bir uygulama olan sütannelik 17. yüzyılda burjuva sınıfında da kendisini göstermeye başlamıştır. Bu dönemde çocuk, hem anne hem de baba için mutluluk kaynağı olarak görülmekten çok adeta bir yük olarak görülmüştür. Ebeveynler ve çocuk arasında olması beklenen sevgi, şefkat ve sıcaklık içeren ilişkilerin aksine katı, soğuk ve mesafeli ilişkiler hâkim olmuştur. Doğumu takiben sütanneye verilen çocuk, sağlıksız koşullar altında 3-4 yaşlarına ulaşabilirse evine dönmekte, okul çağına kadar özel öğretime teslim edilmekte, okul çağı ile birlikte ise yatılı okullara gönderilmektedir. Kısacası çocuğun bakımı, büyütülmesi ve yetiştirilmesi gibi tüm ebeveyn sorumlulukları diğer insanlara devredilmiştir (Badinter, 1992).

18. yüzyılda birçok ülkede yükselişe geçen ulus kavramı, nüfusun diğer bir deyişle çocuğun kıymetinin anlaşılmasını sağlamıştır. Gerek askeri gücün gerekse sanayileşme yolunda işçi sayısının artışı için nüfusun artışına bağlı

görülmüştür. Güçlü bir nüfusa ulaşmanın yolu ise doğan çocukların büyümesinden geçmektedir. Bu doğrultuda annelerin bu siyasi, askeri ve ekonomik amaca hizmet etmesinin sağlanmasının yolu, direkt onlara bu görevi tebliğ etmek yerine onları anneliğin içgüdüsel ve yüce bir olgu olduğuna inandırmak olmuştur. Ancak bu çağrıya kulak veren anneler, toplumda başka bir saygınlığı olmayan burjuva annelerden başkası değildir (Badinter, 1992). Zira kırsaldaki atölyelerde çalışan kadınların ücretleri zaten erkeklerin kazandığının yarısı hatta daha azı iken çalışma hayatından çekilmek birçoğu için kabul edilebilir olmuştur. Çalışmak zorunda olanlar ise zorlukla buldukları işleri en ağır şartlarda kabul etmiştir (Sevim, 2005: 26-32). Yine bu dönemde, erkek egemen tıp alanındaki gelişmeler ile doğum uzmanlık alanı haline gelirken, ebeler popülaritesini yitirmiş ve hastanelerde artan doğumlar ile sağlıklı bebek sayısında artış yaşanmıştır. Tıp alanındaki gelişmeler içerisinde anneliğin hakkını teslim eden en önemli gelişme ise anneliğin yalnızca bir erkeğin bebeğini bedeninde taşımakla sınırlı olmadığına bir çocuğun dünyaya gelmesinde kadının yumurtalıklarının da rol oynadığının anlaşılmasıdır (Crawford, 2010b: 500).

On sekizinci yüzyıldan on dokuzuncu yüzyıla kadar Japonya'da ise geniş ailelerde mülkiyet ve liderlik, en yaşlılara ait olmuştur ve yoksul ve ortalama gelir düzeyine sahip ailelerde annelerin tarımsal emeğine ve el sanatlarındaki emeğine duyulan gereksinimin büyük olması nedeniyle, çocuk bakımı biyolojik anneden ziyade emeğine daha az ihtiyaç duyulan hane halkı üyeleri (büyükbaba, büyükanne, daha büyük çocuklar, çocuk bakıcıları ya da çıraklar) tarafından yerine getirilmiştir. Annenin bakım emeği vermesi ekonomik katkısından daha az önem arz etmiştir ve akrabalığın ailenin devamı üzerindeki etkisi artarken, Japonya'nın erken modern zamanlarında doğum yapan annenin önemi azalmıştır (Uno, 2018).

On dokuzuncu yüzyılın sonlarında, Rusya'nın Volga bölgesinde anneliğe daha fazla değer veren ve doğumdan sonra annenin daha fazla dinlenmesine izin veren Tatar toplumu ve kadınların üretimde harcadığı emeğe değer vermeleri nedeniyle hemen doğumdan sonra üretime katılmalarını bekleyen Rus toplumu olmak üzere iki farklı topluluk kayıtlara geçmiştir (Ransel'den akt. Uno, 2018).

Yirminci yüzyılın sonlarında Çin'de, kadınların işgücüne katılımı kuzey ve güney kesimde farklılıklar göstermekle birlikte, ailelerin devamı açısından dünyaya özellikle bir erkek evlat getirmelerine büyük önem atfedilmiştir. Çocukların bakımı ise annelerin aile geçimine katkıda bulunabilmesi için büyükanneler gözetiminde gerçekleşmiştir. Ekonomik kalkınma sürecinde kadınların işgücüne katılmalarının arttırılmasına yönelik,

kırsal alanda ortak çocuk bakım merkezleri ve mutfaklar kısa süre için faaliyete geçirilmiş, ancak 1980'lerde bu tesisler atölyelere dönüşmüştür. Tek çocuk politikasının yürürlüğe konmasıyla annelik faaliyetlerine dair beklentiler de yükselmiştir. Tıpkı Çin'de olduğu gibi Hindistan'da da ailenin devamı, dini ve toplumsal açıdan önem arz etmiştir. Diğer taraftan annelik faaliyetlerine yapılan vurgu çok kuvvetli olmamıştır (Uno, 2018).

Günümüz tarım toplumlarında da kadınların ücretsiz tarımsal emeğe katılımları nedeniyle annelik faaliyetlerine dayalı beklentiler düşük seviyelerde kalmaktadır.

Kadınların ücretli emeğe katılımının gerçekleştiği dönem ise sanayileşme ile birlikte yaşanmış ve bu dönemde hem annelikleri hem de istihdam faaliyetleri yeni değerlendirmelere tabi tutulmuştur.

3. Sanayi Toplumunda Kadının Rolünün Dönüşümü ve Çalışan Bir Kadın Olarak Anneler

Bir üretim birimi olan ailede, bu birimin ayakta kalabilmesi için kadın emeğinin hayati önem taşıması, ev ve çalışma alanının iç içe geçmiş olması ile kadınların çocuklarından ve evlerinden uzaklaşmaksızın çocuk bakımı ve ev işlerinin yanı sıra ücret karşılığında gerçekleşmeye de çiftçilik ve küçük imalata katılımını da mümkün kılmıştır. Bu dönemde kadının üretime katılması, onun özel alan olarak görülen evinden farklı bir biçimde konumlandırıldığı anlamı taşımamaktadır. Zira ataerkilliğin hâkim olduğu bu toplumlarda kadın, erkeğin koruması ve sorumluluğu altında yaşamını sürdürmüştür.

Henüz makineleşmenin yaygınlaşmadığı dönemde ham madde, evde kadın ve çocuklar tarafından eğiriliyor ve dokunuyordu. Ancak 19. yüzyıldan itibaren yaşanan buharla çalışan makinenin icadı, gemi ve lokomotiflerde bu icadın kullanılmasıyla ulaşımın kolaylaşması, aynı şekilde özellikle dokuma imalatında makineleşme gibi önemli endüstriyel gelişmeler, başlangıçta yeterli işgücü bulunmadığı için yüksek ücret vaat etmiş, bu durum kırsal alandan kente doğru göçe yol açmıştır. İşbölümü ve uzmanlaşma doğrultusunda özellikle dokumacılıkta kadın işgücüne ihtiyaç duyulmuştur ve kadınlar ücretli çalışmaya dâhil olmuştur.

Göçün büyüklüğü, kısa sürede kentlerde insan yığınları oluştururken, ücretlerde artan işgücüyle ters orantılı biçimde dramatik bir düşüş yaşanmıştır. Büyük umutlarla kentlere koşan ve düşük ücretler karşısında hayal kırıklığına uğrayan erkeklerin kentteki yaşamı tek bir gelire idame ettirememesi ve toplam işgücüne katılımın yetersiz

kalması nedeniyle, kadınlar ve hatta onların bakım gerektirmeyen yaşta olan çocukları da fabrikalarda çok düşük ücretler karşılığında istihdam edilmişlerdir. Kırsal kesimde emeğinin karşılığında hiçbir ücret elde edemeyen kadınlar, oldukça düşük ücretler karşılığında da olsa çalışma hayatına dâhil olmuşlardır. Bu dönemde düşük ücretler karşılığında ve ağır çalışma koşulları altında işçi sınıfı kadınların sayısındaki artış oldukça anlamlı düzeyde gerçekleşmiştir.

Kadınların bu süreçte evlilik öncesinde ve sonrasında çalışmaya devam ettikleri ve istihdamın ev içi üretimlerin yanı sıra fabrikalar, atölyeler, tarlalar ve hatta madenlerde bile söz konusu olduğu belirtilmektedir (Tabakoğlu, 2005: 189). Bu dönemde kadınların çalışma hayatına katılmasının yanı sıra kilise gibi kamusal alanlarda da görünürlükleri artmıştır (Crawford, 2010b: 503).

Kadın ve çocukların emeğinin ucuz olması tek tercih nedeni olmamıştır. İnce ve küçük parmakların daha verimli olduğu eğirme makinesinde çalışmak için en uygun görülen işçiler kadınlar ve çocuklardan oluşmuştur. Bu dönemde pamuklu fabrikalarında çalışanların %56'sı, yünlü fabrikalarında %69,2'si, ipekli fabrikalarında ise %70'i kadın ve kızlardan oluşmaktadır (Marx vd., 1992: 27-28).

Bu dönemde çalışan annelerin küçük yaşta çocuklarının ölüm oranları artmıştır (%50'si beş yaşına ulaşmaktadır) (Humphries, 2002). Fabrikalarda günde 12-13 saat çalışan annelerin doğumdan sonra da 3-4 gün içinde çocuklarını evde tek başına bırakarak işlerinin başına dönmek zorunda oldukları aktarılmaktadır. Bu uzun iş günü içinde çocuklarını ancak yemek aralarında eve koşarak emzirmek zorunda kalmışlardır (Marx vd., 1992: 29). Dahası birçok kadının evde bıraktıkları çocukların kendileri dönene kadar uyumasını sağlamak üzere onlara afyon benzeri ilaçlar verdikleri ve bu nedenle de çocukların hayatını kaybettiği sanayileşme dönemine dair karanlık bulgulardan biridir (Humphries, 2002). Doğumun gerçekleşmesi halinde karşı karşıya kalınan sahne böyle iken, doğum gerçekleşene kadar çalışmaya devam eden kadınların yaşadığı diğer bir sorun, gebeliklerinin ağır çalışma şartları nedeniyle sonlanmasıdır (pamuk eğirme işinde çalışan kadınların %39'u ölü doğum gerçekleştirmiştir) (Marx vd., 1992: 30; Humphries, 2002). Yeterli beslenemeyen, uzun saatler boyunca ağır çalışma koşulları altında çalışan kadınların düşük yapma oranları dönemin kayıtlarına geçmiştir.

Doğumların makineler başında gerçekleştiği, on dört gün çalışmaya ara verilmesi gerekirken doğumun gerçekleştiği gün işbaşı yapıldığı örnekler de mevcuttur.

Bunun en önemli nedeni, kadınların işlerini kaybetme korkusudur (Marx vd., 1992: 31). Kaybedecekleri, hak ettiklerinden çok daha azı ücretler olmasına rağmen bunu bile sefaletin derinleşmemesi için kaybetmemeye çalışmışlardır.

Kadınların evin geçimine katkıda bulunmalarına rağmen yasal olarak da erkeğin egemenliği altında kabul edildiği ve ailenin, devletin mikrokosmosu olduğu görüşüne karşı çıkan Locke, kadın ve çocukların erkeğin hâkimiyetinde olmaması ve kadının da çocuklar üzerinde erkek ile eşit söz hakkına sahip olması gerektiğini savunmuştur. Ancak bu görüş, kadının yeniden özel alana çekilmesine dayanak oluşturmuştur (Crawford, 2010b: 501). Locke, ebeveyn sorumluluklarında eşitliği önerirken kadın, kendisini çocukların bakımından sorumlu tek ebeveyn olarak bulmuştur.

Gerek annelik gerekse annelik faaliyetleri erkek egemen toplumsal bağlamda kontrol altında tutulmuş ve bu faaliyetler doğrudan kadına atfedilmiştir. Ataerkillik ve kapitalizm, annelik faaliyetlerinin değersizleştirilmesine yol açmıştır.

Annelik etmeye dair tarihsel analizler, Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’de farklı dönemleri kapsamakla birlikte genel olarak Sanayileşme öncesinde kadınlar, kendi kontrolleri altında olmayan bedenleri vasıtasıyla anne olmuş ve annelikleri üzerinde herhangi bir güce sahip olamamıştır. Sonraki dönemde yani kapitalizmin güçlendiği, orta sınıf kadınların zayıfladığı ve işçi sınıfı kadınların ağır çalışma koşulları ve yoksullukla karşı karşıya kaldığı dönemde, evcimenlik kültürü ile yeni bir annelik ideolojisi ortaya çıkmış ve annelik, özel beceriler gerektiren görevler; anneler ise yüceltilmiş kadınlar olarak tanımlanmıştır. 19. yy’ın sonlarında ise anneliğin erkek uzmanlar tarafından çocuk bakımı ve ev işlerinin standartlarının belirlenmesi ile ağırlaştırılan görevleri, çalışma hayatında da varlık gösteren kadınlara aşırı biçimde yüklenilmesine ve anneliğin değer kaybetmesine, aşınmasına yol açmıştır (Block; Ferguson; Perry’den akt. Silva, 1996b: 14).

Farklı yazarlar tarafından oluşturulan farklı tarih aralıklarına sahip bu kronolojilerdeki evrelerde, yaklaşık olarak 19. Yy’a kadar annelik rolünün değersizleştiği, sonraki otuz-kırk yıllık sürede yüceltildiği ve takip eden dönemde annelik faaliyetlerinin aşındığı şeklinde bir ayırım yapılmıştır. Diğer taraftan bazı yazarlara göre ahlaki annelik olarak kabul edilen ve anneliğin yüceltilmesi olarak değerlendirilen evre, esasen bir altın dönem olmaktan ziyade kadının kapitalist düzenden soyutlanması anlamına gelmektedir (Hall’dan akt. Silva, 1996b: 15). Evcimenlik kültürü de kadının güçlenmesini sağlamaya hizmet etmenin ve ona başat bir

rol tesis etmenin aksine erkeğin yardımcısı konumunda özel alanda kontrol altında tutulmasını kolaylaştırmıştır. Geçim sıkıntısı yaşamadığı için çalışmamayı ve evde kalıp çocuklarıyla ilgilenmeyi cazip bulan kadınların yanı sıra istihdam faaliyetlerine katılmayı önemli bulan kadınların da varlığı, altın dönem olarak kabul edilen dönemi muğlaklaştırmaktadır (Silva, 1996b: 15).

a. Evcimenlik Kültü ve Tam Zamanlı Anneliğin Yükselişi

Sanayi toplumlarında istihdama katılmak üzere evden uzaklaşan kadınlar için küçük yaştaki çocuk bakımı daha büyük bir sorun haline gelmiştir. Bu nedenle de ücretli emekte yer alan kadınların evcilleştirilmesine yönelik yeni idealler, anne ve çocuk arasındaki bağı ön plana çıkarılmasını; annelerin çocuklarını yetiştirmek, eğitmek ve sosyalleştirmek amacıyla onlara daha fazla ve daha kaliteli zaman ayırmalarını içermiştir.

Sanayileşme ile birlikte ev ve işyerinin birbirinden ayrılmasının diğer bir sonucu olan orta sınıf annelerin evcilleştirilmesi, özellikle Amerika Birleşik Devletleri, Japonya ve Fransa'da annelik idealleri ve uygulamaları bölgesel, etnik ve sınıfsal açıdan çeşitlilik göstermesine rağmen yeni annelik idealleri vasıtasıyla sağlanmıştır. Çocukları sevgiyle ve özenle yetiştirmek, onların çok küçük yaşlardan yetişkinliğe değin sosyalleşmelerini sağlamak, evin idaresi ve ev içi emek gibi unsurların bileşiminden oluşan yeni annelik ideali ile kadınlık ölçeği, ekonomik ve toplumsal hayata katılımdan annelik ve annelik faaliyetlerine doğru kayma yaşamıştır (Uno, 2018).

Sanayileşmenin ortaya çıkardığı bir takım değişiklikler, annelik ve annelik faaliyetlerine yönelik tutum ve uygulamalar üzerinde belirgin etkilere yol açmıştır. Öncelikle düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, sağlıksız çalışma koşulları, fakir ve çalışan annelerin çocuk bakım kapasitelerini olumsuz etkilemiştir (Sancar, 2017: 31). Diğer önemli değişiklik, ev ve işyerinin birbirinden ayrılması, kadınların çocuk bakımına ve ev içi işlere yeterince zaman harcamalarının önüne geçmiştir. Üçüncü değişiklik ise orta sınıf kadınların çalışma hayatına katılmasının aksine evlerinde çocuklarıyla birlikte kalmalarının ve onlara zaman harcamalarının teşvik edilmesidir (Sancar, 2017: 30). Dördüncüsü, orta sınıf toplumsal ideallerin kültürel ve ekonomik koşulları bu beklentilere uymayan gruplara yöneltilmesidir. Son olarak kırsal kesimdeki ekonomik koşulların zorluğu, kitleleri kentlere göçe zorlamış ve bu göç eden kesim, gündelik, geçici ya da sanayi dışı işlerde çalışarak sanayileşmeden nispeten bağımsız bir şehirleşmeye yol açmıştır. Bu bölgelerin şehir merkezlerinden uzak kalması ise

annelerin çalışmak üzere evden çıkmaları halinde çocuklarının bakımını önemli ölçüde aksatmaları anlamı taşıyarak kadınları iş ve ev arasında tercih yapmak zorunda bırakmıştır (Uno, 2018). Bu doğrultuda farklı toplumlarda annelik ve annelik faaliyetleri gösterilmeye çalışılmakta; ancak bu örnekler, her toplumda aynı biçimde gerçekleşmemektedir.

Rusya'da, sanayileşmenin ilk dönemlerindeki fabrikalarda işverenler için annelik ve annelik faaliyetlerine verilen emeğin önceliği oldukça düşük düzeyde kalmıştır. St. Petersburg'ta çalışan annelerin yalnızca dördte biri, çocuklarını işyerinde emzirme imkânına sahip olabilmiş; ancak bunu özel olarak tahsis edilmiş alanlar yerine fabrikanın merdivenlerinde, koridorlarında ya da yakınında gerçekleştirmiştir (Glickman'dan akt. Uno, 2018). Bu dönemde fabrikalarda çalışan annelerin çocuk bakımına yönelik bulmuş oldukları çözüm, yalnız ya da bir araya gelerek ücret karşılığı yaşlı kadınlardan hizmet almak olmuştur.

On dokuzuncu yüzyıl Fransa'sında ise işyeri şartları ile anneliğin uyumlu halde sürmesi mümkün olamadığı için bebekler sütannelere emanet edilmiştir. Ancak bu dönemde, yeterli bakım alamadığı için hayatını kaybeden bebek sayısı da oldukça yüksektir. Bebek ölümlerinin önüne geçebilmek amacıyla alınan önlemler ise hamilelik, doğum ve bebek emzirme ve süt depolamayı içeren annelik süreçlerinin desteklenmesi şeklinde olmuştur (Uno, 2018).

1900'lerde oldukça yüksek doğurganlık oranlarına rağmen düşükler, ölü doğumlar, doğumdan sonra ölenler nedeniyle bebeklerin neredeyse yarısı hayatta kalmıştır. Devlet, bebeklerin yaşamından anneleri sorumlu tutmuş ve iyi birer anne olmaları halinde bu ölümlerin önüne geçileceğini savunmuştur. Bu nedenle iyi anne olmanın yolunun ise tam zamanlı annelikten geçtiği inancı güçlenmiştir. Evlerde hizmetçilik, fabrikalarda işçilik yaparak çocuklarının geçimini sağlamaya çalışan kadınlar, kendilerine dikte edilen annelik faaliyetlerine ve ev idaresine getirilen yeni standartlarla karşı karşıya kalmışlardır (Silva, 1996b: 17-18). Kısacası devlet politikalarının yetersizliği, kadınlar, ucuz işgücü olarak kabul edilirken anneliklerinin işverenlerin gözünde maliyetli görülmesi ve nüfus politikaları, tam zamanlı anneliğin yüceltilmesini beraberinde getirmiştir.

b. Tam Zamanlı Anneliğin Aşınması

Yirminci yüzyıl, yaşanan siyasi, ekonomik, teknolojik ve demografik gelişmeler neticesinde kadınların yeniden çalışma hayatında varlık göstermesine sahne olmuştur.

Tıbbi gelişmeler doğrultusunda anne ve bebek ölümleri azalırken, doğum kontrol yöntemlerinin kullanımı daha etkin hale gelmiştir.

Özellikle Birinci ve İkinci Dünya Savaşı arasındaki yıllarda ev işlerini kolaylaştıran teknolojik aletlerin üretimi ve otomobillerin orta sınıfa yaygınlaşması, tam zamanlı annelik idealini desteklemiştir. Diğer taraftan kadınları tüketici olarak bağımlı kılan seri üretimin arttığı bu dönemde, kadınlar için yeni istihdam olanakları da ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle, bir yandan tam zamanlı annelik ideolojisi diğer yandan artan istihdam olanakları arasında kadınların tercihleri yön değiştirmiştir (Silva, 1996b: 22).

Bu yüzyılda yaşanan iki büyük dünya savaşının kadın istihdamı üzerindeki etkisi yadsınamayacak düzeyde olmuştur. Kadınların eve gelir getiren ikincil konumu, Birinci Dünya Savaşı'nda erkeklerin cepheye gitmesi nedeniyle sarsılmış ve yeni bir boyut kazanmıştır. Emek piyasasında açığa çıkan büyük boşluk, aile sorumluluğunu yalnız başına sırtlayan kadınlar tarafından kapatılmıştır.

Bu savaş dönemi, aynı zamanda Fordist üretimin başladığı zamanlara denk düşmüştür. 1911 yılında Frederick Winslow Taylor, Bilimsel Yönetimin İlkeleri'ni yayınlamak için parçalara ayrılması ve üretim ve denetimin yöneticinin mutlak idaresinde olması gerektiğini anlatmıştır. Beraberinde aşırı uzmanlaşma ve nitelik kaybını getiren bu yöntem, işgücünün niteliksiz ve eğitimsiz hale gelmesine yol açmıştır. Bu yöntemi 1914 yılından itibaren uygulayan Ford, üretim bandı tekniği ile sanayiye, üretimi ve tüketimi değiştirmiştir. Gramsci (2000), bu dönemi "Fordizm" olarak adlandırmıştır.

Ford, sekiz saatlik işgününün ücretini beş dolar olarak belirleyerek işçinin daha verimli çalışmasını ve satın alma gücüne sahip olarak tüketici haline gelmesini sağlamayı hedeflemiştir (Harvey, 2006: 147-148).

Taylorizm ve Fordizmin ortaya çıkardığı bu yeni kitle üretim sistemi, yaklaşık 1970'lere kadar sürecektir. Sendikaların işverenler ile uzlaşması sonucu ücretlerin arttığı, iş güvencesinin sağlandığı, vergilerin düşürüldüğü işçilerin bu altın dönemi, onları birer tüketici haline getirmiştir (Friedman, 2000: 59-60). Ancak savaş döneminde evin geçimini sağlayan tek kişi olan erkeğin evden ayrılmasının ardından kadınlar yeniden işgücü piyasasına katılmıştır.

Birinci Dünya Savaşı döneminde Almanya'da kadın işçi sayısının %230 arttığı belirtilmektedir. Öyle ki silah fabrikaları dâhil metal ve makine araçları sanayii gibi

alanlarda çalışanların tamamı kadınlardan oluşmuştur. Gece çalışma yasağının da bu süreçte göz ardı edildiği ve kadınların erkeklerden çok daha düşük ücretler ile aynı işi yaptıkları bilinmektedir. Ancak bu durum, evdeki sorumlulukların yanı sıra kadınların omuzlarına büyük yük bindirmiştir (Humphries, 2002).

Savaşın ardından erkekler işe dönerken kadınlara evlerinin yolu işaret edilmiştir. Aynı dönem bakımlı, güzel kadın idealini yaratan kitle kültürünün başladığı dönemdir (Kadioğlu, 2005: 34). Diğer taraftan kadınlar, yeniden evlerine dönmek istememektedir. Savaş sonrası dönemde ve 1930'larda yüksek seviyelerde seyreden işsizlik oranları kadınları evlerine dönmeye mecbur bırakmıştır (Humphries, 2002).

1917'de, St. Petersburg tekstil fabrikalarındaki kadın işçilerin grev hareketinin yol açtığı Ekim Devrimi'nin -Bolşevik İhtilali- yaşandığı Sovyetler Birliği'nde ise kadınların çalışma hayatına dair getirilmiş olan yeni düzenlemeler çığır açmıştır. Sağlık sigortalarının oluşturulması, hamile kadınların işten çıkarılmasının yasaklanması, ücret eşitliği sağlanması, sekiz saatlik mesai düzenlemesi, doğumdan önce ve sonra on altı hafta parasız sağlık hizmeti verilmesi, emzirme hakkı tanınması, kreşler açılması gibi emsali görülmemiş sosyal politikalar, kadınların annelik ve çalışma hayatını desteklemiştir. 1930'lara gelindiğinde, Stalin döneminde devletin aileye atfettiği değer ağır basmış ve annelik kutsanarak bu hakların bir kısmı geri alınmış olsa da bu gelişmeler önemli kabul edilmektedir (Sevim, 2005: 46-47; Humphries, 2002).

Kadınların meslek edinebilmeleri için okul ve kursların açılması yine bu döneme rastlamaktadır. Benzersiz kabul edilebilecek diğer bir uygulama ise kadınların ev işleri ve annelik faaliyetleri için harcadığı emeğin toplumsal üretimdeki çalışmaya denk kabul edilmesi olmuştur. Bu doğrultuda her mahallede açılan kreşlerin yanı sıra ortak yemekhaneler, çamaşırhaneler, terzihaneler açılmış; bu sayede yeni istihdam alanları yaratılırken ev işleri kadınlar için yük olmaktan çıkarılmaya çalışılmıştır (Humphries, 2002).

Sovyetler Birliği'nde olumlu gelişmeler yaşanırken aynı dönemde Nazi Almanyası'nda öjenik politikalar hayata geçirilmiştir. Gerek kitlesel işsizliğin yoğun olması gerekse üstün ırk yaratma ideali doğrultusunda kadınlar için kurulan çocuk, kilise ve mutfaktan oluşan 3K (kinder, küche, kirche) sloganı ile kamuda çalışan evli kadınlar ve özel sektördeki kadınlar işten çıkartılmış, kızların liselere ve karma okullara girmesi yasaklanmış ve iyi ev kadınları yetiştiren okullara gönderilmesi teşvik edilmiştir (Sevim, 2005: 48). İşten çıkarılmadan önce birçok kadın sigortasız çalıştırıldığı için

işsizlik yardımlarından da faydalanamamıştır. Evliliğin beşinci yılında hâlâ çocuk sahibi olamamış çiftler para cezasına çarptırılırken, dört ve daha fazla çocuk sahibi olanlara ödül verilmiştir. 1930'lar kadınların istihdamdan çekildiği bir dönemdir (Humphries, 2002). Ancak İkinci Dünya Savaşı ile yalnızca Almanya'da değil birçok batı ülkesinde kadın istihdamı, yine düşük ücretler karşılığında olmasına rağmen yeniden yükselişe geçmiştir.

İkinci Dünya Savaşı sırasında annelerin üzerindeki yükü hafifletmek ve istihdamlarını kolaylaştırmak amacıyla kreşler, oyun parkları, yemekhaneler ve çamaşırhaneler kurulmaya başlanmış, yarı zamanlı iş olanakları yaratılmış, doğum kontrol yöntemleri tavsiye edilir hale gelmiş ve gebelik sürecinin izlenmesini sağlayan iyileştirmeler yapılmıştır (Riley'den akt. Silva, 1996b: 18). Hatta İngiltere'de, çalışmayan annelere çalışan annelerin çocuklarına bakmaları önerilmiştir (Kadioğlu, 2005: 261).

Savaş dönemlerinde hem ülke hem de hane ekonomisinin kurtarıcısı olmuş kadınlara, her savaştan sonra hem azalan nüfus oranını arttırmak hem de savaştan dönen erkeklere istihdam alanı açmak amacıyla annelik görevleri anımsatılmış ve kadınlar, evlerine geri dönmek üzere çağırılmışlardır.

Özellikle İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden yıllarda, evlendikten sonra çalışma hayatından çekilmeyi tercih eden kadınların oranı büyük ölçüde azalmıştır. Üstelik istihdam edildikleri işlerin büyük bir kısmı ağır koşullara sahip ve düşük ücretli olmalarına karşılık çalışmaya devam etmeyi tercih etmişlerdir (Silva, 1996b: 22-23). Tam zamanlı annelik ideolojisine rağmen İngiltere'de evli kadınların 1921 yılında %9,9 olan işgücüne katılım oranı, 1951 yılında %25,2'ye çıkmıştır (Glucksmann, 1990: 290).

İngiltere'de savaş sonrası yıllarda kadınları büyük ölçüde etkileyen evlilik sonrası çalışma hayatına devam etmek, kadınların işgücüne katılımlarında ve boşanmalarda yaşanan artış olmak üzere üç sosyal eğilim söz konusudur. Bu eğilimler arasında özellikle boşanmalar sonucunda ve evlilik dışı çocuk sahibi olunmasıyla artan yalnız annelik fenomeni, anneliğin sosyal yapısında değişikliğe yol açmıştır (Silva, 1996b: 23).

1950'de kadınlar toplam işgücünün %30'unu oluştururken; 1990'ların başında bu oran, yarı zamanlı işlerde yaşanan artış, genç yaşta çocuk sahibi olma tercihleri ve az nüfuslu aile yapıları nedeniyle %50'ye ulaşmıştır ve bu oran 30'lu yaşlardaki evli kadınların %80'ine karşılık gelmektedir (Hakim, 1993; Gershuny - Brice, 1994: 44, 48).

Benzer biçimde evli kadınların da istihdam oranında artış olduğu görülmektedir (Popillion, 2000: 8).

Kadın istihdamında yaşanan bu artışın en önemli nedenlerinden birini ise istihdam tercihlerinin sanayiden hizmete kaymış olması oluşturmaktadır. Üstelik bu kayma 20. yüzyılın başlarında yaşanmaya başlamıştır. 1891 ve 1906 yılları arasında masa başı işlerde çalışanların oranının %20 arttığı, 1970'lerde ise çalışanların %40'ının bu sektörde istihdam edildiği belirtilmektedir. Bu eğilimler günümüze değin sürmüştür ve artık evlilik ya da çocuk sahibi olmak kadınların istihdamdan çekilmesi anlamı taşımamaktadır (Humphries, 2002).

Sanayileşme döneminin beraberinde getirdiği yeniliklerden biri de sendikalardır.

c. Sendikalar ve Çalışan Anneler

Sanayi devriminin yarattığı ağır çalışma koşulları sendikaların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Kadınların sendikal hareket içerisinde yer alması ise çalışanların tamamen kadınlardan oluştuğu işyerlerinde örgütlenen sendikalar ile mümkün olmuştur. Bu sendikaların arasında kadınlar için ayrı bir kolu bulunan Robert Owen'ın kurduğu Büyük Ulusal Birleşik Sendikası da bulunmaktadır. 1842'de kadınlar büyük grevlerde yer almıştır. 1850'lerde ise birçok sendika, erkeklerden daha vasıfsız işlerde ve daha düşük ücretler karşılığında çalışan kadınları, elde edilmesi muhtemel hak ve kazanımları etkilememeleri için üyeliğe almamayı tercih etmiştir. Büyük sendikaların liderleri, "aile geçim ücreti" talepleri ile kadınların sanayide çalışmamaları hatta evlerinde kalıp çocuklarıyla ilgilenmeleri gerektiğini savunmuştur (Sancar, 2017: 29). Kadınların çalışmasının yasaklanmasını isteyen sendikalara da rastlanmıştır (örn. Birleşik Metal İşçileri Derneği) (Humphries, 2002). Birinci Dünya Savaşı sonrasında, erkek işgücüne yer açılması gerekçesiyle kadınlara baskı yapan mekanizmalardan biri de sendikalardır (Humphries, 2002).

Kadınların çalışma hayatında korunmasız bırakılması ve hatta mevcut örgütler tarafından istihdamın dışına itilme çabaları karşısında Dewsbury'de, 1874'te Kadınları Koruma ve Destekleme Birliği, Emma Patterson tarafından kadın dokumacıların grevini örgütlemek üzere kurulmuştur. Birliğin talepleri arasında eşit işe eşit ücret, düşük ücretli mesleklerde ücretlerin düzenlenmesi, haftalık çalışma süresinin 48 saate indirilmesi, iş cezalarının kaldırılması, fabrikaların daha iyi teftiş edilmesi, annelik yardımı, işçi kadınlar için kooperatif evleri ve bütün kadınlar için oy hakkı gibi talepler yer almıştır. Daha önce Kadın Sendikaları Birliği (WTUL- Women's Trade Union League), ASE gibi

sendikalar tarafından kabul edilmeyenler de dâhil tüm çalışan kadınlar sendikal harekete davet edilmiştir. Ancak 1880 yılında birlik kapatılmıştır (Humphries, 2002).

Sonraki süreç, vasıfsız işçilerin örgütlenmesine sahne olmuştur. Kadınların yer aldığı en büyük grevlerden biri, kadın ve kızların çalıştığı kibrit fabrikalarında kullanılan ve çene kemiğinin erimesine yol açan beyaz fosfor maddesinin yasaklanmasını sağlamıştır. 1885 yılında İşçi Sendikaları Kongresi (TUC-Trade Union Congress), kadınlara eşit ücret ödenmesini destekleme kararı alırken; ilk eşit ücret uygulaması, beyaz yakalı çalışanların üye olduğu sendikalar tarafından hayata geçirilmiştir. 1890'larda ise kadınların katıldıkları diğer bir grev, Manningham Fabrikaları grevi olmuştur. 1897'de TUC'a katılan ve haftalık çalışma saatlerini 70 saatle sınırlandırma ve yeterli yemek arası taleplerini dile getiren Ev Hizmetçileri Sendikası kurulmuştur. Bu sendikayı 1886 yılında üyelerinin dörtte üçü kadınlardan oluşan Birleşik Tarakçılar ve Hallaçlar Sendikası izlemiştir. Bu sektörde üyelerin dörtte üçü kadınlardan oluşmaktaydı. Ardından Ulusal Birleşik Tezgâhtarlar Sendikası ve Kadın Büro İşçileri ve Sekreterleri Sendikası örgütlenmiştir (Humphries, 2002).

Bu dönemden sonra sendikacılıkta %30 oranında düşüş yaşanmıştır, ancak 1910-1914 yılları arasında üye sayısı iki katına çıkmıştır. Ancak kadınların sendikal varlığı düşük seviyelerde kalmıştır; 1900 yılında TUC'a bağlı yalnızca iki kadın delege bulunurken, 1926'da üyelerin yalnızca altıda biri kadınlardan oluşmuştur (Humphries, 2002).

Kadınların yeterli oranda sendikal katılım gösterememesinin en önemli nedenleri arasında hem kamusal -çalışma hayatı ve sendikalar- hem de özel alanda erkeklerin muhalefeti ve baskısı ile karşı karşıya kalmış olmaları yer almaktadır. Buna rağmen kadınlar, erkek işleri olarak kabul edilen matbaa ve metal sendikalarında bile yer almayı başarmışlardır.

Kadınlar için ayrı olarak kurulan birçok sendika, yine bu dönemde diğer büyük sendikalar ile birleşme yoluna gitmiştir. Kadın Sendika Birliği, Sendikalar Kongresiyle; Kadın İşçiler Ulusal Federasyonu, Genel İşçi Ulusal Birliği ile birleşmiş, TUC Kadın Genel Konseyi kurulmuştur (Humphries, 2002).

1936 yılında kadınların gece çalışması yasaklanmıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra TUC, birçok sendikanın aksine erkeklerin iş bulabilmeleri için kadınların istihdamdan çekilmesi çağrısı yapılmasına dair hazırlanan önergeyi reddetmiştir. 1956'da, kamu hizmetlerinin çoğunda eşit ücret uygulaması kabul

görmüştür. 1970 yılında yasalaşan eşit ücret hakkı, işverenlerin ücret politikalarını değiştirmeye yeterli olmayınca uzun süreli grevler sonucunda elde edilmiştir (Humphries, 2002).

Bugün gelinen noktada kadınların özellikle de çalışan annelerin sendikalarda varlığına pek rastlanmamaktadır. Sendikaların faaliyet alanlarının çoğunlukla sanayi kolları olması ve kadınların artık çok azının bu işlerde çalışmasının yanı sıra sendikalara üyeliği ve hatta sendikalarda yöneticilik yapması konusunda sendikalar tarafından yaratılan engeller de bulunmaktadır. Çalışma hayatında erkeklerden farklı kazanımlar elde etmeye çalışan kadınların örgütlü bir korumadan mahrum bırakıldığı görülmektedir. Kadınların üye olduğu sendikaların da işyerlerinden talep ettikleri arasında emzirme odası, kreş gibi kadınların çalışma hayatı ile anneliklerini uyumlu hale getireceği düşünülen uygulamalar bulunmamaktadır. Kadınların hâlâ yarı zamanlı, kayıt dışı ve güvencesiz çalışma biçimlerinde yoğunlaştığı göz önünde bulundurulduğunda, herhangi bir sendikaya üyeliklerinin söz konusu olamayacağı da açıktır.

d. Sosyal Refah Devleti Sürecinde Çalışan Annelerin Konumu ve Haklarında Yaşanan Değişimler

Sosyal refah devletinin başlangıç uygulamalarının temelini, evin geçimini erkeğin sağladığı kadının ise ev kadını olarak konumlandırıldığı aile modeli oluşturmuştur. İlk uygulamalar, çalışan annelerin refahını gözeten uygulamalar bir yana ancak çalışma hayatının düzenlenmesine yönelik ve yoksulluğa karşı koruyucu politikalar doğrultusunda yürürlüğe konmuştur.

1942 Beveridge Raporu ile İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki yeni düzenin tesisi sağlanmaya çalışılmış, sigorta ve gelir testi temelli ulusal bir güvenlik sistemi kurulmuştur. Kadınlara biçilen rol ise eş ve anne olarak eşlerine bağımlı biçimde sistemde yer almak şeklinde olmuştur. Ayrıca işgücüne katılmak suretiyle sosyal güvenlik sistemine dâhil olan ancak evlilik ya da çocuk sahibi olmak nedeniyle çalışma hayatından çekilen kadınlar, sigorta güvencesinin dışına çıkmış ve emeklilik hakkını kaybetmiştir. Kendi istekleriyle işten ayrılmasalar bile hamileliğin ortaya çıkmasıyla işten çıkarılma olasılığıyla karşı karşıya kalmışlardır (Smart, 1996: 51). Diğer bir deyişle kadınlar, çalışma hayatı içerisinde kalmaları durumunda annelik durumlarını kapsamayan bazı haklara sahip olabilmiş, çalışma hayatından çıktıkları andan itibaren

veya çalışma hayatına katılmadıklarında ise yasal olarak bağımlı kılındıkları eşleri vasıtasıyla sistemle ilişkilendirilmişlerdir.

Sosyal refah devleti uygulamaları arasında çalışan annelere yönelik öne çıkan uygulamaların başında çocuk bakım desteği yer almaktadır.

(1). Çocuk bakım desteği

Kadınların tam zamanlı istihdama katılım oranlarında yaşanan artış, çocuk bakımı konusunda yardım taleplerinin artmasına yol açmıştır. Bu yardımın ücret karşılığında temin edilmesi ise düşük gelirli aileler için fazlasıyla zorlayıcı olmuştur. Aile büyüklerinden destek alınması seçeneği ise çekirdek aile modelinin yaygınlaşması ve göç vb. nedenlerle aile büyüklerinden uzak mesafelerde ikamet edilmesi nedeniyle başvurulan yöntemler arasında eski ağırlığını kaybetmiştir.

Bu durumda çoğunlukla tercih edilen yol, kadının çalışma hayatına ara vermesi ya da çalışma hayatının tamamen dışına çıkması biçiminde olurken, önceki dönemlere göre eğitim seviyesi yükselmiş kadınların çalışma hayatından çekilmek suretiyle ailevi bakım yükümlülüklerini üstlenmesi, hem aile hem de toplum açısından potansiyel bir gelir kaynağı kaybına yol açmaktadır. Özellikle çalışma hayatına yatırım yapmış, gerekli eğitim, vasıf ve deneyime sahip kadınlar tarafından tercih edilen bir diğer yol ise anneliğin ertelenmesidir. Bu durumda kadın annelik ve çalışma hayatı arasında bir tercih yapmak zorunda kalmaktadır.

1980'lerden itibaren birçok ülkede ücretli annelik, babalık ve ebeveynlik izinleri ile ilgili yasal düzenlemeler yapılmış ve erken çocukluk eğitimi ve bakımı (EÇEB) hizmetlerinde gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmelerin temelinde yatan en önemli neden ise kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasının toplam doğurganlık oranları üzerinde yarattığı olumsuz etki olmuştur. Özellikle 0-2 yaş arasındaki çocuklar için EÇEB konusunda politikalar geliştirilmesi doğurganlık oranları üzerinde etkili olmuştur. Bu politikalar ve uygulamalar, kadınların çocuk bakımı nedeniyle çalışma hayatının dışına çıkmasını büyük ölçüde önlemeyi başarmıştır (OECD, 2017: 53).

Kadınların işgücüne katılımının toplam doğurganlık oranları üzerindeki negatif korelasyonu zaman içinde tersine dönmeye başlamıştır (Ahn - Mira, 2002; Del Boca - Locatelli, 2006). Böylece kadınlar ne annelikten ne de çalışma hayatından vazgeçmektedir.

Tablo 2’de ülkelerin 1980 ve 2014 yıllarına ait 25-54 yaş arası kadın istihdam ve toplam doğurganlık oranları verilmiştir.

Tablo 2. Ülkelere Göre Kadın İstihdam Oranları ve Toplam Doğurganlık Oranları Arasındaki İlişki (1980 - 2014)

1980	25-54 yaş arası kadınların istihdam oranı	Toplam doğurganlık oranı	2014	25-54 yaş arası kadınların istihdam oranı	Toplam doğurganlık oranı
Avustralya	50,3	1,9	Avustralya	72,0	1,8
Belçika ¹	45,8	1,7	Belçika	74,9	1,7
Kanada	55,9	1,7	Kanada ⁴	77,4	1,6
Danimarka	77,0	1,5	Danimarka	78,4	1,7
Finlandiya	79,8	1,6	Finlandiya	78,0	1,7
Fransa ¹	61,7	1,9	Fransa	76,2	2,0
Almanya	54,5	1,6	Almanya	78,8	1,5
Yunanistan ¹	40,1	2,2	Yunanistan	53,1	1,3
İrlanda ¹	30,3	3,2	İrlanda	66,6	2,0
İsrail ²	51,7	3,1	İsrail	74,3	3,1
İtalya	37,1	1,7	İtalya	57,6	1,4
Japonya	55,5	1,8	Japonya	71,8	1,4
Kore	47,0	2,8	Kore	62,7	1,2
Lüksemburg ¹	39,3	1,5	Lüksemburg	76,8	1,5
Hollanda	35,6	1,6	Hollanda	76,5	1,7
Yeni Zelanda ³	65,4	2,0	Yeni Zelanda	74,9	1,9
Norveç	67,8	1,7	Norveç	81,4	1,8
Portekiz	50,2	2,2	Portekiz	74,3	1,2
İspanya	28,5	2,2	İspanya	62,3	1,3
İsveç	81,5	1,7	İsveç	82,8	1,9
Birleşik Krallık ¹	61,3	1,9	Birleşik Krallık	76,1	1,8
ABD	60,1	1,8	ABD	70,0	1,9

1. Referans yılı 1983. 2. Referans yılı 1985. 3. Referans yılı 1986. 4. Referans yılı 2013.

Kaynak: OECD, 2019a; 2019b

Tablo 2’de 1980 yılına ait 25-54 yaş arası kadınların istihdam oranları incelendiğinde, diğer ülkelere göre istihdam oranları yüksek ülkelerin -İsveç, Finlandiya, Danimarka, Norveç- toplam doğurganlık oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Ancak 2014 yılına ait verilerde bu durumun tersine döndüğü -Finlandiya dışındaki ülkeler- ve diğer ülkelere göre düşük istihdam oranına sahip ülkelerde -Yunanistan, İtalya, İspanya- düşük toplam doğurganlık oranlarının olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde geçen yirmi beş yıllık zaman zarfında kadın istihdam oranları artmış olmasına rağmen kadınlar, diğer ülkelerin istihdam oranlarından daha düşük oranlara sahiptirler ve toplam doğurganlık oranları düşmüştür. Tablo 2’den anlaşılacağı üzere hâlihazırda kadınların istihdamı ve doğurganlık oranları konusunda sıkıntı yaşayan ülkeler - Akdeniz ülkeleri- bulunmaktadır. Ancak annelik ve çalışma hayatını uzlaştıran politikalar, yasalar ve uygulamalarla birçok ülkenin -İskandinav ülkeleri- bu sorunun üstesinden gelmek hususunda başarıya ulaştığı anlaşılmaktadır.

Doğurganlık oranlarında yaşanan düşüşün nedeninin kendini gerçekleştirmenin yolunun ebeveynlik yerine kariyer sahibi olmaktan geçtiğine dair inancın kuvvetlenmesi ile daha az çocuk sahibi olmayı tercih eden, çekirdek aileler oluşturma eğilimini ifade eden "ikinci demografik geçiş" olduğu iddia edilmekte; ancak ülkelerin tarihsel olarak inişli çıkışlı doğum oranlarına sahip olması bu iddiayı zayıflatmaktadır (Esping-Andersen, 2011: 109). Almanya'da kadın ve erkeklerin sahip olmayı arzuladıkları çocuk sayısı, ortalama çocuk sayısının altındadır. Almanya ortalamasını asıl düşüren unsurun çocuksuz yaşam tarzının benimsenmesi olduğu düşünülmektedir (Dorbritz, 2008: 557).

Farklı ülkeler tarafından uygulamaya konan sosyal politikalar, yaklaşık elli yıl öncesine kadar çocuk bakımı konusunda destek uygulamalarına yer vermemiştir. Ancak bu süre zarfında bu sorunun ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle annelik izni ve çocuk bakımına odaklanılmıştır. Örneğin İskandinav ülkelerinde kadınların istihdama katılımında yaşanan artış nedeniyle 1970'lerden itibaren aile hizmetleri verilmeye başlanmıştır. Kuzey Amerika ve İngiltere gibi ülkelerde ise kısmi vergi kesintileri uygulamaları ile özel bakım hizmetlerinin temini desteklenmiştir. Avrupa genelinde ise sosyal refah devleti uygulamaları ailenin desteklenmesi biçiminde oluşmuştur (Esping-Andersen, 2011: 107).

Bazı ülkelerde annelik ve çalışma hayatına dair tercihleri incelemek konuyla ilgili farklı politikaların sonuçlarının anlaşılması açısından yerinde olacaktır. Japonya'da evlilik ya da ilk çocuğun dünyaya gelmesi ile kadınların çalışma hayatından çekilmesi sık rastlanılır bir durum olarak kabul edilmektedir. Bu ülkede kreşlerin sayısının yetersiz ve yüksek maliyetli olmalarının yanı sıra anaokulları da çocukları 4 yaşından itibaren kabul etmektedirler ve saat 14.00'e kadar bakım hizmeti vermektedirler. İlkokula başlama yaşı ise 7'dir. Yakın tarihe kadar annenin çocuğunun yanında olması gerektiği düşüncesinin hâkim olduğu Almanya'da da bu uygulamalar mevcut olmuştur. Bu şartlar altında kadına, özgürlüğünü korumak için evliliği ve çocuk doğurmayı ertelemekten başka bir çare kalmamıştır. Japonya hükümetinin tarafında okul çağına gelmemiş her çocuk için vadettiği aylık 200 euro ödenek de bu olumsuz koşulları değiştirmeye yetmemiştir. Devlete ve özel sektöre ait çocuk bakım merkezlerinin ve kreşlerin yetersizliği, Avusturya'daki düşük doğum oranlarının ve eğitim düzeyi yüksek kadınlar tarafından tercih edilen çocuksuzluğun da en önemli nedenini oluşturmaktadır (Prskawetz vd., 2008: 336-337).

Avrupa ülkelerine bakıldığında eğitim seviyesi düşük kadınların istihdam oranlarının azalmasının ve eğitim seviyesi yüksek kadınların doğum oranlarında

yaşanan düşüşün en önemli nedeni olarak çocuk bakım hizmetlerinin eksikliği veya yetersizliği gösterilmektedir (Esping-Andersen, 2011: 108). Bu nedenle annelerin istihdama katılım oranının artmasının sağlanabilmesi, karşılanabilir çocuk bakımına erişim imkânına sahip olmaları durumunda mümkün olabilecektir.

Devlet desteği olmayan nitelikli çocuk bakım masrafları oldukça yüksektir. Bu tutarı karşılayamayan düşük gelirli ailelerde kadının işgücü piyasasının dışına çekilmesi kaçınılmazdır. Norveç'te çocuk bakımının ikiye katlanması toplam doğurganlık oranını 0,1 puan yükseltirken, Danimarka'da çocuk bakımının genele yayılması, bu oranın %1,5'ten %1,8'e yükselmesini sağlamıştır (Esping-Andersen, 2011: 116).

Amerika'da yapılan bir araştırma, çocuk bakımı maliyetinin azalması neticesinde evli kadınların istihdam oranının %14, yalnız annelerin istihdam oranının ise çok daha fazla arttığını göstermektedir (Blau, 2001). Öte yandan kadınların karşılanabilir, nitelikli çocuk bakım hizmetlerine erişimde yaşadığı sıkıntılar refah devletinin açmazı olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3'e göre özellikle 3 yaşına kadar çocuk bakım hizmeti oranları; Belçika, Danimarka ve Hollanda gibi ülkelerde %50'nin üzerinde, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Meksika ve Türkiye gibi ülkelerde %10'un altındadır. Bu yaş grubundaki çocukların çocuk bakım hizmetlerinden faydalanma oranları ile annelerin istihdamı doğru orantılı görünmektedir. Diğer bir deyişle çocuk bakım hizmetlerine kayıtlılık oranının en yüksek olduğu ülkeler aynı zamanda kadın istihdamının da yüksek olduğu ülkelerdir. Ancak Polonya, Litvanya gibi ülkelerde kadın istihdam oranı %50'nin üzerinde olmasına rağmen çocuk bakım hizmetlerine kayıtlılık oranı düşük seviyelerde kalmıştır. Bu durum, bu ülkelerde erken çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaşmadığı anlamına gelmektedir. 3-5 yaş arası çocukların kayıtlılık oranları ise diğer yaş grubunun kayıtlılık düzeyinin üzerinde gerçekleşmektedir. Bu oranlar neredeyse tüm ülkelerde annelerin istihdam oranlarının üzerindedir. Diğer bir deyişle, bu yaş grubunda bulunan çocukların erken çocuk bakım hizmetlerinden faydalanma durumu, annelerin istihdama katılmaması halinde bile söz konusu olmaktadır (İsviçre, Rusya ve Finlandiya hariç) (OECD, 2017). Bu oranların yüksek olmasının en önemli nedeni ise bakım hizmetlerinin bu yaş grubunda bulunan çocuklar için kamulaşmış olmasıdır.

Tablo 3. En Küçük Çocuğun Erken Çocuk Bakım ve Eğitimi Hizmetlerine Kayıtlılık Oranı ile Annelerin İstihdamı Arasındaki İlişki (2014)

Ülke	3 yaş altı anne çalışma oranı	3 yaş altı bakıma kayıtlılık oranı	3-5 yaş anne çalışma oranı	3-5 yaş bakıma kayıtlılık oranı
Danimarka	75,8	65,2	79,9	97,5
Slovenya	71,9	40,3	79,1	87,2
İsviçre	70,9	38,0	75,9	48,1
Avusturya	66,4	19,2	74,7	86,9
Portekiz	73,2	47,9	76,5	87,9
Hollanda	73,5	55,9	73,0	92,0
Lüksemburg	71,6	55,1	79,7	88,3
Finlandiya	51,6	27,5	78,3	73,8
Belçika	65,7	54,7	70,3	97,9
Rusya	63,7	17,1	85,5	81,1
Fransa	59,1	51,9	76,4	100,3
İsrail	69,9	33,0	74,5	97,8
Litvanya	54,4	23,4	69,6	91,0
Almanya	51,5	36,6	70,3	97,0
Polonya	58,5	11,0	65,5	74,1
Birleşik Krallık	59,3	33,6	62,1	93,7
ABD	55,8	28,0	63,3	66,8
Estonya	23,7	23,2	81,1	89,6
Japonya	47,4	30,6	60,8	91,0
Yeni Zelanda	45,3	41,0	62,8	92,4
Çek Cumhuriyeti	22,3	5,6	71,9	80,5
İrlanda	60,9	35,0	58,1	79,3
İspanya	59,7	38,1	58,8	96,7
Macaristan	13,4	16,1	67,9	89,7
Slovakya	16,7	6,4	59,4	73,0
İtalya	53,6	24,2	54,6	95,1
Şili	45,2	18,2	55,1	84,0
Yunanistan	50,6	13,7	50,1	71,1
Meksika	33,4	8,7	43,2	81,7
Türkiye	21,7	0,3*	29,9	37,3

*2016 verilerine göre

Çocuk bakımının kapsamının 3-5 yaş grubu çocukların bakımından 0-5 yaş grubu çocukların bakımına genişletilmesi ve genelleştirilmesi, nitelikli olması halinde oldukça maliyetli olacaktır. Bu nedenle hizmetin yaygınlaşması halinde bile özel merkezler tarafından sağlanan nitelikli bakım hizmetinin maliyetini karşılamak birçok aile için zorluk yaratmaktadır. Ailelerin karşılayabileceği maliyetlerde bakım ise nitelikli olmaktan uzak kalmaktadır. Çocuk bakımının piyasa eliyle gerçekleşmesi, bakımın her çocuk için eşit nitelikte ve verimlilikte olmamasına yol açmaktadır.

Devlet eliyle yönlendirilen çocuk bakım modellerine bakıldığında İsveç'in toplam çocuk bakım maliyetinin %85'ini, Danimarka'nın ise %66'sını karşıladığı görülmektedir. Yine Danimarka'da düşük gelirli ailelere bakım hizmetinin tamamen ücretsiz

sağlanması, genelleştirmenin başarıya ulaştığı anlamına gelmektedir. Bu durumun hazineye olan maliyeti, 0-6 yaş grubu tüm çocukları kapsadığında gayrisafi yurt içi hasılanın (GSYH) %2'sine tekâbül etmektedir. 3 yaşın altındaki çocukların bakım maliyeti ise bu miktarın yarısıdır (Esping-Andersen, 2011: 125).

Çocuk bakımına devlet desteği verilmesi, devlet bütçesi üzerinde külfet olarak görülebilmektedir. Ancak öncelikle genelleşmiş çocuk bakım hizmetinin kalitesinin artması, çocukların okul eğitimine hazır hale gelmesinde ve okul eğitiminde daha başarılı olmasında kadınların çalışma hayatına devamına hizmet ettiği kadar belki de daha fazla etkili olmaktadır. İkincisi başlangıçta devlet üzerinde mali bir yük oluşturacağı düşünülen bu politika, uzun vadede devlet yararına olacaktır. Zira çocuğuna kendi bakmak zorunda olduğu için çocuğun okul çağına geldiği yaşa kadar işe ara veren anne, bu süre zarfında yaşam boyu elde edeceği gelirin %40'ını kaybetmekte, dolayısıyla devletin elde edeceği vergilerde de azalma gerçekleşmektedir (Esping-Andersen, 2011: 126).

Burada risk gruplarına odaklanarak sorunun çözüleceği önerilebilir. Ancak türdeş, eşitlikçi ve yüksek standartları olan bir çocuk bakımını sağlayabilmek için herkesi kapsayan bir politika elzemdir. Oluşturulan sistem, farklı sosyal tabakalardan çocukları bir arada bakım hizmetine alıyorsa çok daha iyi sonuçlar elde edilecektir.

(2). Doğum parası

Sosyal refah devleti uygulamalarından bir diğeri ise doğum parasıdır. Zira bir ailenin sahip olduğu her bir çocuk hane giderlerini yaklaşık olarak %20 oranında arttırmaktadır. Bu nedenle sağlanan çocuk yardımları farklılık gösterse de bu yardımlar, birçok ülkenin uygulamaları arasında yer almaktadır.

Çocuk yardımlarının altında yatan temel mantık, çocuk sahibi olmanın getireceği maliyetin nispeten hafiflemesini sağlamaktır. Bu doğrultuda bir defaya mahsus nakdi ödemeler gerçekleşmektedir. Örneğin Türkiye'de ilk çocukta 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü çocuk için 600 TL olmak üzere her çocukta artan miktarda ve annenin istihdamı koşulu aranmaksızın ebeveynlerden birinin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması halinde çocuk yardımı yapılmaktadır. Ukrayna'da her çocuk için 1300 euro tutarındaki meblağ üç yıla yayılarak ödenmektedir. Rusya'da ise "anne sermayesi" adı verilen ve çocuğun eğitimi, bakımı gibi ihtiyaçlarını karşılamak üzere yapılan ödeme ortalama 5.850 euro civarındadır. Ancak Almanya gibi bazı ülkelerde bu ödenek aylık olarak gerçekleşmektedir. Almanya'da ilk ve ikinci çocuk

başına aylık 194 euro, üçüncü çocukta 200 euro ve dördüncü çocukta 225 euro ödenmektedir. Bu ödenek için getirilen şart ebeveynlerden birinin daimi ikametinin Almanya'da olmasıdır. Danimarka'da ailenin geliri ve çocuğun yaşı ile ters orantılı olarak aylık ödeme yapılmaktadır. İskandinavya'da her çocuk için aynı miktarda yardım yapılırken, Fransa'da ilk çocuğa herhangi bir yardım yapılmamakta; ancak sonraki çocuklara değer atfedilerek çocuk yanlısı bir politika izlenmektedir. Bu doğrultuda aylık olarak yapılan ödemeler için ikamet şartı aranmaktadır.

Doğum parası ya da çocuk parası olarak adlandırılan bu uygulama, görüldüğü üzere ülkelerin sosyal refah devleti anlayışları doğrultusunda çeşitlilik göstermektedir. Yapılan nakdi ödemelerin miktarı ve sürekliliği, ülkelerin nüfus politikalarını işaret etmektedir. Ancak bu ödemelerin çocuğun aileye getireceği maliyeti azaltma amacını aylık olarak yapılan ödemelerin sağladığı söylenebilir. Doğumdan itibaren sağlık, beslenme, kreş, eğitim gibi ihtiyaçlar konusunda böylesi bir devlet desteği amacına ulaşacaktır.

(3). Annelik izni

Çalışma hayatı ile annelik arasında uzlaşma sağlanması amacı gözetilerek hayata geçirilen diğer önemli uygulama ise ücretli ve ücretsiz annelik izinleridir. Annenin istihdamının çocuğun ilk yıllarında dışarıdan çocuk bakım hizmeti alınması nedeniyle çocuk üzerinde oluşturabilecek olumsuz etkisinin ortadan kaldırılabilmesi için, ilk senede ücretli annelik ve babalık izinlerinin temin edilmesi gerekmektedir.

2000'lerden itibaren ülkeler, ücretli ve ücretsiz annelik izni uygulamalarını hayata geçirmektedir (Brewer vd., 2014). Tablo 4'te OECD ülkelerinin ücretli annelik izinleri ve ödeme yapılan ücret oranları bulunmaktadır.

Ücretli annelik izinleri incelendiğinde, AB ortalamasının 21,8 hafta; OECD ortalamasının ise 18 hafta olduğu anlaşılmaktadır. En uzun sürelerle ücretsiz annelik izni tanıyan ülkeler Bulgaristan (58,6 hafta), Yunanistan (43 hafta) ve Birleşik Krallık'tır (39 hafta). Çalışma hayatına uzun süreler ile ara vermek, annenin kendisine en çok ihtiyaç duyduğu dönemde bebeğinin yanında bulunması açısından olumlu değerlendirilebilir. Ancak annenin mesleki gelişimi, terfi ve eğitim olanakları üzerinde olumsuz etkiye sahip olma olasılığı yüksektir. İncelenen ülkeler arasında ücretli annelik izni düzenlemesi bulunmayan tek ülke, Amerika Birleşik Devletleri'dir. Ücretli annelik izni sürelerinin en az olduğu ülkelerin Portekiz (6 hafta), Meksika (12 hafta) ve İsveç (12,9 hafta) olduğu görülmektedir (Tablo 4). Ücretli annelik izin süresinin kısa

tutulmasının hem annenin doğum ertesi kendisinin psikolojik ve fiziksel olarak toparlaması hem de bebeğinin bakımına yeterince vakit ayıramaması açısından olumsuz sonuçları olmaktadır. Bu durum karşısında anneler, gönülsüz bir biçimde işe geri dönmek yerine işten ayrılmayı ya da çalışma hayatına uzun sürelerle ara vermeyi tercih edebilmektedir. Bu nedenle annenin çalışma hayatına uzun süreler boyunca ara vermesini ve bebeğinden olması gerekenden daha çabuk ayrılmasını önleyecek makul süreli bir ücretli annelik izni (16-18 hafta) annelik ve çalışma hayatının bir arada sürdürülmesi için ideal görünmektedir.

Tablo 4. Ücretli Annelik İzinleri ve Ücret Oranları (2016)

Ülke	İstihdam oranı	Ücretli izin süresi (hafta)	Ücret oranı (%)	Ülke	İstihdam oranı	Ücretli izin süresi (hafta)	Ücret oranı (%)
İsveç	83,1	12,9	77,6	Birleşik Krallık	67,1	39	30,9
Danimarka	82,0	18	53,6	OECD-31 ort.	66,2	18	-
Norveç	81,4	13	97,9	Romanya	65,8	18	85
Slovenya	79,1	15	100	ABD	65,7	0	0
İsviçre	77,5	14	56,4	Estonya	65,5	20	100
Litvanya	75,8	16	80	Bulgaristan	65,3	58,6	78,4
Avusturya	75,7	18	42,3	Japonya	63,2	14	67
Portekiz	75,7	6	100	Yeni Zelanda	63,2	18	42,6
Hollanda	74,8	16	100	Avustralya	62,9	16	100
Lüksemburg	74,8	16	100	Çek Cumhuriyeti	61,6	28	62,6
Kanada	73,7	17	48,4	İrlanda	60,2	26	34,3
Finlandiya	73,6	17,5	74,4	İspanya	59,5	16	100
Belçika	72,4	15	64,1	Macaristan	58,1	24	70
Fransa	72,2	16	94,2	Malta	56,8	18	87
İsrail	72,1	14	100	Slovakya	56,6	34	70
Litvanya	70,1	18	100	İtalya	55,3	21,7	80
Kıbrıs	69,6	18	75,2	Şili	54,9	18	100
Hırvatistan	69,2	30	100	Yunanistan	52,2	43	54,2
Almanya	69,0	14	100	Kosta Rika	51,5	17,3	100
AB ort.	68,2	21,8	-	Meksika	44,8	12	100
Polonya	67,6	20	100	Türkiye	30,0	16	66

Kaynak: OECD, 2019a

Doğum sonrası dönemde annenin çalışma hayatına verdiği belirli süredeki aranın gelir kaybına yol açmaması için, ücretin belirli bir oranı ya da tamamı ücretli annelik izni süresince ödenmektedir. Tablo 4'te bulunan 15 ülkede annenin doğumdan önce elde ettiği ücretin tamamını ücretli doğum izni süresince elde ettiği görülmektedir. Ücretli annelik izni ödeme oranları en düşük olan ülkeler Birleşik Krallık (% 30,9), İrlanda (% 34,3), Avusturya'dır (% 42,3) (Tablo 4). Ücretli annelik izninde ödenen ücret oranının düşük olması, annenin geçim sıkıntısı yaşayarak doğum izni bitiminden önce işe dönmek zorunda kalması gibi sonuçlara yol açabilmektedir. Örneğin Yunanistan, 43

haftalık ücretli izin süresinde ücretin yalnızca %54,2'si oranında ödeme yaparak doğum izninde bulunan annenin fırsat maliyetini yükseltmektedir.

Kadınların annelik sonrası çalışma hayatına geri dönme tercihleri ve süreleri üzerinde ücretli annelik izni ve ödenen ücret oranlarının önemli etkisinin olmasının yanında kaliteli, düşük maliyetli ve erişilebilir erken çocuk bakımına dair düzenlemeler de önemli bir belirleyicidir.

Ücretli izin, kadın istihdam oranını %3-4 arttırmaktadır ve izin sonrasında ücretlerde de yükselme görülmektedir (Esping-Andersen, 2011: 180). Böylece uzun sürelerle kullanılan annelik izni maliyetlerinin gerek artan gelir gerekse vergiler aracılığıyla kısmen de olsa telafisi mümkün olmaktadır. Diğer taraftan bu maliyetin esasen hizmet ettiği diğer önemli mesele ise, çocukların ilk yaşlarını ebeveynleri ile beraber geçirmesinin gelişimleri üzerinde sağlayacağı olumlu etkidir. Bu nedenle babalık izinlerine de sosyal politikalarda yer verilmeye başlanmıştır.

(4). Babalık izni

Babalık izinlerinin refah devleti uygulamalarında yaygın olduğunu söylemek mümkün değildir. Çocukların bakım yükünü annelerin eşleriyle paylaşmasına olanak tanıyan, böylece cinsiyete dayalı işbölümünü aile içerisinde aşındırmayı ve annelik nedeniyle kadınların çalışma hayatına uzun süreler boyunca ara vermesinin önüne geçmeyi hedefleyen bu uygulama simgesel olmaktan öteye geçememektedir.

Tablo 5'te babalık izni düzenlemesinin bulunduğu ülkeler incelendiğinde ortalama babalık izninin sembolik olmanın ötesinde sürelerde uygulandığı ülkelerin Kore (52,6 hafta), Japonya (52 hafta), Fransa (28 hafta), Lüksemburg (26,4 hafta), Portekiz (22,3 hafta), Belçika (19,3 hafta), İsveç (14,3 hafta), İzlanda (13 hafta), Norveç (10 hafta), Finlandiya (9 hafta), Avusturya (8,7 hafta), Almanya (8,7 hafta) olduğu görülmektedir. ABD, Çek Cumhuriyeti, İrlanda, İsviçre, Kanada, Slovakya ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde babalık izni uygulaması bulunmazken; diğer ülkelerde bu uygulamanın çocuk bakım yükünü, annenin omuzlarından alma ve cinsiyete dayalı işbölümünü ortadan kaldırma hedeflerini gerçekleştirmekten uzak olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Babalık İzin Süreleri (2014)

Ülke	Hafta	Ülke	Hafta
ABD	0,0	İzlanda	13,0
Almanya	8,7	Japonya	52,0
Avustralya	2,0	Kanada	0,0
Avusturya	8,7	Kore	52,6
Belçika	19,3	Letonya	1,4
Birleşik Krallık	2,0	Litvanya	4,0
Çek Cumhuriyeti	0,0	Lüksemburg	26,4
Danimarka	2,0	Macaristan	1,0
Estonya	2,0	Meksika	1,0
Finlandiya	9,0	Norveç	10,0
Fransa	28,0	Polonya	2,0
Hollanda	0,4	Portekiz	22,3
İrlanda	0,0	Slovakya	0,0
İspanya	2,1	Slovenya	2,9
İsrail	0,0	Şili	1,0
İsveç	14,3	Türkiye	1,0
İsviçre	0,0	Yeni Zelanda	0,0
İtalya	0,4	Yunanistan	0,4

Kaynak: OECD, 2019a

Babalık izninin diğer ülkelerdeki uygulamalardan daha fazla başarılı olduğu Norveç ve İsveç'te 1980'lerden 1990'lara kadar babaların ebeveynlik iznindeki payı, ikiye katlanmış ve %40'ın üzerine çıkmış; bununla beraber izin süreleri de uzamıştır. Bu başarı, mevcut politikaların ebeveynlik izninin diğer eşe devredilmesinin önlenmesi, doğum yardımının normal gelirin %80'ine yükseltilmesi gibi yeniden şekillendirilmesiyle sağlanmıştır. Ebeveynlik izninin devredilememesi, babalık iznini anneye devrederek kadını daha uzun sürelerle çalışma hayatının dışında tutmanın önüne geçmiştir. Babalar, babalık izinlerini kullanmadıklarında bu hak kaybedilmektedir. Diğer taraftan babalık izinleri, ağırlıklı olarak ücretin tamamının doğum yardımı olarak verildiği kamu sektörü çalışanları tarafından kullanılmaktadır (Esping-Andersen, 2011: 136).

Esas olan erkeklerin yalnızca babalık izni kullanarak çocuk bakımına yardımcı olmasından ziyade hangi eğitim, gelir ve vasıf düzeyine sahip olursa olsun tüm babaların her gün, düzenli bir biçimde ev işlerine ve çocuk bakımına destek olmasını sağlayacak bir strateji geliştirilmesidir. Esping-Andersen (2011: 136-137), bu stratejiyi hayata geçirmenin üç yolu bulunduğunu savunmaktadır; kadının aile içerisindeki gelir düzeyine bağlı olarak pazarlık gücünün artırılması, çocukların günlük bakımıyla ilgili kurumsal destek alınması ve günlük çalışma sürelerinin aile hayatına olanak tanıyacak biçimde düzenlenmesi. Böylece aile içi toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanırken, babaların ev içi işlere ve çocuk bakımına katkısı kâfi derecede gerçekleşecektir.

4. Sanayi Sonrası Toplumda Çalışma Hayatında Annelik

Fordist sistemin tıkanması, neoliberal politikaların birçok ülke tarafından benimsenmesi, uluslararası rekabet ve küreselleşmenin işletmeler üzerinde yarattığı baskı, hizmet sektörünün genişlemesi ve teknolojik gelişmeler, kaçınılmaz biçimde üretim ve çalışma ilişkilerinde esnekliği -post-fordizmi- getirmiştir.

Post-fordist dönemde üretim, ucuz işgücünün bulunduğu ülkelerde ve bölgelerde -örneğin Güneydoğu Asya- yapılmaya başlanmış ve bu bölgelerde işgücü, erkeklerden daha da ucuza çalışmaları nedeniyle genellikle kadınlardan oluşmuştur. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, ucuz işgücü olmaları ve aile sorumlulukları olması nedeniyle erkeklerden çok kadınlar üzerinden gerçekleşmiştir.

Kadınların annelik algısında yapılan biçimlendirme ile anneliğin yeniden kadınlığın merkezine yerleştirilmesi de 1980 sonrasında gerçekleştirilmiştir. Özellikle 1970'li yılların sonunda kadınlar, kendi üremelerini kontrol altında tutabilmiş, bu sayede özgürlük, eşitlik ve temel hakları elde edebilmek için mücadele verirken, çalışma hayatına her zamankinden daha fazla dâhil olmuş, aynı zamanda anne olma arzularından vazgeçmek zorunda kalmamışlardır. Bu dönemde kadınlar, yaşam çizgileri boyunca kendilerinden yapmaları beklenenleri, yapılması gereken sırayla yapmak zorunda hissetmemişlerdir. Önce evlilik, akabinde çocuk sahibi olmak, çocuğun doğumundan sonra uzun sürelerle çalışma hayatının dışına çıkmak şeklinde yapılan sıralama alt üst olmuş; evlilik olmaksızın annelik, evlilik içerisinde çocuk sahibi olmanın ertelenmesi, bekârlığın bir tercih meselesi olarak kabulü ve annelik ile çalışma hayatının bir arada sürdürülmesi gibi çeşitlilikler arz eden bireysel tercih ve özgürlükler görünür olmuştur. Ancak, annelik görevlerinin önceki dönemden farklı bir şekilde dayatılması sonucu annenin statüsünde yaşanan değişiklikler, bireysel tercihler üzerindeki etkisini daha fazla hissettirmiştir ve hissettirmeye devam etmektedir.

Neoliberal dönemde küreselleşme ve esnekleşme doğrultusunda sosyal politikalar ve refah devleti yeniden tanımlanarak sosyal güvenlik harcamaları sistemden çıkarılmıştır. Sanayileşme döneminin toplum üzerinde yarattığı olumsuz etkileri hafifletmek üzere ortaya çıkan sosyal politikalar, başlangıçta yoksulluk ve işçi sınıfına yönelik düzenlemeler ile hayata geçmiş; zaman içinde talepler ve ihtiyaçlar doğrultusunda genişlemiş ve toplumun hemen her kesimini kapsayıcı bir noktaya ulaşmıştır. Sosyal politikalar, serbest piyasa ve bireysel özgürlüklerin ön plana çıkarıldığı liberal dönemde artan işsizliğe, sömürüye ve yoksulluğa işçi sınıfının verdiği

tepki neticesinde ortaya çıkmıştır. 1930'lardan itibaren refah devleti uygulamaları birçok ülke tarafından politika kapsamına alınmıştır. Bu, aynı zamanda devletin müdahaleci rol üstlendiği -Keynescilik- ve Fordist sistem ile uyum sağlandığı dönemdir. Dolayısıyla gerek kamu iktisadi teşebbüslerinin (KİT) kurulması gerekse eğitim, sağlık vb. alanlarda refah devleti uygulamaları sonucu işçilerin ücretleri artmış ve sosyal güvenlik sistemi kapsamına alınmışlardır.

1970'lerde ekonominin büyümesinde yaşanan yavaşlama, artan uluslararası rekabet, ekonomik krizler, Sovyetler Birliği'nin dağılması, yeni sağ ideolojinin yükselişi, sosyal dayanışmanın zayıflaması ve vergi karışıklığı gibi nedenler ile refah liberalizminin parlak dönemi sona ermiştir (Ferges, 1997: 23).

Fordizm, kitlesel üretim ve tüketim sürecinde üretim süreçlerinin yanı sıra işgücü piyasasında da katılığa -sendikalar aracılığıyla- yol açmıştır (Conley, 2006: 33). Keynesyen dönemde istihdam gelişmemiş ve sosyal güvenlik sistemleri de işsizliği destekler nitelik kazanmıştır (Marshall, 1999: 202-203). Mevcut sistemin açmazlarının ortadan kaldırılması için uluslararası kuruluşların (IMF, WB, DTÖ) önerileri, ticaret ve sermaye hareketlerinin serbestleşmesi, özelleştirme, kemer sıkma politikaları ve devlet müdahaleciliğinin sona erdirilmesi olarak sunulmuştur (Saad-Filho - Johnston, 2005). Böylece sanayi sonrası dönem ve toplum ortaya çıkmıştır.

a. Sanayi Sonrası Toplumda Çalışma Hayatında Yaşanan Gelişmelerin Annelerin Çalışma Hayatına Yönelik Yaklaşımları Üzerinde Yarattığı Etkiler

Sanayi toplumundan sanayi sonrası topluma doğru yaşanan dönüşümün temelinde, 1970'li yıllarda yaşanan Petrol Krizi'nden sonra üretimde ve teknolojiye yaşanan dönüşümler yer almış ve bu dönüşümler, toplumsal yapıda, çalışma hayatında ve diğer alanlarda değişimler yaratmıştır. Bilgi teknolojilerinde ve kitle iletişiminde gelişmelerin hız kazanması, bilginin tüm alanlarda öneminin artması, bilgiye ulaşımın daha kolay hale gelmesi gibi değişiklikler, yeni bir topluma evrilmenin temelini oluşturmuştur (Zencirkıran, 2016: 270-271).

Bell'e (1974) göre, bu dönüşümler; ekonomik sektörde mal üreten ekonomiden hizmet üreten ekonomiye geçiş, mesleki dağılımda profesyonel mesleklerin ve teknik sınıfın yükselişi, gerek toplum gerek siyaset gerekse ekonomik açıdan teorik bilginin kabul edilmesi, teknolojik kontrol ve değerlendirmenin geleceğe yönelmeyi sağlayacak olması ve karar verme mekanizması olarak yeni bir entelektüel teknoloji yaratılmasıdır.

Toprağın tarım toplumlarının, sermayenin ise sanayi toplumlarının temel kaynağını oluşturduğu dönemlerden sonra bilgi, sanayi sonrası toplumların temel kaynağı haline gelmiştir (Castells, 1998).

Sanayi toplumlarında işlerin niteliği imalat ağırlıklı, çalışanlar ise vasıfsız ya da yarı vasıflıdır. Bu nedenle yapılacak işi herhangi bir çalışanın yapması mümkün ve işçi devrinin maliyeti oldukça düşük olmuştur. Sanayi sonrası toplumlarda ise bilgi ve hizmet işleri ağırlık kazanmaya başlamış, böylece vasıflı işgücüne duyulan ihtiyaç artış göstermiştir. Bilgi ve hizmet işlerini yerine getirebilecek düzeyde eğitim ve nitelik sahibi olmak önem kazanmıştır (Zencirkıran, 2005: 22).

Post-fordist dönemde rutin ve seri üretimin yerini esnek üretim; imalat sanayinin yerini hizmet sektörü; vasıfsız, sendikali, sosyal güvenceli ve uzun süreli istihdamın yerini ise esnek çalışma biçimleri ile sendikası, sosyal güvenliğin yeterli olmadığı taşeronlaşma ile esnek istihdam almıştır.

Tüm bu gelişmeler, kadın ve erkek ayrımı olmaksızın tüm çalışanların durumunda değişiklik yaratmıştır. Dolayısıyla bu dönüşüme kadınların rollerinde yaşanan dönüşüm eşlik etmiştir.

1970'lerden itibaren bilgi ekonomisinin yükselmesi, kadınların toplumsal açıdan kendilerine biçilen roller üzerinde bir dönüşüme yol açmıştır (Esping-Andersen, 2011: 20). Hemen her toplumda 1950'lerde kadınların çoğunluğu ev kadınlığını tercih ederken bilgi toplumunda bu oran tersine dönmüştür. Kadınların eğitim seviyesinde yaşanan artış, bilgi toplumunun gerektirdiği vasıflara sahip olmalarına olanak tanımış; bilgi toplumunun özellikleri arasında bulunan yarı zamanlı ve esnek çalışma biçimleri ve sosyal politikalar ile getirilen annelik izni gibi uygulamalarla çalışma hayatına yaşam boyu katılmak bir norm haline gelmiştir.

Örneğin İsveç ve ABD'de 1950'lerde kadınların işgücüne katılım oranı %35 civarında iken altmış yıl içinde yaklaşık iki katına çıkarak %70'lere ulaşmıştır (Esping-Andersen, 2011: 19). Blau, Simpson ve Anderson (1998), ABD'de 1950 ve 60'lardan 1980'lere kadar kadınların doğurgan oldukları kabul edilen 25-40 yaşları arasında çalışma hayatına toplam yedi sene ara verdiklerini belirtmiştir. Ancak bugün kadınlar, yaşam boyu istihdama katılımda istikrarlı hale gelmeye başlamışlardır.

Geçmişte, bir kadının anne olması, istihdama uzun sürelerle ara vermesi ya da istihdamdan tamamen çıkması anlamına gelmekteyken; özellikle 80'lerden itibaren

annelik nedeniyle çalışma hayatına ara verme eğilimi büyük ölçüde azalmıştır. Annelik nedeniyle işe ara verme tercihleri ve ara verilen sürenin uzunluğu, kadınların eğitim düzeyine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Düşük eğitim düzeyine sahip kadınların işe ara verme süreleri, yüksek eğitim düzeyine sahip kadınların verdiği aradan birkaç yıl daha uzun sürmektedir (Dex vd., 2008).

Günümüzde ise çalışma hayatına daha az doğum nedeniyle daha az ve daha kısa süreli ara verilmektedir.

Geçmişte çocuk bakımını aile büyüklerine yüklemek oldukça yaygın bir tercihken; hem çalışma hayatına dair tutum ve tercih değişiklikleri hem de emeklilik sistemleri, kadınları yaşlı sayıldıkları dönemde de çalışma hayatı içerisinde tutmakta ve torunlarına bakan büyük annelerin sayısı her geçen gün azalmaktadır. Günümüzde çalışma hayatında bulunan kadınların eğitim düzeylerinin, kariyerlerinin ya da gelirlerinin yüksek olmasının yanı sıra emeklilik yaşına kadar çalışarak gerekli yaş şartını, prim tutarını ve gün sayısını karşılayıp emekliliğe hak kazanarak yaşlılığı güvence altına almak da genel olarak tüm çalışan kadınların tercihidir. Esasen çalışma hayatını emekliliğe kadar sürdürmek, hem kadının hem de çalışma süresince vergi ve sigorta prim tutarları ile devletin gelir elde etmesini sağlayacaktır.

Kadınların özerklik ve eşitlik talepleri de kadın rollerinde yaşanan dönüşüm üzerinde etkisi bulunan diğer etkenleri oluşturmaktadır. Kadınların ekonomik özerkliği, tam zamanlı ve yaşam boyu istihdam süresine göre artmaktadır. Geçmişte istihdama katılan kadınların evin geçimine olan maddi katkıları oldukça düşük seviyelerde mümkün olabilmekteyken; günümüzde kadınlar, eğitim, nitelik ve deneyim açısından erkeklerle aynı özelliklere sahip olabilmekte ve büyük ölçüde aynı geliri elde edebilmektedirler.

Neoliberalizm, küreselleşme, esnekleşme, artan uluslararası rekabet, sosyal harcamaların maliyetli hale gelmesi gibi etkenlere eşlik eden kadınların işgücüne katılım oranlarının artması, doğurganlık oranlarında düşüş ve yaşam sürelerinin artması; sosyal harcamaların kısıldığı, emeklilik ve sağlık sistemlerinin devlet sorumluluğundan bireysel sorumluluğa indirildiği yeni bir dönemi başlatmıştır. Sosyal politikaların bu yeni yapısı, emeklilik ve sağlık korumasının minimum düzeye indirildiği, mücadele alanının yoksullukla sınırlandırıldığı, devletin sorumluluğunu hayırseverliğe ve sivil toplum kuruluşlarına devrettiği bir görünüme sahip olmuştur.

b. Sanayi Sonrası Toplumda Kadın Rollerinin ve Anneliğin Yüceltilmesinin Annelerin Çalışma Hayatına Yönelik Yaklaşımları Üzerinde Yarattığı Etkiler

Yaklaşık kırk sene önce kadınların annelik sorunsalı onları ev içerisine çekmekle çözülmeye çalışılmış, dışarıdaki yaşam ise erkeklere tahsis edilmişti. Ailenin geçimini erkek sağlarken; çocukların yetiştirilmesini, bakımını ve ev içerisindeki tüm diğer işleri yerine getirme rolü ise kadına biçilmişti. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin aşılma çabaları; küresel, bölgesel ve ulusal ekonomik krizlerle sık sık kesintiye uğramış ve işgücünden çekilme fedakârlığı, yine kadına düşmüştür. Bu durumu yaratan başlıca etkenlerden biri, zaten annelik ya da diğer ev içi yükler nedeniyle çalışma hayatından çıkacağı öngörülen kadınların düşük ücretlerle istihdam edilmesi iken; bir diğer etken ise, düşük eğitim düzeyine sahip ve ekonomik açıdan en kırılgan kabul edilen kadınların kriz dönemlerinde istihdam edilmek yerine “annelik işi”ni yerine getirmeleri için evlerine gönderilmeleridir. Badinter (2011: 10), 1990’ların başında Fransa’da kadınlara üç yıl süreyle evde kalmaları ve küçük yaştaki çocuklarıyla ilgilenmeleri karşılığında asgari ücretin yarısına karşılık gelen bir annelik ödeneği tahsis edildiğini aktarmaktadır.

Kitlesel işsizlik dönemleri, kadınları erkeklerden çok daha fazla olumsuz şekilde etkilemekte; bu nedenle de annelik yeniden yüceltilmektedir. Zira bir babanın işsizliği tüm aileyi etkilemekte ve büyük bir geçim sıkıntısı yaratmaktadır, kadının işsizliği ise bugün olmasa gelecekte mutlaka yaşanacak bir olgudur ve bu nedenle kadının zaten kaybedilecek bir işe emek vermek yerine çocuklarına emek vermesi gerektiği düşünülmektedir. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru atılan adımlara erkekler tarafından gelmesi gereken destek, aile yaşamı içerisindeki eşitsizliklerin belirginleşmesi sonucunda büyük bir kesintiye uğramıştır.

Sanayi sonrası toplumlarda çalışan annelerin oranında yaşanan artış karşısında, gerek ekonomik krizler gerekse nüfus politikaları nedeniyle yeniden anneliğin ve kadın rollerinin yüceltilmesi söz konusu olmuştur. Bu doğrultuda ortaya konan kuramlardan biri ise Becker Dengesi’dir.

(1). Becker dengesi

Gary Becker’ın kuramlaştırdığı ve Becker Dengesi şeklinde ifade edilen toplumsal cinsiyet yaklaşımı ile aile tipine göre ailenin geçiminin erkek tarafından sağlandığı, kadının ev içi işlerle meşgul olduğu, evliliğin erken yaşta gerçekleştiği ve

erken yaşta ve çok sayıda çocuk sahibi olunan istikrarlı bir evlilik hayatının var olduğu çekirdek aile ortaya konmuştur.

Becker (1981), neoklasik aile teorisinde ortaya koyduğu bu modelin aile refahı açısından en etkili düzenlemeyi oluşturacağını savunmaktadır. Bu teoride, çiftlerin aile içerisinde geçimi sağlamak üzere çalışma hayatına katılacak ve evin düzenini ve çocuk bakımını sağlamak üzere evde kalacak kişilere rasyonel biçimde karar verdiklerini öne sürmektedir. Toplumsal açıdan getirilen normatif baskıları, bireylerin duygularını ve ideolojileri göz ardı ederek yalnızca akılcı bir karar mekanizmasına bağlanan model, bir üniter fayda fonksiyonunun olduğunu varsayarak ortak kararlar ya da ailenin faydasını gözetecek bir kişinin kararını temel almıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında bu modelin büyük oranda kabul görmesinin en önemli nedenleri ise erkeklerin kadınlardan daha yüksek eğitim seviyesine ve gelir düzeyine sahip olmaları, ev içi üretimin emek gerektirmesi ve çok sayıda çocuk sahibi olunması olarak sıralanabilir (Esping-Andersen, 2011: 47).

20. yüzyılın son dönemleri Becker'in öne sürdüğü dengenin sarsılmasına şahit olmuştur. Bu dönemde öne çıkan beşeri sermaye, ekonomik bağımsızlık ve yaşam boyu istihdam arayışı, kadınların aile hayatını yeniden tanımlamış ve bir nevi yeni bir toplumsal cinsiyet eşitliği ortaya çıkmıştır (Esping-Andersen, 2011: 23). Eğitim seviyesinin yükselmesi ile kadınların çalışma hayatındaki verimliliklerinde kaydedilen artış ve yaşam boyu istihdamda katılım doğrultusunda ekonomik bağımsızlıklarını elde etmeleri ile, cinsiyete dayalı işbölümü doğrultusunda kadın rolleri aşınmış ve çift gelirliliğin oranında önemli bir artış yaşanmıştır. İlaveten doğum kontrol yöntemlerinin çeşitliliği ve erişilebilirliği, evlilik dışı birlikliklerde yaşanan artış ve boşanmaların geçmişe nazaran çok daha kolay gerçekleşebilmesi yine Becker Dengesi'nin temel bileşenlerini yerinden oynatmıştır.

Becker Dengesi'nin etkisi büyük ölçüde zayıflamış olmasına rağmen tamamen ortadan kalkmamıştır. ABD ve Güney Avrupa ülkelerinin %30'unda, İskandinav ülkelerinin %10'unda Becker Dengesi'nin varlığını sürdüreceği düşünülmektedir (Esping-Andersen, 2011: 23).

Kadınların anneliklerinin yüceltilmesi, geçmiş yıllara nazaran daha yüksek eğitilmiş, daha iyi niteliklere ve kariyere sahip kadınların annelik faaliyetlerini kendilerinden beklenildiği biçimde yerine getirmelerini, özellikle çocukların psikolojik gelişimlerini merkeze koyarak talep ederken; yeniden annelik ve çalışma hayatı

arasında uyumlaştırma sorunları yaşamalarına yol açmaktadır. Anneliğin yüceltilmesi temelinde annelik içgüdü, bağ teorisi ve emzirme esas teşkil etmektedir.

(2). Annelik içgüdü, bağ teorisi ve emzirme

Gelenekselde bırakılan annelik içgüdü kavramı, hayvan türlerinin davranış bilimi olarak tanımlanan etolojinin kadınların da diğer memeliler gibi oksitoksin ve prolaktin hormonlarına sahip oldukları açıklaması ve bu nedenle bebekleriyle doğrudan bir bağ kurmaları gerektiği beklentisi ile farklı bir surette geri dönmüştür (Badinter, 2011: 51-52).

Bowlby'nin bağlanma teorisinden yaklaşık on yıl sonra Amerikalı iki pediatrik anne tarafından, annenin doğumun hemen ardından bebeğiyle kuracağı fiziksel temasın anne ve çocuk arasında sağlıklı bir ilişki kurulması için zorunlu olduğu şeklinde ifade edilen bir bağ teorisi ortaya atılmıştır. (Klaus vd.'den akt. Badinter, 2011: 53) Ancak zamanla ilk on altı saat içinde anne ve bebeğin bir araya gelmesi biçiminde olan ve "bonding" olarak tabir edilen bu bağlanma ritüeli, doğumdan sonraki bir yılı kapsayacak biçimde genişletilmiştir (Eyer, 1992: 4). Diğer bir deyişle, anne ve çocuğun sağlıklı bir ilişki içerisinde olabilmesi ve çocuğun gelişiminin olumlu bir biçimde gerçekleşmesi için anne, ilk bir yıl boyunca bebeğiyle devamlı bir arada bulunmalıdır. Öte yandan doğum izin süreleri de göz önünde bulundurulduğunda, çalışan annelerin işlerine geri dönme gereklilikleri, bu teori doğrultusunda vicdan azabı ve suçluluk duygularına kapılmalarına yol açmaktadır.

Teori birçok araştırmacı tarafından metodolojik hataları olduğu, uzun vadede etkilerinin tespit edilemediği şeklinde eleştirilere maruz kalmıştır (Eyer, 1992: 4). Zira kadınlar, hayvanlar gibi yalnızca hormonlarıyla hareket etmemektedir. Anneliği, hormonlara ve bu doğrultuda kurulabilecek bağa indirgemek diğer bileşenleri göz ardı etmek anlamına gelecektir.

Annelik tek tipleştirilmiş bir olgu değildir. Kültürden kültüre, zamandan zamana değişiklikler gösterecek şekilde ve her bir annenin şahsında tercihler, toplumsal baskılar ve çevresel etkiler ile farklı biçimlerde annelik edilir. Çocuğun ana rahmine düştüğü andan itibaren kadın bedeninde yaşanan hormonal değişiklikler -annelik içgüdü olarak tanımlanırlar- bilimsel olarak kanıtlanmış olmakla beraber, anneliğin nasıl yapılacağına yegâne belirleyicisi değildirler. Bu nedenle anneliğin kadının doğasında bulunduğu tezi çürütülmektedir.

80'li yıllardan beri yaşanan anneliğin dönüşümünün merkezinde bebeğin emzirilmesi yer almaktadır. Emzirme, her ne kadar binlerce yıldır bebeğin beslenmesi için başlıca yöntem olarak kullanılsa da 80'li yıllardan itibaren kâfi olandan çok daha fazlasının talebi, annelik üzerinde önemli etkiye yol açmıştır. 70'li yıllarda çalışan anneler bebeklerini biberon vasıtasıyla besleyerek işlerine devam edebilme imkânına sahipken emziren anneler ise azınlığı oluşturmuştur. Ancak sonraki yıllarda durum özellikle Amerika'da tersine dönmüştür. 1950'lerin ikinci yarısında iki anne tarafından emzirmenin avantajlarını ve doğanın ahlaki otoritesi temalarını esas alarak kurulan La Leche League Derneği, kadınlarla yapmış oldukları toplantıların etkisinin yıllar içinde yayılması ile Amerika'da emzirmeye dair tutumlar üzerinde büyük ölçüde değişikliğe yol açmıştır. Öyle ki 50'lerin ortasında emziren annelerin oranı %20 iken, 80'lerde %60'a ulaşmıştır (Badinter, 2011: 74).

Derneğin yapmış olduğu mücadele iki ilke çerçevesinde gerçekleşmiştir; annelerin, çocuklarının ihtiyaçlarını her şeyin üzerinde tutması gerekliliği ve çocuğun ortaya çıkmış ya da ileride çıkacak tüm ihtiyaçlarını belirleyen asıl kaynağın doğa olduğu (Weiner, 1994). Kısacası iyi anne olmak demek çocuğunun istediği her an onu emzirebilmek için onunla evde kalmak demektir. Bu nedenle dernek, annenin çalışma hayatına dâhil olmasını hoş karşılamamakta; yalnızca maddi sıkıntılar olması halinde çalışmasını kabul edebilmektedir.

Kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği açısından geçirdiği dönüşüm, ataerkil düzenin dışına çıkmak konusunda başarı elde edilmesine ve aile içerisinde kararlar ve nispeten işbölümüne olumlu biçimde yansımaya rağmen doğumun mutlak surette kadına özgü bir yeti olması ve dolayısıyla beraberinde getirdiği sorumluluklar, eşitliğe giden yolda geri dönüşlere yol açmaktadır. Bir de kadın gerçekten mükemmel bir anne olma çabası içerisine giriyorsa bu bir nevi gönüllü kölelik haline gelmekte, aşınan erkek egemenliği bebek vasıtasıyla dirilmektedir.

Emzirmenin çocuğun istediği an, istediği sürece yapılmasını öneren görüşe bir de çocuk 3 yaşına gelen kadar beraber kalınması tavsiyesinin eklenmesi, kadınların kendilerine, hobilerine ve en önemlisi çalışma hayatlarına ayırdıkları zamana ambargo koymak anlamına gelmektedir (Badinter, 2011: 111).

Bu durumun genel bir eğilim oluşturup oluşturmadığı henüz netlik kazanmamakla birlikte, kadınların hem iyi bir anne hem de başarılı bir çalışan olmasının mümkün olamayacağı düşüncesi genel bir kanı olma yolundadır. Bu

doğrultuda kadınlar, yarı zamanlı çalışmaya bazı durumlarda kendi tercihleri ile bazı durumlarda ise işverenler tarafından mecbur bırakılmaları neticesinde yönelmektedir.

c. Feminist Hareketlerin Çalışan Anneler Üzerine Etkisi

Genel olarak feminist eleştirinin odağında erkek egemenliğindeki güç ve iktidar ilişkilerinin sorgulanması yer almış ve bu doğrultuda kadınların özgürleşmesinin mümkün olduğu bir toplumsal yapıya nasıl ulaşılabileceği üzerinde durulmuştur (Sancar, 2017: 35).

Feminist hareket, hem ulusal hem de uluslararası platformda kadınların birey olarak kabul edilmesi mücadelesini vermiştir. Üzerinde odaklanılan konulara göre feminist hareketin birinci dalgası, cinsiyete dayalı iş bölümünü genel olarak kabul etmesine rağmen eğitimde, toplumsal hayatta ve çalışma hayatında fırsat eşitliği konularını öne çıkarmıştır. Çekirdek aileye ve kadınların ev içi yüklerine yönelik eleştiriler ancak 2. dalga feminizm ile ortaya konmuştur.

Feminist hareketin ele aldığı konuları, bakış açısına göre değerlendirmesi ile farklı feminist teoriler ortaya çıkmıştır; liberal, radikal, kültürel ve sosyalist teorilerin yanı sıra siyah feminizm ve psikanalitik feminizm.

Liberal feminist düşüncede eğitimde ve çalışma hayatında fırsat ve ücret eşitliği konuları ön plandadır (Hamilton, 1996). 1960 ve 1970'li yılların sonlarında ortaya çıkan radikal feminist düşünce; cinsellik, üreme ve annelik ilişkilerine vurgu yapmıştır (Rich, 1976; O'Brien, 1981). Sosyalist feminizm ise özel ve kamusal alan ayrımına, kapitalizmin ortaya çıkardığı ilişkilere ve çalışanlara yönelik çocuk bakım hizmetlerinin eksikliğine odaklanmıştır (Jaggar, 1983). Psikanalitik feminizm, annelik ve aile kurumunu ve bireylerin gelişimleri üzerinde cinsiyetin etkisini inceleme alanı olarak kabul etmiştir (Chodorow, 1978; Mitchell, 1974).

Liberal feminizm; liberalizmin hak ve özgürlükler talebinden yola çıkarak bu hak ve özgürlüklerin tüm kadın ve erkekler için geçerli olduğunu savunması nedeniyle ana akım feminizm olarak kabul edilmektedir. 19. yüzyılda eşit ücret, eğitim ve oy kullanma hakkı gibi konuları savunan feministlerin başında Elizabeth Stanton ve Susan B. Anthony bulunmaktadır. Liberal feministler, kadınların mevcut durumlarına neden olan koşulların onları kamusal alandan dışlayan yasalar ve önyargılar olduğunu savunmaktadır (Hamilton, 1996: 16). Belirtildiği üzere cinsiyetçi tutumlara getirilen eleştirilerin yanı sıra eğitimde ve çalışma hayatında fırsat eşitliği konuları da bu feminist

akımda ön plandadır. Friedan (1983), hayatını anne ve eş olarak sürdüren ancak mutsuz olan kadınların çalışma hayatına katılarak bu sorunun üstesinden gelebileceklerini savunmuştur. Eisenstein (1981), liberal feminizmi bireysel yaklaşımı nedeniyle eleştirmiştir. Zira toplumda bulunan ataerkil yapılar fırsat eşitliği önünde engel oluşturmaktadır. Bu doğrultuda yeni feminist teoriler ortaya çıkmıştır.

Radikal feminizm, kadınların ezilmesinin kaynağı olarak ataerkil sistemi görmektedir. Zira kurumların ve toplumsal yapının inşası ataerkillik yoluyla gerçekleşmiştir. Bu nedenle evliliğin ve ailenin ortadan kalkması gerektiğini savunmuşlardır. Radikal feministler, kadınların bedeni, cinselliği, üremesi ve anneliği üzerinde erkeklerin hâkimiyetinin nasıl ortaya çıktığına odaklanmıştır. Radikal feministlerin içinde dikkat çekici görüşlere sahip olan kuramcılar arasında Adrienne Rich ve Mary O'Brien yer almaktadır.

Sosyalist feminizm; radikal feminizm, ataerkilliğe ve erkek kontrolüne odaklanırken Marx'ın düşüncelerinden yola çıkarak kapitalizmin toplumsal ilişkileri üzerinde durmaktadır. Kapitalizmin ortaya çıkardığı kamusal ve özel alan ayrımı, kadınların hem aile içerisinde hem de çalışma hayatındaki durumunu belirlemekte ve kadının üzerindeki baskıyı pekiştirmektedir. Sosyalist feministlerin cinsiyete dayalı işbölümü doğrultusunda üzerinde durdukları konular; çocuk bakımı, çalışma ve ev işlerinin bir arada sürdürülmesi ve kadınların anneler olarak vermiş oldukları emeğin değersizleştirilmesi anlamına gelen anneliğin idealize edildiği ideolojidir. Jaggar (1983: 325-328), düşük ücretler karşılığında çalışmaya hazır bir yedek işgücü ordusu olarak görülen kadınların ücretli bir işin yanı sıra çocuk bakımı gibi ağır bir sorumluluğu da üstlenmeleri nedeniyle sağlıklarını kaybettiklerini savunmaktadır. Luxton (1986: 35) ev içi emeğinin belirli bir kimlik kazanması söz konusu olmadığı müddetçe gerçek bir kadın-erkek eşitliğinden bahsedilemeyeceğini belirtmiştir. Jaggar (1983: 147) da sosyo-ekonomik bir dönüşümün erkek egemenliğini ortadan kaldıracığını öne sürmüştür. Smith (1987) ise annelik ideolojisinin yüceltilmesine rağmen annelik faaliyetlerinin değersizleştirildiğini savunmuştur.

Kültürel feminizm; geniş bir kültürel dönüşümün mümkün olabileceğini akli ve eleştirel düşüncüyü kabul ederken, akıldışı ve sezgisel nedenlerin de toplum üzerinde etkili olduğunu savunmaktadırlar. Bu nedenle kültürel feminizmin temelinde anaerkil düşüncenin yattığını söylemek yanlış olmayacaktır. Kültürel feminizmin gelişiminde, Margaret Fuller'in 'On Dokuzuncu Yüzyılda Kadın' (Woman in the Nineteenth Century) isimli eseri önemli rol oynamıştır. Bu görüş, kadınların dış dünyadan kendilerine

yönelen baskılara karşı duygularını dinleyerek doğaya uygun bir biçimde gelişebileceğini ileri sürmektedir. Kadınların ancak bu şekilde varlıklarını ortaya koyabileceği önerilmiştir. Elizabeth Cady Stanton, 'Anaerkillik' (Maternity) eserinde tarihsel olarak anaerkill dönemi ataerkill dönemin takip ettiğini ve bir sonraki dönemin her iki cinsin birden hâkim olduğu dönem olacağını ileri sürmüştür. Anaerkillik ile yapılan vurgunun temelinde, çocukların koruyuculuğunu yapan annelerin kadınlara mahsus erdem ve duygularla toplumsal gücü elde edeceği inancı yer almaktadır (akt. Donovan, 2012: 38). Benzer biçimde Gilman (1898) da anneliğin koordine edici, birleştirici, yaratıcı ve koruyucu güçlerine vurgu yapmıştır.

Psikanalitik feminizm; kadınların anneliğe atfettikleri değer ve bu değerlerin annelik ideolojisi ve cinsiyete dayalı işbölümü ile ilişkisi üzerine odaklanmıştır. Mitchell (1974), psikanalizin bir teori olmadığını aksine var olanın analizi olduğunu belirtmiştir. Diğer bir deyişle tercih ya da zorunluluk biçiminde gerçekleşen çocuk bakımı gibi faaliyetlerin analiz edilmesi yoluyla açıklığa kavuşturulabileceğini savunmaktadır. Benzer biçimde Chodorow (1978) anne ve kızı arasındaki ilişkinin ailenin cinsiyetçi yapısını belirlediğini ve hem özel hem de kamusal alanda cinsiyete dayalı işbölümünü sürekli hale getirdiğini ileri sürmüştür. Kısacası psikanalitik feministler, anneliğe dair rol ve beklentilerin nedenini oluşturan psiko-sosyal faktörler üzerinde durarak, kadınların anneliğinin gündelik yaşamları içerisinde doğal bir oluşum sergilemesini anlamaya çalışmışlardır.

Feminist akımların etkileri ulusal düzeyde hareketlere yol açmıştır. Ulusal düzeyde gerçekleşen feminist hareketler içerisinde başarıya ulaşan örneklerden biri olarak Finlandiya ve Norveç'teki kadınların kazanımları olarak gösterilmektedir. Bu ülkelerde ulus devlet inşasının başladığı andan itibaren kadın hareketi ile işbirliği içinde olunması, böylece çocuk bakım sorumluluğunun kamusallaştırılarak aile içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarının korunmasının sağlanması kayda değerdir (Sancar, 2017: 69). Almanya ve Fransa gibi ülkeler ise kadın haklarını, faşizme karşı kadın örgütleri tarafından verilen mücadele neticesinde elde etmiştir (Sancar, 2017: 71).

Kadın hareketleri, modernleşmeci (anti-natal) ve annelik-odaklı (maternalist) feminizm olarak iki akım altında toplanmıştır. Modernleşmeci feminizm, kadın ve erkek arasındaki çıkar çatışmasına odaklanarak kadınların dişil rollerine yapılan vurguları ve erkek egemenliğini reddetmektedir. Kadını sınırlayan rollerin en başında anneliğin yer aldığını ve anneliğin devlet tarafından desteklenmesi ve sorumluluğunun paylaşılması

gerekliliğini işaret etmektedir. Annelik odaklı feminizm ise kadın ve erkeklerin farklı rolleri olduğunu kabul ederken eşit haklara sahip olmaları gerektiğini savunmaktadır. Kadın ve erkeğin birbirinin tamamlayıcısı ve birbirine bağımlı olduğunu öne sürmekte hem anneliği hem de çalışma hayatını desteklemektedir. Kanada, Filipinler ve Finlandiya gibi ülkelerde bu feminist görüş doğrultusunda kazanımlar elde edilmiştir (Sancar, 2017: 71).

Annelik ve annelik faaliyetleri, kadınların toplumsal konumunun ideolojik, ekonomik, siyasal, kültürel ve hukuki bağlamda yüzyıllar boyunca belirleyicisi olmuştur. Bu nedenle sosyolojik araştırmaların odak noktalarından birini oluşturmuştur. Bu doğrultuda araştırmacılar, anneliği ve annelik faaliyetlerini açıklama ve anlama çabasına girmişlerdir. Farklı toplumlarda ve farklı dönemlerde anneliğe atfedilen değerlerin yükseltilmesi ya da aşınmasının temelinde ideolojik arka planın olduğu ve anneliğin kurum olarak inşa edildiği hususunda birçok kuram uzlaşsı halindedir.

Tarihsel olarak annelik kurumu ve faaliyetleri bu ideolojilerin etkileri ile şekillenmiştir. Tarım toplumlarında geniş ailenin üyeleri tarafından gerçekleştirilen çocuk bakımı anneliğin zorunlu getirisi olarak kabul edilmezken, kent yaşamında aristokrat annelik ise çocuğun sütanneye, mürebbiyelere ve yatılı okullara emanet edilmesi şeklinde gerçekleşmiştir. Diğer bir deyişle annelik, çocuklara adanmayı gerektirmeyen ancak soyun devamlılığına hizmet eden bir olgu olarak kabul edilmiştir. Sanayileşmenin ilk dönemlerinde ise kadınların çocuklarıyla birlikte çalışma hayatına dâhil olması kapitalizme hizmet etmiştir. Ancak, uzmanlaşma ve işbölümünün gelişmesi, ucuz işgücü olarak kabul edilen kadın emeğine duyulan ihtiyacı ortadan kaldırırken; maddi açıdan çalışmaya ihtiyacı olmayan orta sınıf kadınların özel alana çekilmesi işçi sınıfı kadınlara sirayet etmiştir. Anneliğin bu dönemde yükseltilmesi, kentleşmenin ve çekirdek ailenin yaygınlaşması nedeniyle anneleri çalışan bakıma muhtaç çocukların sağlıksız koşullarda büyüdüğünün ya da hayatını kaybettiğinin öne sürülmesi vasıtasıyla gerçekleşmiştir. Diğer bir deyişle evcimenlik kültürü, bu dönemde hâkim olmuştur.

Savaş dönemleri gelip çattığında gerek eşlerinin savaşta olması nedeniyle kadınların geçim sıkıntısına düşmesi gerekse sanayide yaşanan işgücü kaybı, yeniden işgücüne katılmalarına yol açmıştır. Özellikle İkinci Dünya Savaşı döneminde çocuk bakımı ve anneliğe dair uygulamaların, sosyal refah devleti politikalarının ve hukuki düzenlemelerin hayata geçirilmesi çalışan annelik olgusunun yükselişe geçtiğinin ve tam zamanlı annelik ideolojinin aşındığının kanıtı niteliğindedir. Savaştan sonra

kadınlara evlerine geri dönmeleri çağrısı, yine annelikleri üzerinden yapılırken; bu çağrıya kulak asmayan anneler çalışma hayatında varlık göstermeyi sürdürmüştür.

Fordist sistemin tıkanması, teknolojik gelişmeler yaşanması, neoliberal politikaların devreye girmesinin ardından küreselleşme ve uluslararası rekabetin ön plana çıktığı ve hizmet sektörünün genişlediği 1980'lerden itibaren kadınlar, çocuk bakım faaliyetlerini sürdürmelerine olanak tanıdığı iddiası ile esnek çalışma biçimlerinin içine çekilmiş ve güvencesiz işlerde ikincil konumları pekişmiştir. Artan eğitim seviyelerinin geçmişte erkek mesleği olarak kabul edilen birçok alanda kadınların meslek sahibi olmasını sağlamasına rağmen yoğun annelik ideolojisi ile kadınlar, çalışma hayatının dışına çekilmeye ya da en iyi ihtimal ile esnekleşmeye yönlendirilmektedirler. Anneliğin adeta kariyer olarak parlatılması bu ideolojinin bir parçasıdır. Son iki yüz yıl göz önünde bulundurulduğunda, annelik ve ev işlerinin doğrudan kadına atfedilmesinin sosyal politikalar, feminist hareketler, çalışma hayatına dair düzenlemeler ile aşınma yaşadığı söylenebilir; ancak kadınların anne kimlikleri çalışma hayatında, ailede ve toplumda önemini korumaktadır. Sonraki bölümde günümüzde çalışma hayatında anneliğin özellikleri, karşı karşıya kaldığı sorunlar ve Türkiye'de çalışan annelik ele alınacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

GÜNÜMÜZDE ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELİK: ÖZELLİKLER VE SORUNLAR

I. GÜNÜMÜZDE ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELİK

Annelik ve annelik faaliyetleri ideolojik, ekonomik, sosyal, teknolojik ve hukuki bağlara sahip olmayı sürdürdüğü müddetçe yeniden tanımlanmaya ve dönüşüme uğramaya devam edecektir. Bugün doğum kontrolü yöntemlerinin gelişmesi ve daha az sayıda doğum yapmaları nedeniyle kadınların istihdama katılımı kolaylaşmıştır.

1970 ve 1980'li yıllardan itibaren feminist bir ideal haline gelen ve yaygınlaşan çalışan anne ideolojisi, daha önce sözü edilen yoğun annelik ideolojisi ile çatışma halindedir (Dillaway - Pare, 2008: 444). Kadının tam zamanlı annelik yapması gerektiğini öne süren yoğun annelik ideolojisinin aksine eğitim seviyesi yüksek, oldukça zeki ve yetenekli kadınların sayılarında yaşanan artış nedeniyle böylesi bir potansiyelin yalnızca çocuğun yetiştirilmesi ile harcanmaması gerektiği düşüncesi de taraftar bulmaya başlamıştır. Bir annenin çalışması, yoğun annelik modelinin tam zamanlı annelik idealiyle taban tabana zıtlık oluşturmakta ve bu ideale ulaşmanın başlıca yolu, istihdamdan çekilmekten geçmektedir. Aksi takdirde çalışan anne, "iyi anne" olabilmek amacıyla üzerine düşeni yapmamış üstüne üstlük annelik görevlerini başkalarına devrederek kendisine yöneltilen eleştiri oklarına hedef olmayı hak etmiş olarak değerlendirilmektedir (Macdonald, 1998: 31).

Annelik cephesinde hal böyleyken çalışma hayatı açısından her şeyin yolunda olduğunu söylemek pek mümkün gözükmemektedir. Zira her işyeri nezdinde ortalama benzer beklentiler neticesinde oluşturulmuş bir ideal çalışan tipi bulunmakta, ancak anne olan ya da anne olma potansiyeli taşıyan çalışanlar bu ideal tip ile bağdaştırılamamaktadır. Bu ideal çalışan tipinden tam zamanlı çalışması, işe başladığı dönemden itibaren kesintisiz bir biçimde emekliliğine kadar çalışma hayatını sürdürmesi ve ailevi sorunlarını ve sorumluluklarını işine yansıtması beklenmektedir. Kadın çalışanlar ise doğum nedeniyle işe kısa sürelerle ara vermek zorunda kalmalarının yanı sıra çocuk bakımıyla ilgili sorun yaşamaları halinde işlerini de tamamen bırakmak zorunda kalmakta, bakım ile ilgili sorunlar halledilse bile annelik görevlerini ve sorumluluklarını olumsuz etkileyecek çalışma koşullarının gerektirdiği

özveriyi gösterememektedirler. Dolayısıyla hayatlarının bölünmüş bu iki kısmında da yetersiz olmakla suçlanmaktadırlar.

Günümüzde çalışan anneler hem yoğun annelik hem de ideal çalışan modellerinin beklentileri arasında sıkışıp kalmıştır. Beraberinde anne ve çalışan rollerinin çatışmasını getiren bu durumun üstesinden yine daha önce sözü edilen ve başarılı bir çalışma hayatı ile yoğun annelik modelini bir arada sürdürebilen “süper anne” modeli ile gelinmeye çalışılmaktadır (Oates, 2007: 17; Dillaway - Pare, 2008: 445).

Kısacası, kadınların annelikle çalışma hayatını bir arada sürdürmesi zaman içinde toplumsal bakış açısına göre daha kabul edilebilir hale gelmişse de her iki alanın kadın üzerinde kurduğu baskı, yaşamlarını zorlaştırmaya devam etmektedir.

Kaçınılmaz bir biçimde aralarında çatışma yaşanacağı düşünülen annelik ve çalışma hayatı, önceliğin her zaman çocuğa ait olduğu kabul edilerek ancak bunun için çalışma hayatı gözden çıkarılmadan farklı faaliyet alanları olarak birlikte sürdürülebilir olacaktır (Maher, 2005: 23-26).

Annelik ve çalışma hayatının bir arada yürütülebilmesi için, bireylerin verimli ve verimsiz olmak üzere ön yargıdan kaçınma stratejilerine başvurdıkları belirtilmektedir. Verimli kaçınma stratejileri, çalışma hayatında işin gerektirdiği zaman ve performansın artırılması ile bireyi kariyerinde başarıya ulaştıran -evlenmeyi erteleyerek bekârlık süresini uzatmak, daha fazla çocuk sahibi olmayı arzu etmeye rağmen az sayıda çocuk sahibi olmak, çocuk sahibi olmayı ertelemek, işyerinde sorumluluk almaktan kaçınmamak vb.- stratejileri içermektedir. Verimsiz kaçınma stratejileri ise bireyin performansında bir artış yaşanması bir yana düşüş olmasına rağmen işine bağlılık duyduğuna dair izlenim yaratılmasını sağlamaya yönelik ücretli doğum izni kullanmamak, çocuğun doğumundan kısa süre sonra işe geri dönüş yapmak ve çocukla ilgili gerekli durumlarda işyerinden izin almamak şeklindeki stratejilerden oluşmaktadır (Drago vd., 2006: 1223, 1229).

Johnston ve Swanson (2007), tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan ve ev kadını olan 98 anne ile birlikte yapmış oldukları araştırma neticesinde, kadınların iki farklı kimlik olan çalışan ve anne kimliklerini yapılandırmak üzere bilişsel süreçlerden geçtikleri ve dört farklı yöntemden birini tercih ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Bu yöntemlerden ilki olan seçim yöntemi, çalışan ve anne kimliklerinden yalnızca birini seçerek diğerini tamamen gözden çıkarmak şeklinde tanımlanmaktadır. Bu yöntem

doğrultusunda anne kimliğini seçen kadın çalışma hayatından çıkarken çalışan kimliğini seçen kadınlar, anneliği erteleme veyahut seçenekleri arasından tamamen çıkarmaya yönelmektedirler. Diğer bir yöntem ise bu iki kimliği ve bu kimliklere dair tüm faaliyetleri birbirinden ayırmayı sağlayan ayırma yöntemidir. Üçüncü yöntem ise etkisizleştirme yöntemi olarak adlandırılmakta ve bu iki kimlik doğrultusunda oluşan beklentilerin bir noktaya kadar yerine getirilmesine rağmen bu kimliklerden herhangi birini sahiplenmemek şeklinde tanımlanmaktadır. Yarı zamanlı çalışan annelerin bu yöntemi uyguladığı ve her iki kimliklerini de bu şekilde idare ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak yeniden çerçevelendirme yöntemi ile kadınlar, kimliklerini birbiriyle çatışmayacak şekilde yeniden yapılandırmayı tercih etmektedirler. Tam zamanlı olarak çalışan annelerin anneliklerinin kariyerlerini, kariyerlerinin ise anneliklerini olumsuz bir biçime etkilemediğini aksine her iki kimliğin bir diğerini zenginleştirdiğini savunmaları bu yöntem neticesinde gerçekleşmektedir (Johnston - Swanson, 2007: 451-457).

Anne ve çalışan kimliklerinin çatışması/uzlaşması, annelik ve çalışma hayatına dair tercihlerin bireysel/toplumsal olarak yapılması ve karşılaşılan sorunlar ile baş etme stratejileri, araştırmacıların ilgi alanını oluşturmuştur. Kadınların annelik ve çalışma hayatına dair tercihlerini sınıflandıran diğer bir çalışma ise kariyer tercihleri teorisiidir.

Hakim'in İngiltere ve diğer Avrupa ülkeleri verilerini kullanarak yapmış olduğu analiz neticesinde ortaya çıkan kariyer tercihleri teorisi, kadınların iş ve aile arasında yaptıkları tercihler ışığında aile ve çalışma hayatına dair tutum ve davranışlarını sınıflandırmıştır (Hakim, 1998: 139). Hakim (2000: 273), kadınların yaşadıkları gelişmiş ve liberal toplumlarda kendi yaşam tarzlarına yönelik farklı tercihler yapabileceğini savunmaktadır. Bu farklılıkların ortaya çıkmasının altında yatan temel neden ise üzerlerinde onları sınırlayan ve bir seçim yapmaya zorlayan baskı mekanizmalarının olmamasıdır. Bu farklı yaşam tarzları, ekonomik ve sosyal yapıların yarattığı etki de göz ardı edilmemekle birlikte farklı istihdam davranışlarına yol açmaktadır (Hakim, 2003b: 343). Bu farklı istihdam davranışlarından her biri, kadınların eğitim, vasıf, deneyim ve gelir düzeyleri ne olursa olsun öncelikleri doğrultusunda tercih edilebilmektedir (Hakim, 2007: 199). Kadınların kariyer tercihlerini özgürce yapabilmelerinin koşulu ise erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmaları ve işgücü piyasalarının esnek olduğu ülkelerde yaşamalarıdır (Crompton - Lyonette, 2008: 217). Bu nedenle Hakim (1998: 140), ülkeler arasındaki bu farklılıkların kadın istihdamı üzerinde etkisini ortaya koymak üzere teorisini geliştirmiştir.

Hakim (2000: 7), kariyer tercihleri teorisini, dört ilke çerçevesinde oluşturmuştur. Bu ilkelerden biri ise kadınların davranışlarını belirleyen temel değerler doğrultusunda yapmış oldukları tercihlerin çeşitliliğine neden olan beş farklı tarihsel değişim noktasını temel almaktadır. Bu beş farklı değişim noktası, belirli bir sıra izlememekte, tüm modern toplumlarda her biri birlikte ve aynı dönemde görülemeyebilmektedir. Bu değişimlerin başında doğum kontrol yöntemleriyle ilgili yaşanan gelişmeler yer almaktadır. Bu gelişmeler ile kadınların kendi bedenleri üzerinde karar alma olanağı doğmuştur. Belirtilen diğer bir tarihsel değişim ise kadınların, işgücü piyasasında erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmalarının sağlanmasına yönelik gelişmelerden oluşmaktadır. Bazı ülkelerde cinsiyet ayrımcılığının yasal olarak önlenmesine ve kadınların sosyal politika uygulamaları kapsamındaki finansal destek, konut desteği ve diğer kamu hizmetlerinden faydalanmalarının mümkün kılınmasına yönelik gelişmelerin yaşanması ile fırsat eşitliğinin yaratılması açısından önemli gelişmeler yaşanmıştır. Özellikle doğum kontrol yöntemlerinin gelişimi ve fırsat eşitliğinin sağlanması kadınların yapmış oldukları tercihleri, daha bilinçli ve daha gerçekçi bir hale getirmiştir. Beyaz yakalı işlerin sayısında yaşanan artış ve kadınlara mavi yakalı işlerden daha cazip gelmesi ile bu işlere yönelmeleri diğer bir tarihsel değişim olarak görülmüştür. Benzer biçimde işgücü piyasasında ücretli işlere alternatif işlerin ortaya çıkışı da kadın istihdamı üzerinde belirleyici olan diğer bir değişimdir. Son olarak modernleşme ile toplumlarda artan bireysellik ve çeşitlenen yaşam tarzlarına dair bireysel tutumlar, değerler ve tercihler önem kazanmıştır.

Kariyer tercihleri teorisinin temelinde bulunan ikinci ilke, kadınların aile ve çalışma hayatı tercihleri arasında önemli farklılıklar bulunduğu, diğer bir deyişle kadınların tercih ve önceliklerinin türdeş olmadığı, bu farklılıklara işgücü piyasasındaki eğitim, nitelik, meslek ve deneyim gibi diğer farklılıkların da eklenmesiyle kadınların kariyer tercihlerine göre üç farklı grupta sınıflandırılacağı şeklindedir. Bu grupların niceliksel büyüklüğünü belirleyen faktör ise ülkelerde uygulanan sosyal politikaların bu gruplara verdiği desteklerin yoğunluğudur.

Üçüncü ilke, bir önceki ilkede belirtilen kadın tercih ve önceliklerinde oluşan farklılıkların bu farklı gruplardaki kadınlar arasında çıkar çatışmasına yol açması ve bu çatışmanın türdeş tercih ve önceliklere sahip erkeklere ataerkilliğin devamı ve işgücü piyasasında başarı elde etmeleri açısından avantaj sağlamasıdır.

Son olarak belirlenen ilke ise böylesi bir çeşitliliğin geçmişte olduğundan daha belirgin ve geniş bir yelpazede olması nedeniyle, özellikle aile ve istihdam yapıları

üzerinde yapılacak sosyal mühendislik çalışmalarının öngörülerinde yanlıgılar ortaya çıktığı ve hem istihdam hem de aile ve anneliğe yönelik eğilimlerin, belirli bir çizgide ilerlemediğidir (Hakim, 2007: 196-198).

Başlangıçta istihdam odaklı kadınları “kendini yetiştirmiş kadınlar”, “ev odaklı” kadınları ise “minnettar köleler” olmak üzere sınıflandıran teoriye, sonraki yıllarda istihdam ve aile arasında “uyum sağlayabilen kadınlar” grubu eklenmiştir (Tablo 6) (Hakim, 1991: 101-116).

Tablo 6. 21. Yüzyılda Kadınların İş-Yaşam Tarzı Tercihlerinin Sınıflandırılması

EV MERKEZLİ	UYUM SAĞLAYABİLEN	İŞ MERKEZLİ
Kadınların %20'si (%10-%30 arasında değişmektedir.)	Kadınların %60'ı (%40-%80 arasında değişmektedir.)	Kadınların %20'si (%10-%30 arasında değişmektedir.)
Hayatları boyunca temel önceliklerini aile hayatı ve çocuklar oluşturur.	Kariyer planlaması ve istikrarlı bir çalışma hayatı olmaksızın iş ve aileyi uyumlaştırmak isteyen kadınları içeren en kapsamlı gruptur.	Çocuksuz kadınların yer aldığı gruptur. Hayattaki temel öncelikleri iş ya da politika, spor, sanat gibi diğer etkinliklerdir.
Çalışma hayatına katılmayı tercih etmemektedirler.	Çalışmak istemelerine rağmen kendilerini bir işte kariyer sahibi olmaya tamamen adamak istemezler.	Kendilerini tamamen işe ya da eşdeğer etkinliklere adanmışlardır.
Diplomaları, kültürel sermaye işlevi görmektedir.	Diplomalar, çalışma hayatında kullanılmak üzere alınmıştır.	İş ya da diğer etkinlikler için geniş akademik yeterliliklere ve eğitime yatırım yapmaktadırlar.
Sosyal politikalara ve aile politikalarına duyarlıdırlar. İstihdam politikalarına duyarsız kalmaktadırlar.	Sosyal politikalar, istihdam politikaları, fırsat eşitliği, ekonomik büyüme/döngü ve krizler gibi tüm politikalara çok duyarlıdırlar.	Sosyal politikalar ve aile politikalarına duyarsız kalırken istihdam politikalarına, siyasi ve sanatsal politikalara duyarlıdırlar.
Aile değerleri: Bakım, rekabetçi olmayan paylaşım, uyuma odaklanma.	İki değer çatışması arasında uzlaşma	Piyasa değerleri: rekabetçi davranış, başarıya yönelim, bireysellik ve mükemmellik.

Kaynak: Hakim, 2000: 6; 2007: 201

Ev merkezli kadınların temel öncelikleri, aile hayatına yöneliktir, geniş ailelere sahip olmayı arzu etmektedirler ve doğurganlık oranları iş merkezli kadınlardan daha yüksektir (Hakim, 2003a: 365). Ev merkezli kadınlar, gerek mevcut politikaların gerekse medyanın odak noktası olan çalışan kadınların ve büyük başarıların dışında olduğu için nispeten görünmez bir azınlık grubudur. Daha büyük ailelere sahip olma eğilimindedirler ve hane gelirinde maddi sıkıntılar yaşanmadıkça evlilikten sonra ücretli çalışmaktan kaçınmaktadırlar. Eğitimlerini sürdürmelerinin en önemli nedenlerinden biri evlilik piyasasında daha iyi alternatiflere ulaşma olasılığıdır. Almış oldukları eğitimlerin niteliği işgücü piyasasında ekonomik değerler taşımaktan çok kültürel sermayeyi sağlamaya yönelik sanat, beşeri bilimler ya da dil öğrenmeyi içermektedir (Hakim, 2003b: 55).

İş merkezli kadınlar, kadınların yükseköğrenime daha fazla devam etmelerine ve profesyonel mesleklere daha fazla yönelmelerine rağmen azınlıkta kalmaktadırlar. İş

merkezli insanlar (erkekler ve kadınlar), kariyer, spor, siyaset veya sanat alanları gibi kamusal alanda rekabetçi faaliyetlere odaklanırlar. Aile hayatını, merkeze aldıkları etkinlikler etrafında konumlandırmakta ve evlenseler bile çoğunluğu çocuksuz kalmayı tercih etmektedir (Hakim, 2003b: 55).

Uyum sağlayabilen kadınlar, çalışma hayatı ve aile hayatını herhangi birine sabit bir öncelik tanımaksızın birleştirmeyi tercih eden kadınlar olarak sınıflandırılmışlardır. Bu iki farklı alanda da başarı elde etmek istemektedirler. Ancak genellikle birinde daha az başarı elde ederler ki bu alan çalışma hayatı olmaktadır. Kadınlar çoğunluğunun oluşturduğu bir grup olan uyum sağlayabilen kadınlar, pek çok meslekte varlıklarını gösterebilirler. Öğretmenlik gibi meslekler, iş ve aile dengesini sağlayabilmeleri için cazip buldukları mesleklerdir. Genellikle çocuk sahibi olduktan sonra yarı zamanlı çalışmaya geçmeyi tercih etmektedirler (Hakim, 2003b: 55).

Kadınların, sahip olunacak çocuk sayısı ya da çocuksuz kalma tercihi gibi doğurganlık seçimlerinin ve çalışma biçimleri, çalışma süreleri gibi istihdama yönelik seçimlerinin bu tercihler doğrultusunda oluştuğu ve ekonomi, istihdam ve sosyal politikalara duyarlılıklarının belirlendiği söylenebilir. Özellikle iş ve aile hayatı arasında uyum sağlayabilen kadınların meslek tercihleri, bu uyumu yakalamaya elverişli mesleklerden yana olmaktadır.

A. ÇALIŞAN ANNELERİN AĞIRLIKTA OLDUĞU MESLEKLER

Günümüzde çalışma hayatında kadınların dolayısıyla annelerin ağırlıklı olarak istihdam edildiği sektör, hizmet sektörüdür. Hizmet işlerinin özü itibarıyla kadınsı niteliğe ve esnek çalışma sürelerine sahip olması, kadın işgücünün bu mesleklerde kullanılmasını mümkün kılmıştır. Böylece annelik nedeniyle çalışma hayatına ara vermek ya da çalışma hayatını annelikle bir arada yürütmek söz konusu olabilmektedir.

Kadınlar, istihdama dâhil oldukları Sanayi Devrimi'nden bu yana vasıf ve yüksek eğitim gerektirmeyen işlerde çalışmak durumunda kalmışlardır. Yeterli vasıf ve eğitim düzeyine sahip olanların uzmanlık sahibi oldukları meslekler ise yine toplum nezdinde kadınların yapmasının uygun görüldüğü mesleklerdir. Mesleki yönlendirmenin çocukluk çağından itibaren başlaması ve eğitim hayatının bu doğrultuda ilerlemesinin temelinde, aile ve toplumun, kadının anneliği ve ev kadınlığını çalışma hayatı ile birlikte yürütmesine olanak tanıyacak meslekler ve çalışma koşullarını tercih etmeleri yer almaktadır. Öğretmenlik, akademisyenlik, hemşirelik, devlet memurluğu gibi yükseköğrenim neticesinde edinilen mesleklerde kadınlar çoğunluğu oluşturmakta ve

böylece iş ve aile dengesinin kurulması mümkün görülmektedir. Düşük eğitim düzeyine sahip kadınların yer aldığı sekreterlik, kasiyerlik, tezgâhtarlık, temizlik ve bakım işleri vb. düşük vasıf gerektiren işler de kadınların özel alanla sınırlandırılmasının temelinde bulunan ev işlerine ve kadınlara atfedilen özelliklere benzer niteliklere sahiptirler. Bu doğrultuda kadınların arzu ederek ya da etmeyerek kabul ettikleri işler kadın işleridir. Diğer taraftan erkeklerin yoğunluğu oluşturduğu mesleklerde de önyargılar nedeniyle yer edinmekte güçlük çekmektedirler.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın en belirgin formu; mesleklerin kadın ve erkek işi olarak ayrılması ve terfilerde kadınlara erkekler ile eşit fırsat sunulmamasıdır. Literatürde kadınlara atfedilen özellikler doğrultusunda mesleklerin yatay ve dikey olarak ayrıştığını ve cinsiyetin çalışma hayatındaki belirleyiciliğini işaret eden feminist iktisat teorisine göre yatay ayrışma; cinsiyete göre farklı işkollarında ve meslek dallarında yoğunlaşmayı, dikey ayrışma ise aynı meslek ve işkolunda kadınların alt kademelerde istihdam edilmesine karşın üst kademelerde erkeklerin tercih edilmesini tanımlamaktadır (Lordoğlu - Özkaplan, 2014). Diğer bir deyişle, kadın ve erkek işleri biçimindeki ayrım yatay; kadınların cam tavan -kariyerleri önünde bulunan görünmez ve aşılamayan engeller- nedeniyle yönetim kademelerinde yer almasına olanak tanınmaması ise dikey ayrışmanın varlığını göstermektedir. Yatay ayrışma nedeniyle kadın işi olarak kabul edilen işler düşük statülü, düşük ücretli, güvencesiz ve fazla nitelik gerektirmeyen işlerden oluşurken; erkek işleri, yüksek ücretli ve statülü, sürekli, güvenceli ve nitelikli işlerdir. Kanun yapıcılık, üst düzey yöneticilik gibi üst düzey sorumluluklara sahip işlerde çalışan kadın oranı oldukça düşüktür.

1980'lerden itibaren ise kadınlar, erkeklere tahsis edilmiş görünen mesleklerde ve kadrolarda her ne kadar erkeklerle aynı ücret ve diğer sosyal haklara sahip olmasalar da daha fazla yer almaya başlamışlardır. Doktor, mühendis; hatta pilot, kaptan olan kadınların sayısı her geçen gün artmaktadır. Buna rağmen kadınlar, kendilerine mahsus görülen işlerde işgücü yoğunluğunu korumaktadır. Toplumsal cinsiyet bakış açısında aşınmalar yaşanması, bu durumu henüz ortadan kaldırmaya yeterli olmamıştır. Gerek istihdamda gerek ailede gerekse kamusal alanda gerçek bir dönüşümün yaşanması için bir hayli zaman gerekecektir.

Diğer taraftan, gelişmiş ülkelerde çalışma hayatı ve anneliğin uygulanan politikalar ile desteklenmesi, sözü edilen dönüşümün bu ülkelerde büyük ölçüde tamamlandığını işaret etmektedir.

B. GELİŞMİŞ ÜLKELERDE ANNELİĞİN TEŞVİKİ VE ÇALIŞMA HAYATINI DESTEKLEMEK ÜZERE UYGULANAN POLİTİKALAR

Kadınların çalışma hayatının annelik nedeniyle kesintiye uğramaması ve istihdamdan çekilmelerinin önüne geçilebilmesi için, sosyal refah devleti tarafından yeterli desteği alabilmeleri gerekmektedir. Daha önce de değinildiği üzere bu destekler; annelik izni, çocuk bakım desteği, çocuk yardımı ve babalık izni gibi uygulamaları kapsamaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadınların ve özellikle annelerin istihdama katılabilmesi ve doğum oranlarının düşmesinin önlenmesi için uygulanan sosyal politikaların diğer ülkelerde de uygulanması ve mevcut uygulamaların iyileştirilmesi, ülkelerin refah düzeyinin önemli ölçüde artmasını sağlayacaktır.

Cinsiyet eşitliğinin ve kadın istihdamının sekteye uğramasının önüne geçebilmek için İsveç, Danimarka ve Norveç gibi İskandinav ülkelerinde aile politikalarında önemli bir değişikliğe gidilmiştir.

OECD verilerine göre çocuk başına çocuk bakım desteğine yapılan kamu harcamaları incelendiğinde, OECD ülkeleri arasında 2015 yılında en fazla harcama yapan ülkenin GSYH'nin %2,4'ü oranında kamu harcaması ile İzlanda olduğu görülmektedir. İzlanda'yı takip eden İsveç'te bu oran, %2,2; Danimarka'da ise %2,1'dir (OECD, 2019a). Danimarka'daki harcamanın yüksek olmasının en önemli nedeni, kaliteli çocuk bakım hizmeti verilmesidir. Günlük bakımda her üç çocuğa bir, okul öncesi kurumlarda ise her 7 çocuğa bir personel denk düşmekte ve personellerin pedagojik açıdan eğitilmiş olmaları gerekmektedir (Esping-Andersen, 2011: 125). Bakım hizmeti veren personelin sayısı ve niteliği, çocuk bakım hizmeti uygulamalarında fark yaratan unsurların başında gelmektedir. Diğer unsur ise bu hizmetin yaygınlığıdır.

Danimarka'daki çocuk bakım hizmeti politikası doğrultusunda günlük çocuk bakım hizmetinin genelleşmesi, küçük yaşta çocuğu olan tüm kadınların çalışma hayatına devam edebilmesini mümkün kılmaktadır. 1-2 yaş grubundaki çocukların %85'i bakım merkezlerine kaydolmaktadır. İlaveten Danimarkalı anneler doğum izinleri sona erer ermez işlerine geri döndükleri için çocuk cezası olarak ifade edilen maddi ve mesleki kayıplar oldukça düşük seviyededir (Esping- Andersen, 2011: 125). Doğum izninin sona ermesini takiben annelerin işe dönebilmeleri, erken çocuk bakım hizmetlerine erişimleri halinde mümkün olmaktadır ve anne uzun süreler boyunca çalışma hayatına ara verme zorunluluğu ile karşı karşıya kalarak elde edeceği gelir ve diğer olanaklardan mahrum kalmazken, çocuğu kaliteli bir bakım altında olduğu için işe

dönüş süresini kısaltmaktadır. Bu doğrultuda Danimarka modelinin, herkesi kapsayan ve eşitlikçi bir model olduğunu söylemek mümkündür.

Ülkelerin aile politikaları incelendiğinde, anneliğin çalışma hayatıyla uzlaştırılması ve çalışma hayatında cinsiyet eşitliğinin yaratılması amacıyla ürettiği politikalar nedeniyle diğer bir ideal model olarak görülen İsveç'te; anne-baba izinleri, hasta çocuklar için izin, okul öncesi çağıdaki çocukların bakımı için anne ve babalara sağlanan esnek çalışma saatleri, izinlerin bitişini izleyen dönemdeki kreş olanakları gibi aile politikaları yer almaktadır (Badinter, 2011: 114).

İsveç'te 1974 yılından itibaren annelik izni yerine ebeveynlik izni uygulamasına geçilerek doğum izninin anne ve baba arasında paylaşılması sağlanmıştır. Bu değişikliğe göre ebeveynlik izni toplamda on altı aya yayılabilmiş ve 480 günün 390'unda ilk iki ay gelirin %90'ı, geri kalan on bir ayda %80'i ödenmiştir. İlaveten erkeğe, bu toplam sürenin en az bir ayını izin olarak kullanma zorunluluğu getirilmiş; aksi takdirde süre, kullanılmış gibi, toplam izin süresinden düşülmüştür. Ebeveynlik iznine 1980 yılında babalık izni eklenmiştir. On gün süreli bu izinde de maaşın %80'i babaya ödenmektedir (Norveç'te dört hafta, Danimarka'da iki hafta). Ancak bu politika değişikliği uygulamada önemli bir fark yaratamamıştır. Babaların %75'i kısa süreli olan babalık iznini kullanırken sadece %17'si ebeveynlik izninden yararlanmış (Badinter, 2011: 114). Böylesi bir uygulama bile annelik ve cinsiyet eşitliğini bağdaştırmakta yetersiz kalmıştır.

Model sunduğu imkânlar nedeniyle ideal olarak algılanmakla birlikte politikalar, arzu edildiği biçimde sonuçlanmamıştır. Babalık izinlerinin yalnızca beşte biri kullanılırken, doğum izninin bitiminde çalışma hayatına dönen kadınların oranı %60'tır. Bu %60'lık kesimin ise beşte üçü yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir (Badinter, 2011: 114).

Gelişmiş ülkelerde uygulanan sosyal politikalar annelerin istihdamı üzerinde olumlu etkiye sahip olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlanamamasının en önemli nedeni, kadın rollerini cinsiyet dışına çıkarma konusunda başarı sağlanamamasıdır. Erken çocuk bakım hizmetlerinin kaliteli, erişilebilir ve düşük maliyetli olması, doğum izinlerinin yeterli süreler boyunca yüksek oranda ödemeler ile gerçekleşmesi, yarı zamanlı ve esnek çalışma biçimlerinin mevcudiyeti, cinsiyete dayalı işbölümünü ortadan kaldırmaktan ziyade annelerin çalışma hayatı ile anneliği uzlaştırmasına olanak tanımaktadır. Bu doğrultuda çalışan annelerin istihdam oranları

artmakta; ancak ev işleri ve çocuk bakım faaliyetlerinden sorumlu tutulmaları devamlılık arz etmektedir. Bu çifte sorumluluğa karşın kadınların annelik ve çalışma hayatına yaklaşımları çeşitlilik göstermektedir.

C. ÇALIŞAN KADINLARIN ANNELİĞE YAKLAŞIMLARI

Çalışma hayatına özellikle eğitilmiş, meslek sahibi ve kariyer hedefleri olan kadınların katılımı son yıllarda önemli artış kaydetmektedir. Bu kadınların annelikleri nedeniyle çalışma hayatından çekilmeleri ya da çalışma hayatına uzun süre ara vermeleri, çocuk cezasını beraberinde getirmektedir. Bu kayıpları minimum seviyeye indirmek üzere anneliğin ertelenmesi ya da kayıp yaşamamak amacıyla çocuk sahibi olmamanın tercih edilmesi, kadınların anneliğe dair yeni yaklaşımları olarak ortaya çıkarken; anneliği takiben çalışma hayatına geri dönüp dönmeme kararı ise kadınların ücretli emeğe katıldıkları dönemden itibaren karşı karşıya kaldıkları bir seçimdir. Bu doğrultuda öncelikle anneliğin ertelenmesi yaklaşımı ele alınacaktır.

1. Anneliğin Ertelenmesi

1960'lı yıllarda ortalama çocuk sahibi olma yaşı 20-25 yaşları arasında iken, günümüzde tıpkı 100 yıl önce olduğu gibi 25-30 yaş olarak ortaya çıkmaktadır. Öyle ki anneliğin 30 yaş sonrasına ertelenmesi de söz konusu olmaktadır. Ancak 100 yıl öncesinde çocuk sahibi olmayı erteleme kararı yoksulluk kaynaklı iken bugün, öncelikle kadınların bağımsızlık arayışından kaynaklanmaktadır (Esping-Andersen, 2011: 17). Diğer bir deyişle, işgücüne katılan kadınların bireysel ve ekonomik bağımsızlıklarını elde edebilmek amacıyla anne olacakları dönemi erteleme eğilimi artış göstermektedir. Artık birçok kadın üniversite eğitimi almakta, 22-23 yaşından sonra işgücüne katılmakta ve işyerindeki konumunu sağlamlaştırmak üzere belki evlenmeden belki de çocuk sahibi olmadan önce birkaç sene çalışma hayatında yer almaya çalışmaktadır. Genç işsizliğin yaygın olduğu ülkelerde, özellikle kadınların işverenler tarafından tercih edilmemelerinin en önemli nedenleri arasında çalışanın anneliğinin maliyetine katlanmak istememeleri yer almaktadır. Bu nedenle anne olmak, sahip oldukları işi kaybetmek istemeyen kadınların öncelikleri arasında yer almamaktadır.

Ertelene sendromu, eğitim süresinin uzaması, genç işsizliğin yaygınlığı gibi kısıtlamaların yanı sıra yeni karar alma biçimlerinin ortaya çıkışıyla da ilgilidir. Aynı şekilde doğurganlık oranlarının düşmesinin sebebi, anne olmaya dair duyulan arzunun zayıflaması değildir. Gelişmiş ülkelerde kadınların iki çocuk sahibi olmak yönündeki tercihleri varlığını sürdürmektedir. Ancak çiftlerin karar alma biçimleri değişikliğe

uğramıştır (Esping-Andersen, 2011: 42). Geçmişte evlilik ve çocuk sahibi olmak arasındaki ardışıklık, norm olmaktan çıkmıştır. Çiftler, birlikte yaşamayı ya da bu birliktelik çatısı altında çocuk sahibi olmayı tercih edebildikleri gibi evlendikten sonra ilişkinin sağlanmasını, gelir seviyesinin artmasını bekleyerek ya da başka nedenler doğrultusunda çocuk sahibi olmayı ertelemektedirler.

Anneliğin ertelenmesinin en önemli nedenlerinden biri, çocuk cezasını azaltma çabasıdır. Bu sayede kadının kendi kariyerini sağlamlaştırması için gerekli süre kazanılmış olmakta ve daha düşük miktarda gelir kaybı yaşanmaktadır. Doğum nedeniyle çalışma hayatına ara vermenin fırsat maliyeti, doğumun genellikle yaş-ücret eğrisinin yükselen kısmında gerçekleşmesi sonucunda daha yüksek olmaktadır. Doğumu erteleme kararı hemen her ülkede başvurulan bir tercih olmasına rağmen, çalışma hayatı ve anneliğin uyumlulaştırılması sorunu yaşayan ülkelerde (İspanya'da ortalama annelik yaşı 31) çok daha yaygın olarak tercih edilen bir alternatiftir (Gustafsson - Kenjoh, 2004).

Belirsiz bir süre boyunca böylesi bir erteleme gereçlerini ise hayatını idame ettirmek, bir ev sahibi olmak, kariyer hedeflerini gerçekleştirmek, evlenmek için en ideal kişiyi beklemek ya da özgürlüğün tadını çıkarmak oluşturmaktadır. Gereçenin gerçekleşmemesi, doğum kararının daima sonraki bir zamana ertelenmesi anlamına gelmektedir (Badinter, 2011: 129-130).

Bu sürekli erteleme eğilimi kadının fizyolojik durumu müsaade ettiği müddetçe varlığını sürdürürken, çocuk sahibi olma ihtimali yaş ilerledikçe azalmaktadır. Birçok kadın iradi ve bilinçli bir şekilde karar vermekten çok erteleme menopozun başlamasıyla imkânsızlığa dönüşmesi sonucu çocuk sahibi olamamaktadır (Dever - Saugères, 2004: 116-126). Ekonomik, sosyal ya da psikolojik nedenlerle yapılan erteleme, istemeden de olsa kadınların hiçbir zaman çocuk sahibi olamamasına yol açabilmektedir.

Anneliğin ertelenmesi, şayet kadınlar ilk doğumdan sonra yeniden çocuk sahibi olabilirlerse düşük doğurganlık oranlarına yol açmayacaktır. Hem Danimarka'da hem de İtalya'da ortalama ilk doğum yaşı aynı (29) olduğu halde Danimarka'da doğum oranı İspanya'dan %50 daha fazladır. Sorun, ikinci ya da sonraki diğer doğumları etkileyen çalışma hayatı ve anneliğin uyumlulaştırılma düzeyi ile ortaya çıkmaktadır. İlk çocuk sonrası annelik ve kariyer uyumlulaştırılması nispeten daha kolay gerçekleşirken sonraki doğumlarda bu pek mümkün olamamaktadır. Bu nedenle ikinci çocuğa sahip

olmama kararı, doğurganlık oranları üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Almanya, İtalya, İspanya gibi ülkelerde ikinci doğum olasılığı düşük olmasına rağmen İngiltere, Danimarka, Fransa gibi ülkelerde daha yüksektir (Esping-Andersen, 2011: 115). Doğurganlık oranlarının düşmesinin ya da istenir seviyede gerçekleşmemesinin nedeninin kadınların anne olma zamanını ertelemesinden ziyade sahip oldukları çocuk sayısının sınırlı kalması olduğu söylenebilir. Ancak bu erteleme ilk çocukta ya da ilk çocuktan sonra kadının anne olamayacağı yaşa kadar sürmesi, doğurganlık oranlarına olumsuz şekilde yansıtacaktır. Çocuksuz kadınların sayısı da bu doğrultuda artış göstermektedir. Ancak gönüllü çocuksuzluk farklı bir yaklaşımı ifade etmektedir.

2. Çocuk Sahibi Olmamayı Tercih Etmek (Chilfree)

30 yıl öncesinde çocuk sahibi olmak, kadınların yaşamlarının vazgeçilmez bir parçası; hayatlarını güzelleştiren, onları yetişkin birer insan haline getiren, sorumluluk duygusuyla tanıştıran ve kadının mutluluğunun ve kendini gerçekleştirme yolunu biricik olarak kabul edilen bir hediye olarak görülmekteydi. Kadınlar anne olmaktan pişmanlık duysalar da, annelik deneyimi onları mutsuz etse de, iyi bir anne olmak için yaratıldıklarına dair duydukları inancı kaybetse de bunu itiraf etmekten kaçınıyorlardı. Anne olmaktan sakınan kadınlar, toplum tarafından “meyvesiz bir ağaç”, “çorak toprak” olarak kabul edilmekteydi. Evlilik dışı birliktelikler gibi çocuksuz evlilikler de kabul görmemekteydi.

Geçmişte olduğu gibi günümüzde de çocuk istememek ya da fizyolojik/fiziksel nedenlerle çocuk sahibi olamamak, toplum nezdinde eleştiri oklarının hedefinde yer almaktadır. Bir kadının önceliğinin çocuk olmaması ve kendisini annelikle tanımlamaması anlaşılabilir kabul edilmemekte ve bunun bir tercih meselesi olduğuna inanmak yerine bir “kusur” nedeniyle olduğu düşünülmektedir (Badinter, 2011: 126).

“Nullipare”, öyle tercih ettiği için veyahut mecbur kaldığı için anne olamayan kadınları ifade etmek amacıyla kullanılan ve kökeninde hiç (null) ve parçalanmamış (pare) kelimeleri bulunan bir terimdir (Sautière'den akt. Badinter, 2011: 125). Bir kadının anne olması veya olamamasının ifadesi kadının doğrudan annelikle ilişkilendirilmesi anlamı taşır ki bu terim, tamamlanmamışlığa gönderme yapmaktadır (Badinter, 2011: 125). Diğer bir deyişle kendisinden bir parçaya sahip olamamak kadının eksik kaldığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Tüm bunlara rağmen, anneliği tercih etmeyerek hayatlarına çocuk sahibi olmadan devam eden kadınların sayısı artmaya devam etmektedir. Kadınlığın annelikle tanımlanma eğilimi değişikliğe uğramaktadır.

Bazı ülkelerde çocuk sahibi olmayan kadınların oranı, Fransa'da %10-11, İngiltere'de %18, İtalya'da %20, Almanya'da %21-26 civarındadır. ABD'de ise bu oranın %18-20'ye çıkacağı tahmin edilmektedir (Badinter, 2011: 136).

Son otuz yıldır yapılan araştırmalar, çocuksuz kadınların mesleklerine olan bağlılıklarının oldukça güçlü olduğunu ortaya koymuştur. 90'larda istihdam edilen çocuksuz kadınların sayısının çocuklu kadınlardan daha fazla olduğu, çocuksuz kadınların yöneticilik görevlerinde daha fazla yer aldıkları sonucuna ulaşılmıştır (Cameron, 1997: 23). 2000 yılında Amerika'da yapılan diğer bir çalışma ise çocuk sahibi olmayan kadınların ortalama annelerden daha eğitilmiş, daha fazla gelir sahibi ve daha bağımsız olduklarını; zira bu kadınların almış oldukları eğitimler neticesinde daha cazip ve önemli mesleklere sahip olduklarını ve onlardan vazgeçmediklerini, dolayısıyla çocuk sahibi olmayı tercih etmediklerini ortaya koymaktadır (Burkett, 2000: 182).

Çocuk sahibi olmamayı üzerinde uzun süre düşünerek bilinçli bir şekilde tercih eden kadınların bu tercihi, toplum nezdinde anlaşılır kabul edilmemektedir. Diğer taraftan çocuk sahibi olanların çok büyük bir kısmı bunu üzerinde fazla düşünmeden, gerekçelendirilmeden yapmakta ve bir kısmı dünyaya getirdikleri çocuklarını terketmektedir. Bu nedenle anneliğin her kadının yaşaması gereken bir gerçeklik olduğu görüşü çürütülmektedir.

3. Annenin Çalışmaya Başlama/Geri Dönme Kararı

Annelik neticesinde kadınların bir kısmı çalışma hayatından tamamıyla çekilmeyi tercih etmekte, bir kısmı ise çalışma hayatını annelik sorumluluklarını aksatmayacak biçimde düzenlemeye gitmektedir. Bu düzenleme, sahip olunan tam zamanlı işi, daha az sorumluluk gerektiren yarı zamanlı işlerle değiştirmek veya evden çalışmak biçiminde olabilmektedir. Yeni anne olmuş bazı kadınlar ise işe uzun sürelerle ara vermemeyi tercih ederek çalışma hayatını aynı şekilde sürdürmeyi seçebilmektedir.

Annelerin çalışmaya başlamak ya da çalışmaya geri dönmek üzere alacakları kararların kadınların sahip oldukları kariyer yönelimleri doğrultusunda yapacakları tercihlere bağlı olduğunu savunan kariyer tercihleri teorisi, çalışan kadınları iş odaklı (%20), ev odaklı (%20) ve uyum sağlayabilen (%60) olmak üzere üç grupta kategorize

etmiştir (Hakim, 2007). Bu ayrıma göre iş odaklı anneler doğumdan sonra işlerine dönmeyi tercih ederken, ev odaklı anneler maddi gerekçeler olmadığı müddetçe evde kalmayı tercih etmektedir. Uyum sağlayabilen anneler ise gerek aile yaşamındaki gerekse iş yaşamındaki sorumluluklarını dengeleme gayreti içerisinde olmakta ve yarı zamanlı işlerde ya da kısmi süreli çalışma eğilimi taşımaktadır.

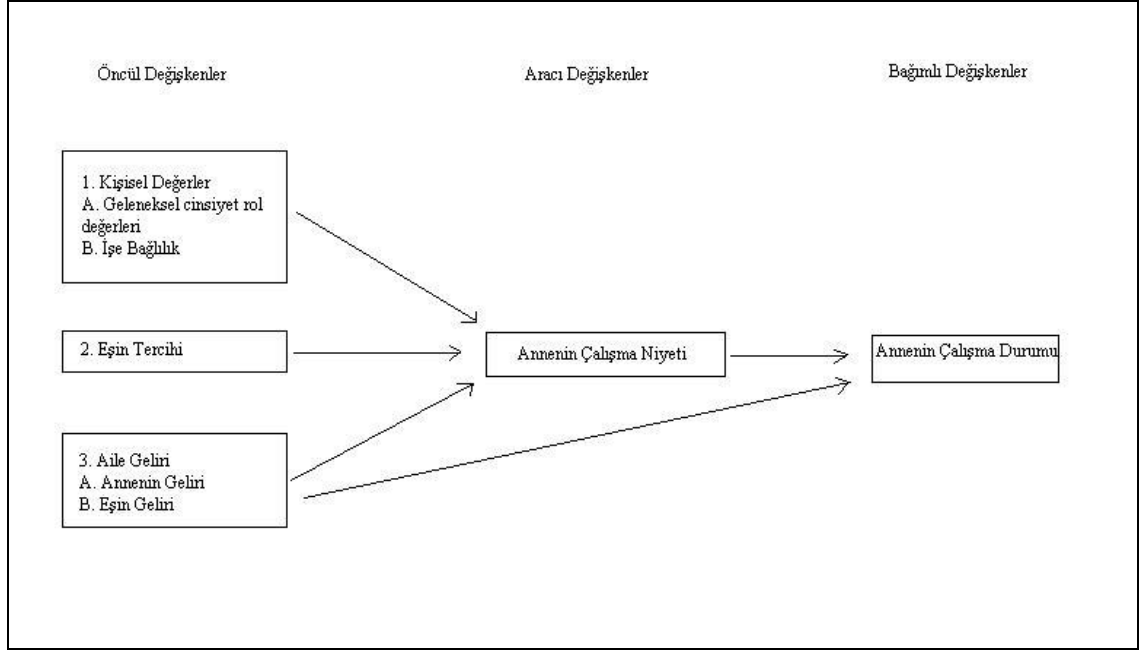
Annenin çalışmaya başlama ya da işe geri dönme kararı üzerinde farklı değişkenlerin rolü bulunmaktadır. Bu değişkenler; kocanın kadının çalışmasına yönelik tutumu, eşin istihdam ve gelir durumu, kadının işgücü piyasasında daha önce tecrübe edinip edinmemesi, çocuk bakımının sağlanması hususunda sorumluluğun anneye ait olduğu düşüncesi üzerine kendi kanaati gibi unsurlardan oluşmaktadır.

Walzer (1997: 216-224) ise yeni anne olmuş kadınların çalışma kararları üzerinde eşinin kendisinin çalışmasıyla ilgili düşüncesi, işyerinin sağlayacağı çalışma koşulları, maddi olanaklar ve annenin çocuğunun bakımından başlıca sorumlu kişi olduğu inancının gücü olmak üzere üç temel unsurun etkili olduğunu ifade etmiştir.

Annelerin doğum sonrası işe dönüş kararları üzerine yapılan diğer bir araştırma mesleki statü, ailenin geliri, rol bağlılığı, iş stresi ve işbölümü gibi faktörlerin bu kararların alınmasında etkili olduğunu; bu faktörler arasında maddi zorunluluklar nedeniyle işe dönüş kararı alınmasının en önemli belirleyici olduğunu ve eğitim düzeyinin de işe dönüş kararları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur (Volling - Belsky, 1993).

Werbel (1998: 373) ise özellikle hamileliğin son evresinde olan ve doğum iznine ayrılmak üzere olan anneler ile yapmış olduğu araştırmada, doğumdan sonra çalışmaya devam edip etmemeye dair niyetleri üzerinde etkili olan değişkenleri belirleyerek annenin çalışma niyeti ve seçimine ilişkin bir model oluşturmuştur. Bu modele göre, annenin çalışmaya dair niyetinin belirleyicileri, sahip olduğu geleneksel cinsiyet rol değerleri ve işe yönelik bağlılık seviyelerinden oluşan kişisel değerler, eşinin kendisinin çalışmasını tercih edip etmeme durumu ve eşin ve annenin gelir seviyelerinden oluşan aile geliri olmak üzere üç farklı değişkenden oluşmaktadır. Bu üç değişken annenin çalışmaya dair niyetini belirlerken, annenin çalışma niyeti ve ailenin gelir seviyesi annenin çalışma durumu üzerinde doğrudan etki oluşturmaktadır.

Şekil 2. Annenin Çalışma Niyeti ve Seçimine İlişkin Bir Model



Kaynak: Werbel, 1998: 374

Werbel'in (1998) yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına göre, kişisel değerler içerisinde geleneksel cinsiyet rol değerlerine bağlılık, diğer bir deyişle çocuk bakımının anne tarafından gerçekleştirilmesi gerektiği inancı işe olan bağlılıktan daha baskın durumdaysa anne çalışmamayı tercih etmektedir. Çalışma niyeti üzerinde büyük etkiye sahip diğer değişken olan eşin tercihi olumsuz yönde ise; kadın, bireysel olarak işine geri dönmeyi tercih ediyor bile olsa eşinin düşünceleri ve tercihinden önemli ölçüde etkilenecek çalışma hayatına dönüş yapmayabilmektedir. Benzer biçimde eşin gelir düzeyinin yüksek olduğu ailelerde kadının çalışmaya geri dönmeye dair niyeti kuvvetli bir biçimde oluşmazken; düşük gelirli ailelerde çalışmaya dönüş oranları daha yüksek olmaktadır (Werbel, 1998: 381-382). Kısacası bir kadının özellikle anne olduktan sonra çalışmaya devam edip etmeme kararı, kendi bireysel tercihinden ziyade farklı değişkenlerin etkisi altında ortaya çıkmaktadır.

Bir diğer araştırma; tam zamanlı, yarı zamanlı çalışan ve çalışma hayatına katılmayan kadınların anneliğe ve çalışma hayatına dair tutumlarını belirlemeye yönelik olarak yapılmış ve çalışma hayatına dâhil olan kadınların anneliği sıkıcı, stresli, yorucu ve sosyal açıdan dışlanmaya yol açan bir deneyim olarak kabul ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Anne olmayan bir kadının çalışmaya dair duyduğu isteğin, işe karşı duyduğu bağlılıktan ötürü olması büyük olasılık taşırken; anne olmuş kadınlar ise, anneliğe dair bu olumsuz tutumlar nedeniyle çalışma hayatına dönmeyi tercih edebilmektedir (Marks - Houston, 2002: 533-534). Dolayısıyla kadınların anne olduktan sonra işe geri

dönmeye dair kararları, hem kendisinin hem de çalışma hayatındaki diğer insanların annelik tutumları doğrultusunda verilebilmektedir.

Gerek yapılan araştırmalar gerekse modellemeler, kadının anne olduktan sonra çalışma hayatına dönüş yapıp yapmayacağı ile ilgili niyetinin ve kararının yalnızca bireysel tercihler neticesinde alınmadığını; aynı zamanda toplumsal, ekonomik, örgütsel koşulların da bu kararlar üzerinde etkili olduğunu savunmaktadır.

Örgütün tutumunun yanı sıra kadının çalışma kararı üzerinde etkili olan işle ilgili başka faktörler de bulunmaktadır. Çalışma saatleri, kayıtlı-kayıt dışı çalışma, özel sektör-kamu ayrımı ve işletme büyüklüğü gibi faktörlerin kadınların doğumdan sonraki süreçte işe geri dönme kararları üzerindeki etkileri, İtalya'da yapılan bir araştırma ile incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışma saatlerinin fazla olduğu işyerlerinde çalışan kadınların doğumdan sonra işe geri dönme oranları düşük düzeyde seyretmektedir. Benzer biçimde, emeğini kayıt dışı sektörde sunan kadınlar da kayıtlı çalışan kadınlardan daha düşük oranlarda işe geri dönmektedirler (Bratti vd., 2005: 102). Araştırma neticesinde elde edilen en çarpıcı sonuçlardan biri de kamuda istihdam edilen annelerin doğumu takip eden ilk üç yıl içinde işe geri dönüş oranlarının yüksek seviyelerde seyrettiğinin ortaya çıkmasıdır. İşletme büyüklüğü de kadınların işe geri dönmeye dair tercihleri üzerinde etkili olmaktadır. 150 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde çalışan kadınların işe dönme oranları, küçük işletmelerde çalışan kadınlardan çok daha yüksek tespit edilmiştir (Bratti vd., 2005: 106). Son olarak, güvenceli işlerde çalışan annelerin işe geri dönüş oranlarının da istihdam güvencesi olmayan işlerde çalışanlardan çok daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Bratti vd., 2005: 112).

Farklı ülkelerde annelerin çalışmasına yönelik tutumları ve çalışan annelerin işgücü piyasası deneyimlerini ortaya koymak üzere ve içlerinde Avusturya, Almanya, Amerika, İngiltere, İrlanda, İtalya, Hollanda ve Macaristan'ın bulunduğu sekiz ülkede yapılan karşılaştırmalı inceleme, farklı kültürlerin çalışma hayatı ve anneliğin bir arada sürdürülmesine dair bakış açılarını göstermiştir (Albrecht vd., 2000). Buna göre küçük yaşta çocukları olan annelerin tam zamanlı çalışmalarını Avusturya, Almanya, İngiltere ve İtalya'da yaşayan kadın ve erkeklerin %5'inden azı, diğer ülkelerde (Amerika, İrlanda, Hollanda, Macaristan) ise erkeklerin %6 ila %12'si, kadınların %10-%13'ü olumlu karşılamaktadır. Küçük yaşta çocuğu olan annelerin tam zamanlı çalışmasına karşı alınan tutumlar göz önünde bulundurulduğunda, kısmi zamanlı çalışmasına yönelik desteğin çok daha güçlü olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle İtalya'da bu oranın

%60 düzeyinde olduğu ortaya çıkarken, okul çağında çocuğu olan annelerin ise %73'ü kısmi zamanlı çalışmayı desteklemektedir. Okul öncesi yaşta çocuğu olan annelerin çalışmaması gerektiği düşüncesine sahip olanların oranı ise Almanya'da %76, Avusturya'da %73, İngiltere'de %71 olarak belirlenirken; İtalya'da %43 ile nispeten düşük seviyede kalmaktadır (Albrecht vd., 2000: 594-595).

Araştırma sonuçlarına göre, Macaristan ve İtalya hariç diğer tüm ülkelerde küçük yaşta çocuk sahibi olan annelerin büyük bir kısmı işgücüne katılmamaktadır. Ayrıca Avusturya, Almanya, İrlanda ve Hollanda'da okul çağına gelmiş olan çocukların anneleri de çalışmamayı tercih etmektedir. Macaristan'da çalışan annelerin büyük kısmı tam zamanlı olarak istihdam edilirken, Hollanda'da çalışma zamanına dayalı tercihler yarı zamanlı çalışma üzerinde odaklanmaktadır. Benzer biçimde okul çağında çocuğu olan annelerin büyük bir kısmı İngiltere'de yarı zamanlı, Amerika'da ise tam zamanlı çalışmaktadır. Bu sekiz ülkede yaşayanların vermiş oldukları yanıtlar neticesinde elde edilen sonuçlar, tutumlar ve mevcut durum arasında farklılık olduğuna işaret etmektedir. Küçük yaşta çocuğu olan annelerin işgücüne katılım oranı, çalışması gerektiğini savunanların oranından daha yüksektir. Örneğin, İtalya'da okul öncesi çağda çocuk sahibi olan kadınların tam zamanlı çalışma oranı %28 iken, çalışmalarına verilen desteğin oranı yalnızca %3 civarındadır. Hollanda'da ise aksi biçimde bu annelerin çalışmasına verilen destek %10 iken, çalışma yaşamına katılma oranı %3'tür. Yarı zamanlı çalışmaya karşı geliştirilen olumlu desteğin oranı ise tüm ülkelerde yarı zamanlı çalışan kadınların oranından yüksektir (Albrecht vd., 2000: 595-596).

Yapılan araştırma neticesinde incelenen ülkelerde annelerin çalışmasına yönelik tutumlar incelendiğinde, Avusturya ve Almanya gerek annelerin istihdama katılmasını desteklemeyen gerekse bu tutumla tutarlı bir biçimde annelerin çalışma hayatına katılmadığı ülkeler olarak göze çarpmaktadır. Aynı tutarlılığı bu kez, annelerin çalışma hayatına dâhil olması gerçekliği ve destekleyici tutumlara sahip olan Amerika'da görmek mümkündür. Hollanda, Amerika'ya benzer biçimde annelerin çalışmasına destek verirken, realitede Almanya ve Avusturya'daki anneler gibi çalışma hayatına katılanların azınlıkta kaldığı bir ülke olarak ortaya çıkmıştır (Albrecht vd., 2000: 604).

Ülkeler arasındaki kültürel farklılıklar, çalışma hayatı ve anneliğe dair tutum ve davranışlar üzerinde önemli derecede etki sağlamakla birlikte, her bir ülkede izlenen aile ve çalışma yaşamıyla ilgili politikalar ve işgücü piyasalarının yapısal farklılıkları da belirleyici olmaktadır.

Bu doğrultuda yine kültürlerarası bir karşılaştırmayı içeren diğer bir araştırma, Avrupa'da bulunan Belçika, Danimarka, Fransa, İtalya, Hollanda, İspanya ve İngiltere gibi toplam yedi ülkede uygulamaya konan doğum izni, çocuk bakım hizmetleri, yarı zamanlı çalışma olanakları ve aile ödenekleri gibi sosyal politikaların doğum sonrasında annenin çalışma hayatına geri dönme kararı üzerindeki etkilerini incelemiş ve aile ödenekleri dışında diğer tüm uygulamaların doğum sonrasında işgücüne katılım oranlarını arttırdığını; ancak aile ödeneklerinin azalttığını ortaya çıkarmıştır (Del Boca vd., 2009).

Amerika'da çocuk bekleyen 86 kadın ile yapılan bir araştırma ise kadınların, işyerlerinin anneliklerini ve iş-aile uyumunu destekleyici bir tutuma sahip olduklarını düşündüklerinde hem örgütsel bağlılıklarının arttığını, hem de işlerine hızlı bir şekilde dönüş yapmayı tercih ettiklerini belirlemiştir (Lyness vd., 1999: 501).

Örgütün destekleyici tutumu, *aile dostu işyeri* olması ile doğrudan ilgilidir. Aile dostu işyeri, çalışanların iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarını kolaylaştıran ve bu doğrultuda tanınan yasal hakların kullanımına olanak tanıyan örgütleri tanımlamaktadır (OECD, 2017). Aile dostu işyeri uygulamaları, esnek çalışma biçimlerini; annelik, ebeveynlik ve emzirme izni gibi yasal hakların kullanımına olanak tanınmasını ve çocuk bakımına verilen destek biçimlerini kapsamaktadır.

Bu durumda, örgütün destekleyici bir tutum benimsemesi, kadınların anne olma kararı üzerinde olduğu kadar doğumdan sonra işe dönmelerini sağlamak açısından da önem arz etmektedir.

D. YARI ZAMANLI ÇALIŞMA VE ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİNİN ANNELERİN ÇALIŞMA HAYATINA KATILMA TERCİHLERİ ÜZERİNE ETKİSİ

Kadın istihdamındaki artışın altında yatan iki önemli makroekonomik trendden söz edilmektedir. Bunlardan ilki nispeten iş güvenceli, tam zamanlı ve erkek egemen sanayi işlerinden hem özel sektörde hem de kamuda daha az güvence sağlayan, yarı zamanlı hizmet işlerine doğru bir eğilim yaşanmasıdır. Diğer makroekonomik trend ise üretim dalgalanmalarına, piyasa fırsatlarına uyum sağlayabilmek amacıyla düzensiz istihdam modellerini içeren esnek çalışmaya uygun işlerin artırılması ve bu işlerin kadınlara cazip gelen işlerden oluşmasıdır (Cousins'ten akt. Silva, 1996b: 24-25).

1970'lerde yaşanan ekonomik durgunluğun ardından enflasyon oranlarının artışı ve 1973 ve 1979 petrol krizlerine eşlik eden ekonomi ve ticaretin küreselleşmesi,

teknolojik gelişmeler, hizmet sektörünün genişlemesi, uluslararası rekabet ve post modernizmin etkileri, oldukça katı bir üretim tarzı olan Fordizmin krize girmesine yol açmış ve örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için yeni pazarların yaratılması, yabancı yatırımların artması ve sınırların kalkması gerekliliği ortaya çıkmıştır (Dannreuther - Petit, 2006: 105-106; Rönmar, 2004: 451). Bu doğrultuda hükümetlerin ekonomiye müdahalesi ve sendikaların hâkimiyeti gerilerken, çalışanlara tanınan özgürlüklerin gelişmesi ile esnek çalışma uygulamaları çalışma ekonomisine dâhil olmuştur (Blyton - Lucio, 1995: 272-273). Örgüt yapıları, üretim teknikleri, çalışan-işveren ilişkileri bu değişimden payına düşeni almıştır. Örgütlerin küreselleşen piyasada karlılığı arttırmak ve işgücü maliyetlerini azaltmak üzere başvurdukları esneklik uygulamaları arasında, post-fordist olarak kabul edilen bu dönemde teknolojik esneklik, sistem esnekliği, örgütsel esneklik ve işgücü esnekliği uygulamaları yer almakta ve bu uygulamalar içinde işgücünde esneklik ön plana çıkmaktadır (Procter - Ackroyd, 2006: 473). Bu uygulamalar ile çalışanların beceri ve yetenekleri çeşitlenmiş, örgütsel katılımları artmış ve çalışanlar, iş ve aile yaşamları arasında denge kurabilme olanağına sahip olmuşlardır (Reilly, 1998: 17).

Esnekliğin olumlu olarak kabul edilen ve bilgi toplumuna adaptasyonu sağlayan formu; işsel esneklik olarak tanımlanan ve birden fazla iş yapma, rotasyon, görevlerin bütünleştirilmesi, takım çalışması gibi ekseriyetle erkek işgücünü ilgilendiren uygulamalardan oluşmaktadır. Ancak geçici işler, yarı zamanlı çalışma, esnek çalışma süreleri gibi uygulamalar dışsal esnekliği işaret etmektedir ve bu uygulamalarda daha çok kadın işgücü tercih edilmektedir (Hirata - Cattaneo, 2009: 141).

Esnek çalışma biçimleri, çalışma şekline ve süresine göre farklı uygulamaları işaret etmektedir. Evde ya da uzaktan çalışma; çalışma şekline göre esneklik uygulamalarıdır.

Evde çalışma, çalışanın bir işin üretilmesi amacıyla kendi evinde sürdürdüğü çalışma faaliyetini ifade etmektedir (Felstad, 1996: 225). Genellikle çevirmenlik, redaktörlük, web tasarımı vb. işler bu çalışma biçimiyle gerçekleştirilmektedir. Evde çalışma, çalışanın ailesi ile daha fazla zaman geçirmesine olanak tanınmasına rağmen düşük ücret karşılığında yapılmakta ve çalışanı iş güvencesinden yoksun bırakmaktadır (Tuncay, 1995: 40). Uzaktan çalışma ise bilgisayar, internet ve diğer iletişim araçları kullanılarak işin ev ya da işyeri dışında farklı bir yerde yapılmasıdır (Hartig vd., 2007).

Çalışma şekline göre esneklik uygulamalarında kısmi süreli çalışma, esnek zamanlı çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası ve vardiyalı çalışma, kadınların iş ve aile hayatlarını uzlaştırmaya yönelik uygulamalar olarak görülmektedir.

Uluslararası veriler, kadınların iş ve aile hayatını uzlaştırma yöntemleri arasında en sık başvurdukları yöntemin kısmi çalışma olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle çalışma hayatının tamamen dışına çıkmayı tercih etmeyen anneler bu istihdam biçimine yönelmektedirler.

ILO (1994), kısmi süreli çalışmayı, normal çalışma sürelerinden az, sürekliliği olan ve çalışanın isteği ve tercihi doğrultusunda yapılan ücret karşılığı çalışma olarak ifade etmektedir. Bu çalışma biçimi, işçilerin kısmi süreli çalışma karşılığı almış oldukları ücretlerin ve sigorta primlerinin düşük olması ve çalışanların sosyal yardımlardan yararlanmaması nedeniyle örgütlerin maliyetlerini azaltmaktadır (Thurman - Trah, 1990: 25). Normal çalışma saatlerinden daha kısa süreler ile yapılan bu işler genellikle ikincil işgücünün istihdam edildiği düşük ücretli, olumsuz çalışma koşullarına sahip ve iş güvencesinden yoksun işlerdir (Walsh, 2007: 172). Bu işlerde çalışmayı tercih edenlerin başında ağırlıklı olarak ev işleri ve çocuk bakım faaliyetlerine zaman ayırmak isteyen kadınlar ve eğitim vb. giderleri karşılama amacıyla gençler bulunmaktadır (Kalleberg, 2000: 344). Kısmi süreli çalışma, hizmet sektörünün genişlemesi ile birlikte kadınların işgücüne katılım oranlarını arttırmıştır (Houseman, 1995: 261). Türkiye’de ise kısmi süreli çalışma biçimi, ilk olarak 1982 yılında 4. Beş Yıllık Kalkınma Planında yer almıştır (Kutal, 1991: 99).

Kısmi çalışma biçimlerinden olan iş paylaşımı ise tam zamanlı çalışan birinin yaptığı bir işi, iki veya daha fazla çalışanın yapması anlamına gelmektedir (Euzebay, 1988: 545). Böylece çalışmaya ayrılan süre azaltılarak özellikle kadınların evlerine ve çocuklarına vakit ayırabilmeleri mümkün olmaktadır (Freeman - Coll, 2008: 65). Diğer bir kısmi çalışma biçimi ise çağrı üzerine çalışmadır. Bu çalışma biçiminde çalışan, işyerinde bulunmak zorunda olabileceği gibi evinde ya da işveren tarafından belirlenmiş bir yerde bulunarak kendisine ihtiyaç duyulduğunda işyerine çağırılarak çalışmayı gerçekleştirebilmektedir (ILO, 2005: 44).

Diğer bir esneklik uygulaması, çalışanın çekirdek zaman adı verilen süreyi kapsayacak şekilde işe başlama ve bitirme zamanlarını kendisinin belirleyebildiği çalışma biçimidir (Hicks - Klimoski, 1981: 331).

Sıkıştırılmış çalışma haftası, normal haftalık çalışma süresinin daha az güne dağıtılması şeklinde yapılan esneklik biçimidir (ILO, 2005: 78). Böylece çalışanın haftada toplam çalıştığı gün sayısında azalma sağlanarak dinlenebileceği günler artmaktadır. Çalışanların haftalık çalışma günlerini 3 ya da 4 güne toplamaları halinde tam zamanlı istihdam edilenlere oranla daha az iş-aile çatışması yaşadıkları ortaya konmuştur (Travis, 2010: 1229).

İmalat sektöründe tercih edilen ancak özellikle eğlence, yemek, ulaşım, konaklama vb. gibi hizmet sektörü işlerinde de başvurulan vardiyalı çalışma yöntemi ise çalışmanın bir günlük zaman zarfı içinde farklı zaman dilimlerinde farklı çalışan grupları tarafından gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir (ILO, 2005: 80).

Doğası gereği düşük ücretli işlerde istihdam alanına sahip yarı zamanlı işlerin, saat ücreti olarak da tam zamanlı çalışmanın saat ücretinden daha düşük olduğu ve bu işlerde çalışanların çoğunun kadınlardan oluştuğu belirtilmektedir (Toksöz, 2012: 40).

Tablo 7’de 0-14 yaş arası en az bir çocuğu olan annelerin tam ve yarı zamanlı çalışma durumları ve istihdam oranları verilmiştir.

Tablo 7. Yarı Zamanlı-Tam Zamanlı Çalışma Durumlarına Göre 0-14 Yaş Arası En Az Bir Çocuk Sahibi 15-64 Yaş Arası Kadınların İstihdam Oranları (2014 ya da Elde Edilen En Son Verilere Göre)

Ülke	İstihdam oranı	Tam zamanlı İstihdam	Yarı zamanlı İstihdam	Ülke	İstihdam oranı	Tam zamanlı İstihdam	Yarı zamanlı İstihdam
İsveç	83,1			Birleşik Krallık	67,1	33,0	33,3
Danimarka	82,0	72,2	9,6	OECD-31 ort.	66,2		
Slovenya	79,1	72,3	6,8	Romanya	65,8	60,6	5,1
İsviçre	77,5			ABD	65,7	53,1	12,4
Litvanya	75,8	66,5	7,8	Estonya	65,5	57,7	7,7
Avusturya	75,7	35,3	40,5	Bulgaristan	65,3	61,3	1,6
Portekiz	75,7	68,4	5,4	Japonya	63,2		
Hollanda	74,8	24,0	50,8	Yeni Zelanda	63,2	36,0	27,2
Lüksemburg	74,8	48,6	23,9	Avustralya	62,9		
Kanada	73,7	56,8	16,8	Çek Cum.	61,6	56,2	5,4
Finlandiya	73,6	63,6	7,2	İrlanda	60,2	35,2	24,4
Belçika	72,4	49,9	22,1	İspanya	59,5	43,2	14,9
Rusya	72,3	61,2	11,1	Macaristan	58,1	52,0	4,2
Fransa	72,2	55,7	15,5	Malta	56,8	40,4	16,2
İsrail	72,1			Slovakya	56,6	50,3	4,0
Litvanya	70,1	63,4	6,2	İtalya	55,3	34,8	20,4
Kıbrıs	69,6	59,3	10,2	Şili	54,9	41,3	13,2
Hırvatistan	69,2	66,3	2,9	Yunanistan	52,2	43,1	9,2
Almanya	69,0	30,0	39,0	Kosta Rika	51,5	34,3	17,2
AB ort.	68,2			Meksika	44,8		
Polonya	67,6	61,0	6,6	Türkiye	30,0	21,5	8,5

Kaynak: OECD, 2019a

Tam zamanlı istihdamın ağırlıklı olarak tercih edildiği OECD ve AB ülkeleri arasında, yarı zamanlı istihdam oranlarının tam zamanlı istihdam oranlarından daha yüksek olduğu ülkeler de (Avusturya, Hollanda, Almanya) bulunmaktadır. Diğer bir deyişle bu ülkelerde çalışan anneler, ağırlıklı olarak yarı zamanlı istihdam edilmektedir. Türkiye’de ise çalışan annelerin yaklaşık üçte biri yarı zamanlı işlerde istihdam edilmektedir (Tablo 7).

Yarı zamanlı işler, ev kadınlığından istihdama geçişin sağlanmasına ve çalışma hayatına katılırken ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukların da yerine getirilmesine olanak tanımaktadır. Bulgaristan, Hırvatistan, Slovakya gibi bazı ülkelerde çalışan annelerin yarı zamanlı istihdam oranları düşük seviyelerde seyretmiştir. Birleşik Krallık, Yeni Zelanda, İrlanda gibi ülkelerde ise tam zamanlı ve yarı zamanlı istihdam edilen annelerin oranları birbirine yaklaşmıştır.

Almanya, Hollanda, İtalya ve İspanya gibi cinsiyete dayalı işbölümünün varlığını sürdürdüğü ülkelerde yarı zamanlı istihdam hızla gelişmiştir. İskandinavya ülkeleri gibi daha eşitlikçi ülkelerde bu işlerde son yıllarda fark edilir bir düşüş yaşanmıştır. Kuzey Amerika’da da kadınların çoğunluğu kariyer hayatları boyunca tam zamanlı çalışmayı tercih etmektedir (OECD, 2007). Danimarka’da yarı zamanlı çalışmanın temel işlevi, doğum izninin bitimi ile işe geri dönüş arasında geçici bir köprü oluşturmak şeklindedir (Esping-Andersen, 2011: 73).

Yarı zamanlı çalışan anne oranlarının ülkeler arasında bu denli farklılaşmasının altında yatan nedenlerden biri, kaliteli ve düşük maliyetli çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaşma durumudur. Çocuk bakım hizmetlerinden faydalanamayan anneler hem istihdama katılmak hem de çocuk bakımını gerçekleştirmek amacıyla yarı zamanlı istihdam edilmeyi tercih edebilmektedirler. Diğer taraftan yarı zamanlı işlerin genel karakterinde düşük eğitim ve vasıf düzeyinin bulunması, ya bu işlerde çalışan annelerin ancak bu işlere uygun eğitim ve vasıfa sahip olmalarından ya da bir işte çalışma mecburiyetinden ileri gelmektedir.

Tablo 8 incelendiğinde yarı zamanlı çalışma biçimlerinde yer alan çalışanların %60’tan fazlasının kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Bu durum yarı zamanlı çalışmanın kadınlara özgü bir nitelik kazandığının, diğer bir deyişle kadınların yarı zamanlı çalışmaya mecbur bırakıldığının kanıtı niteliğindedir. Nitekim cinsiyete dayalı işbölümünün varlığını sürdürdüğü İspanya, İtalya ve Yunanistan’da yarı zamanlı çalışmayı kendi kararları doğrultusunda tercih etmeyen ve bu işlerde zorunlu kaldıkları

için çalışan kadınların oranı %50'nin üzerindedir. Avusturya, Finlandiya, Fransa, Slovakya ve Yeni Zelanda'da ise bu oran %25'in üzerinde seyretmekte; diğer bir deyişle yarı zamanlı çalışan her dört kadından biri bunu isteyerek gerçekleştirmemektedir.

Tablo 8. OECD Ülkelerinde Tam ve Yarı Zamanlı Çalışma, Yarı Zamanlı Çalışmada Kadınların ve Gönülsüz Çalışan Kadınların Oranları (2018 Verilerine Göre)

Ülke	Tam zamanlı çalışma	Yarı zamanlı çalışma	Yarı zamanlı çalışmada kadın oranı	Yarı zamanlı çalışmada gönülsüz çalışanların oranı
Almanya	52,9	47,1	78,6	8,5
Avusturya	52,5	47,5	78,9	25,7
Belçika	58,8	41,2	77,5	5,6
Birleşik Krallık	59,2	40,8	73,9	9,5
Çek Cumhuriyeti	87,7	12,3	72,2	6,5
Danimarka	66,6	33,4	66,0	14,2
Estonya	83,0	17,0	66,8	5,5
Finlandiya	78,2	21,8	62,9	28,0
Fransa	70,7	29,3	76,6	38,6
Hollanda	26,2	73,8	70,1	5,6
İrlanda	70,9	29,1	72,4	6,8
İspanya	76,0	24,0	74,5	54,9
İsveç	70,0	30,0	65,3	8,4
İsviçre	41,0	59,0	74,5	5,6
İzlanda	65,4	34,6	68,7	17,7
İtalya	67,6	32,4	73,5	60,2
Japonya	61,7	38,3	70,1	17,7
Kanada	74,3	25,7	65,7	20,8
Litvanya	90,2	9,8	63,8	22,5
Norveç	63,0	37,0	69,3	4,8
OECD ülkeleri	68,0	32,0	66,8	14,6
Polonya	89,6	10,4	65,5	14,5
Slovakya	92,5	7,5	63,2	37,9
Slovenya	85,1	14,9	65,5	7,3
Türkiye	82,4	17,6	55,6	7,3
Yeni Zelanda	69,0	31,0	70,9	25,2
Yunanistan	86,8	13,2	59,9	64,4

Kaynak: OECD, 2019a

Çalışan annelerin yarı zamanlı çalışmayı tercih etmesi ya da tercih etmek zorunda kalması, çocuk bakımı ve ev işleri gibi cinsiyete dayalı işbölümünün gerektirdiği rollerin sorumluluklarından kaynaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliğin ortadan kalkması yönünde gelişmelerin, kadın rollerinde dönüşüm yaratıp yaratmadığı bir sonraki başlıkta incelenecektir.

E. KADIN ROLLERİNDE YAŞANAN DÖNÜŞÜM

Goldin (2006) ve Esping-Andersen (2011) kadınların rollerinde devrimsel olarak nitelendirilebilecek bir dönüşümün söz konusu olduğunu öne sürmekte, ancak bu dönüşümü henüz tamamlanmamış bir devrim olarak nitelendirmektedirler.

Esping-Andersen (2011: 221), bireylerin, eğitim, evlilik, kariyer, aile hayatı ve ebeveynlikle ilgili karar alma ve davranış biçimlerinde yaşanan köklü değişimden ötürü kadın devriminden bahsetmekte ve bu devrimin henüz tamamlanmaması nedeniyle kutuplaşmaların varlığından söz etmektedir.

Bu dönüşümün devrim olarak addedilmesi köklenmiş olguların ve işleyişlerin değişime uğramasını ifade ederken, tamamlanmamış kabul edilmesi ise toplumlarda yol açtığı dengesizlikler ile ilgilidir. Daha az sayıda çocuk sahibi olma, çocuk nüfusunun niteliğine yönelik yatırımların yetersizliği ve nüfusun yaşlanması dengeyi sarsan unsurlar olarak kabul edilmektedir.

Günümüzde erken yaşta gerçekleştirilen, istikrarlı evlilikler yerini farklı biçimlere bırakmaktadır. Evlilik olmaksızın birlikte yaşama tercihlerinin, boşanmaların ve yalnız ebeveynliğin artması, birbirine eğitim düzeyi gibi konularda benzeyen bireylerin evlenmesi olarak ortaya çıkan bu farklı biçimler dengenin kurulmasının önüne geçmektedir.

Özellikle homogamik olarak tanımlanan benzer bireylerin evlilikleri incelendiğinde, piramidin en tepesinde yüksek eğitim, gelir ve vasa sahip çiftler bulunurken; en altında düşük eğitim, gelir ve vasıf düzeyine sahip çiftler bulunmakta, bu durum gelir eşitsizliğini arttırmaktadır. Ayrıca homogami, ebeveynlerin çocuklarına ayırdıkları zamanlar açısından da kutuplaştırma yaratmaktadır. Yüksek düzeydeki çiftler, çocuklarıyla daha kaliteli zaman geçirmekte ve onların gelişimine daha fazla katkı sağlamaktadır (Esping-Andersen, 2011: 158).

Kadınların istihdama katılım oranlarında yaşanan artışta yarı zamanlı işlerin payının ağırlığını sürdürmesi devrimin tamamlanmadığının bir diğer göstergesidir (Esping-Andersen, 2011: 35). Kadınların çalışma hayatını annelikleri ile bir arada yürütülebilmesinin ideal yolu olarak kabul edilen bu yarı zamanlı işler, kadınların tam zamanlı ve yaşam boyu istihdamının önünde engel teşkil etmektedir. Kadınların tam zamanlı istihdama katılmasının olumsuz olarak algılanmasına sebep olan faktör ise çocukların refahı üzerinde olumsuz etki yaratacağı veya çocuklara ayrılan zamanı

kısaltacağına dair duyulan yanlış inançtır. Aksine, kadınların çalışması hem annelerin hem de babaların çocuklarıyla birlikte daha fazla zaman geçirmelerine yardımcı olmaktadır. Zaman bölüşümünde istihdamdan veya çocuk bakımından zaman eksiltilmesi yerine serbest zamanlardan ve ev işlerinden zaman alınmaktadır. Üstelik hem ev içi işlerde hem çocuk bakımında hem de evin geçiminde daha eşitlikçi bir yapıya doğru gidilmektedir.

Yakın zamana kadar toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü doğrultusunda genel kanı, evli bir kadının yalnızca ev içerisindeki işleri yerine getirmesi ve çocuklarını yetiştirmesi gerektiği yönündeyken; yaşanan bir dönüşümle kadınlar, ev kadınlığından yaşam boyu istihdama doğru bir geçiş yaşamıştır. Bu dönüşümün tamamlanabilmesi için, kadınların ve erkeklerin evlilikle, ebeveynlikle ve çalışma hayatıyla ilgili kararlarını kendilerinden önceki kuşaklardan farklı biçimde almaları ve tüm eğitim düzeylerinde erkeklerin bu dönüşüme dâhil olmaları gerekmektedir.

Feminist literatür, ortaya çıkan bu sorunlara çözüm üretme yolunun yeni bir sosyal politika üretilmesinden, ataerkillik tarafından yaratılan eşitsizlikler ve toplumsal cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılmasından ve iş-aile yaşamının uyumlulaştırılmasından geçtiğini belirtmektedir.

F. EBEVEYN ROLLERİNDEKİ DEĞİŞİMLER: ERKEKLERİN ÇOCUK BAKIM İŞLERİNİ PAYLAŞMALARININ ETKİLERİ

Cinsiyete dayalı işbölümünün temelinde, daha yüksek eğitim düzeyine dolayısıyla daha fazla gelire sahip olması nedeniyle evin geçimini erkeğin sağlaması yer almakta; bu nedenle kadınların üretkenliklerinin erkeklere yaklaşması sonucu cinsiyete dayalı işbölümünün azalması gerekmektedir. Üstelik teknolojik gelişmeler sayesinde ev içerisindeki işler büyük oranda kolaylaşmış ve geçmişe nazaran doğum oranlarında azalma yaşanmıştır.

Bianchi vd. (2000) tarafından yapılan çalışmalara göre ev içerisindeki işbölümü çerçevesinde, erkekler, 1970'lerde kadınların ancak üçte biri kadar ev işi yaparken ve bu durum 1980'lere kadar geleneksel cinsiyete dayalı işbölümü doğrultusunda gerçekleşirken; sonraki dönemlerde ise çocuk bakımına katkı sağlamaya başlamıştır. 1995'e gelindiğinde bu oran %50'nin biraz üzerine çıkmıştır. Yemek pişirme ve temizlik gibi işlerde kadınların sorumlu görülmesi varlığını sürdürmüştür. 1985'ten itibaren ise babaların çocuk bakımına katkıları ABD ve başka ülkelerde ikiye katlanmıştır (Bianchi vd., 2006; Hook, 2006).

Esping-Andersen (2011: 63), eşlerin eğitim düzeyleri, ev dışında geçirilen haftalık çalışma saatleri, kamu sektöründe çalışma, çocuk sahibi olma, çiftin dışarıdan yardım alıp almaması (aile büyükleri, ücretli ev emeği ve ev dışında çocuk bakımı) gibi değişkenleri bir arada analiz ederek bazı bulgulara ulaşmıştır. Öncelikle eğitimin, toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu ve çocuk bakımı ve ev içi işlerin miktarının çocuk sayısına özellikle de küçük yaşta çocukların varlığına bağlı olarak değişiklik gösterdiğini belirtmiştir.

Çalışma, dışarıdan hizmet alınması halinde annenin ev içindeki yükünün hafiflediği babaların ise çocuklarıyla birlikte daha fazla zaman geçirebildiği, bu yardımın akrabalarından alınması halinde ebeveynlerin çocuklarıyla geçirdiği zamanın %24, çocuğun kreşe gitmesi halinde ise %39 oranında arttığı sonucuna ulaşmıştır (Esping-Andersen, 2011: 64).

Yapılan çalışmalarda eğitim düzeyi yüksek erkeklerin daha fazla, eğitim düzeyi yüksek kadınların ise daha az ev işi yapmasının temelinde kadınların pazarlık gücünün bulunduğu ortaya çıkmıştır. Pazarlık perspektifi, eşlerin farklı bireysel tercihleri olduğunun ve bu tercihleri dolaylı bir tehdit noktasına taşıyarak maksimize etmeye çalışacaklarının kabulü anlamına gelmektedir (Gershuny vd., 2005). Eğer eşlerden biri taviz vermekte isteksizse pazarlık, muhtemelen ayrılığa yol açarak sona erecektir. Eşlerden birinin inandırıcı bir tehdit oluşturabilmesi için, dış kaynaklara yani birlikteliğe tabi olmayan kaynaklara sahip olması gerekmektedir (Chiappori, 1988).

Geleneksel toplumsal cinsiyet normları, İsveç toplumunda büyük ölçüde ortadan kalkmıştır. Diğer taraftan Amerikalı kadınların dörtte biri, İspanya'da olduğu gibi geleneksel normlara sadık kalmaktadır. Scott (2008), İngiltere'de kadınların ve erkeklerin eşitlikçiliğe doğru ilerlediğini işaret ederek toplumsal cinsiyet davranışlarının zaman içinde değişikliğe uğradığını savunmaktadır. Eşitlikçi hayat tarzı tercihlerindeki uçurum; İrlanda, Hollanda ve İspanya gibi ülkelerde ise oldukça derindir (Scott, 2008).

Ancak kadınların da erkeklerin geleneksel davranışlarına ortak olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerinde pay sahibi olduklarını unutmamak gereklidir. Tüm anneler ancak özellikle eğitim düzeyi yüksek anneler, çocuk bakımına çok daha fazla önem vermektedir. Bu yüzden çocuklarıyla daha fazla vakit geçirebilmek için işe ara verme sürelerini uzatmayı, daha düşük ücretle istihdam edilecekleri halde daha düzenli çalışma koşulları nedeniyle kamu sektöründeki işlere geçmeyi ve hatta tamamen

istihdamın dışına çıkmayı tercih eden kadınların sayısı azımsanamaz (Bonke - Esping-Andersen, 2008; Felfe, 2012).

Kadınların annelik ve çalışma hayatını uyumlu hale getirmek amacıyla yaptıkları tercih, anne dostu işyerlerinde (düzenli çalışma saatleri, yumuşak çalışma koşulları vb.) çalışmak olduğu müddetçe emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanamayacaktır. Erkekler rekabetçi sektörlerde, kadınlar ise kadın işleri olarak adlandırılan yumuşak sektörlerde istihdam edilmeye devam edecek ve hem aile içerisinde hem emek piyasasında hem de toplumsal bağlamda cinsiyet eşitliğini sağlamak mümkün olamayacaktır.

1. Babanın Çocuk Bakımına Katkısı

60'lı ve 70'li yıllarda erkeklerin, kadınlara çocuğu biberon aracılığıyla beslemek, çocuğun altını değiştirmek vb. şekilde verdiği çocuk bakımı desteği ile kadınlar kısa zamanda işlerine geri dönebilme imkânına sahip olmuştur (Badinter, 2011: 103).

1980'lerden itibaren, erkeklerin ev işlerine ve çocuk bakımına katkısı artarak devam etmiştir. Özellikle Danimarka, Fransa ve ABD gibi ülkelerde babaların çocuk bakımına olan katkısı iki katına çıkmıştır. Kadının da çalışma hayatına dâhil olduğu ailelerde erkeğin de ev işlerine yardım etmesi ile geleneksel cinsiyete dayalı işbölümü aşınma eğilimindedir (Esping-Andersen, 2011: 132). 90'larda ise bu yeni babalar bebeğin iki anneye birden sahip olamayacağı babanın annelik görevlerini yerine getirmekten ziyade anneyi koruması ve ona değer vermesi gerektiği yönünde eleştiri oklarının hedefi haline gelmiştir. Nihayet 20 yıl kadar süren bu yeni babalık, yeniden evin geçimini sürdüren baba modeline geri dönmüştür. Bu durum, La Leche League (LLL) taraftarlarının annenin ilk üç sene boyunca bebeği ile birlikte evde kalması gerektiği tavsiyesi ile kadının çalışma hayatını sabote etmiştir (Badinter, 2011: 103).

Öte yandan hem piyasada hem de ev içi üretimde cinsiyet farklılıkları varlığını sürdürmektedir. Kadın çalışma hayatına dâhil olsa bile ev içi yüklerinden azade olamamakta, erkeğin de katkısı olması halinde yükü ancak nispeten hafifleyebilmektedir.

Erkeklerin ev işlerine yardımcı olmasının en önemli belirleyicileri ise erkeğin eğitim seviyesi ve kadının pazarlık gücü olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle ev işlerine ve çocuk bakımına yardımcı olan erkeklerin sosyal piramidin üst yarısıyla sınırlı kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesinin ve kadınların istihdama katılabilmesinin önünde büyük bir engel oluşturan aile içi eşitsizliklerin ortadan kaldırılabilmesi için refah devletine önemli görev düşmektedir.

II. ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELERİN YAŞADIĞI SORUNLAR

Kadınlar, gerek hamilelik süreçlerinde gerekse anne olduktan sonra çalışma hayatı içerisinde önyargılarla, ayrımcı uygulamalarla ve olumsuz bakış açılarıyla karşı karşıya gelmektedirler.

Kadınların annelikle ilk tanıştığı andan itibaren uğradığı olumsuz tutum ve davranışların temelinde yatan neden, uyum eksikliği modeli ile açıklanmıştır. Bu modele göre, kadın ve erkeklerin kendi cinsiyetlerine ait stereotipik özellikleri bulunmakta; ancak çalışma hayatı, erkek stereotipleri doğrultusunda oluşturulduğu için kadınların bu özellikleri, çalışma hayatı ile tam anlamıyla uyum sağlayamamaktadır (King - Botsford, 2009: 315). Bu nedenle hamile ya da anne çalışanlar, çalışma hayatında edindikleri tecrübe ve başarı ne olursa olsun geleneksel kadın rollerine sahip bireyler olarak algılanmaya başlarlar ve bu damgalama neticesinde uğradıkları ayrımcılığın boyutu, onlardan kaçınma ya da onlara karşı korumacı davranma biçiminde gerçekleşebilir (Clark, 1996: 24).

Profesyonel iş hayatında kendisine bir yer edinmeye çalışan kadınlar, hamileliğin cinsiyetler arasındaki farkı daha belirgin kılması nedeniyle, erkek egemen iş dünyasında hamile olduğunu mümkün olduğunca diğer çalışanlardan ve üstlerden gizleme zorunluluğu hissetmektedir (Bailey, 1999: 342). Yaptığı işte iddialı ve başarılı kadınların hamileliği artık gizlenemeyecek kadar ilerlediğinde, kendisinden pasifize olması beklenmekte ve adeta kadının kusurlu ya da utanç verici bir durumda olduğunu işaret eden olumsuz tavırlar varlığını hissettirmeye başlamaktadır (Clark, 1996: 22). Hamileliğini sonuna kadar gizlemeyi başaran ve doğumun gerçekleşmesini takip eden sürede hızlıca işine dönerek anneliğini de gizleyebilen kadınlara az da olsa rastlanmaktadır (Bacik vd., 2003: 247).

Çalışma hayatında annelerin yaşadıkları sorunlar hamilelik dönemiyle sınırlı kalmamakta, kadınlar, henüz iş başvurusunda buldukları andan itibaren annelik kimliğiyle sınanmaktadırlar.

A. İŞE ALIMLARDA YAŞANAN SORUNLAR

Annelik, medeni durum ile birlikte kadınlara iş başvurusunda eğitim, deneyim ve nitelikleri dışında sorulan belki de tek durum olma özelliği taşımaktadır. İş başvurusunda bulunan kadının çocuk sahibi olup olmadığı, varsa çocukların sayısı ve yaşı, yoksa çocuk sahibi olma planları sorulmakta ve alınan yanıtlara göre kadının bir çalışan olarak kariyeri planlanmaktadır. Kısa vadede anne olmayı planlayan ya da bebek bekleyen kadınlar, işe ara vermek zorunda kalacağı için işverenler bu çalışana yatırım yapmaktan kaçınmaktadır.

Benzer biçimde küçük yaşta çocuğu olan kadınların da işe alınmasında sorunlar yaşanmaktadır. Genellikle küçük yaşta çocuğu olan annelerin sık sık izin isteyeceği; iş ve aile arasında dengeyi kuramayacağı; fazla mesailere, seyahatlere katılamayacağı; genel olarak verimsiz olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle aile dostu olmayan işyerlerinin ağırlıklı kadın çalışan tercihleri, bekâr, uzunca bir süre çocuk sahibi olmayı düşünmeyen ya da en azından okul çağında çocuğu olan kadınlardan yana olmaktadır.

B. HAMİLELİK SÜRECİNDE VE ÇALIŞAN ANNE OLARAK YAŞANAN SORUNLAR VE AYRIMCI UYGULAMALAR

Kadınların çalışma arkadaşları ya da işveren tarafından hamilelik süreci başlamadan önceki dönemlerde algılanma ve değerlendirilme biçimleri, hamilelik süreci ile değişikliğe uğramakta ve kadınlar, işe bağlılığı, değerlerinde yaşanması olası öncelik değişikliği, güvenilirliği gibi konularda sorgulanmaktadırlar (Cunningham - Macan, 2007: 498). Hamile kadınların yaşadığı sıkıntılar yalnızca tutum değişikliği ile sınırlı kalmamaktadır. Hamile kadınlar ve çalışan anneler, işe alımlarda tercih edilmemek, terfi, görevde yükselme, eğitim, seyahat gibi olanaklardan mahrum bırakılmak, zor görevlerden muaf tutulmak, performansın düşük değerlemesi, yerine getirdiği görevlerin takdir edilmemesi, toplantılara dâhil edilmemek, diğer çalışanlar tarafından dikkate alınmamak gibi konularda ayrımcılığa uğramakta; hatta ücretli izin kullanılması gereken zamanın ayarlanması konusunda zorluk çıkarılması gibi uygulamalara maruz kalmaktadırlar (Clark, 1996: 14-19). Yarı zamanlı çalışan, daha genç ve daha kısa süre işyerinde çalışan ve küçük işletmelerde çalışan anneler ve anne adayları, daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır (La Valle vd., 2008; Adams vd., 2005). Dolayısıyla hamilelikle birlikte kadınların çalışma hayatındaki pozisyonları sıkıntıya düşmektedir.

Karşılaştıkları durumlar ve diğer kadınlar tarafından kendilerine aktarılan deneyimler nedeniyle hamile kadınlar; yeteneklerinin, becerilerinin, vermiş oldukları emeğin olması gerektiği biçimde değerlendirilmediğini düşünmekte ve kendilerini ve işe bağlılıklarını kanıtlayabilmek amacıyla daha fazla efor sarf etmek durumunda kalmaktadırlar (Halpert - Burg, 1997: 247).

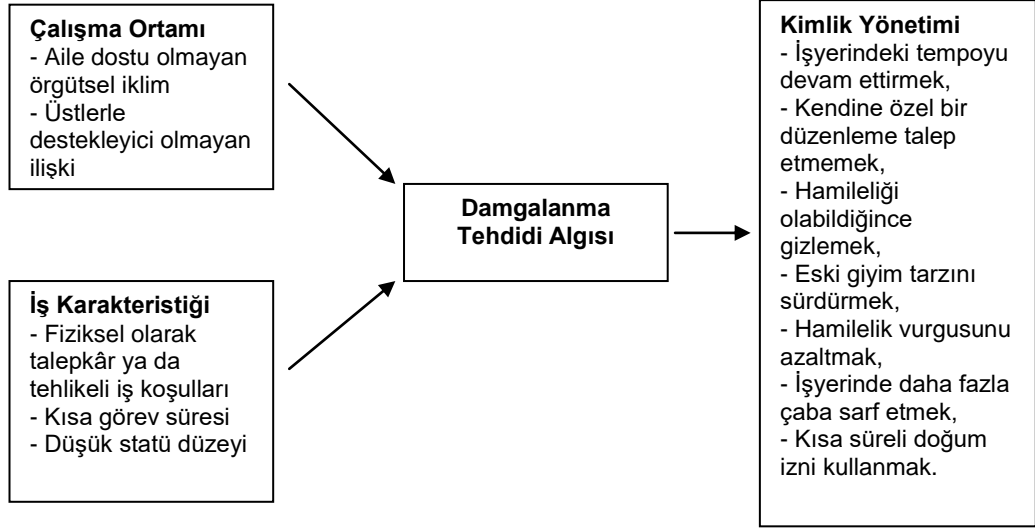
Tüm ayrımcı uygulamalar bir yana yaygın olan kanaat, hamile çalışanın işe bağlılığının azaldığı ve doğum izni sona erdikten sonra işine tekrar geri dönmeyeceği yönündedir.

İşle ilgili olumsuz önyargıların yanı sıra kadınlara karşı geliştirilen hamilelik öncesi ve sonrası davranışlar arasındaki farklılıkların diğer bir sebebi de, hamilelik sürecinde kadınların, korunmaya ve yardıma muhtaç, bazı sıradan faaliyetleri bile fiziksel olarak yalnız başına yapamayan, duygusal yönleri özellikle hormonlar nedeniyle ağır bastığı için çalışma hayatının akılcılığından ve işe bağlılıklarından uzaklaşan bireyler olarak algılanmalarıdır (Halpert vd., 1993: 655).

Literatürde damgalama teorisi olarak yer alan teori, bir kimliğin kabul edilemeyen özellikler taşıması halinde bu özellikler doğrultusunda olumsuz tutumların ve ayrımcı davranışların hedefi haline gelmesi şeklinde açıklanabilir (Link - Phelan, 2001: 367). Çalışma hayatında yer alan kadınların çalışan kimliğine ait olarak görülmeyen hamilelik durumu, bir kusur olarak görülmekte ve hamile çalışan damgalanmaktadır.

Kadınların hamile olduklarını öğrendikten sonra, aile dostu olmayan bir örgütsel iklime sahip ve üstlerle kurulan ilişkinin destekleyici olmadığı bir iş ortamını ve fiziksel olarak yüksek beklentileri ya da tehlikeleri olan, düşük statülü ve kısa süreli iş karakteristiğini göz önünde bulundurarak kendisini damgalanma tehdidi altında hissetmesi doğrultusunda geliştireceği kimlik yönetimi, Major (2004: 70) tarafından bir model oluşturularak gösterilmiştir. Bu modele göre, kadınların mevcut kimliklerini koruyabilmek ve sürdürebilmekle beraber damgalanma neticesinde ayrımcılıkla karşılaşma olasılığını ortadan kaldırabilmek amacıyla başvurdukları yedi özel kimlik yönetimi taktiği bulunmaktadır.

Şekil 3. Hamile Çalışanlarda Damgalanma Algısına ve Kimlik Yönetimine İlişkin Bir Model



Kaynak: Major, 2004: 70

Kimlik yönetimine ilişkin geliştirilen bu taktiklerden biri, verilen görevlerin bir aksaklığa uğramaksızın yerine getirilmesi, işyerindeki temponun tıpkı hamilelik öncesi dönemde olduğu gibi devam ettirilmesidir. Bu, ileri bir boyuta taşınarak kimlik yönetiminin diğer bir taktiği olan önceki temponun daha da artırılması, yetersiz olduğunun düşünülmemesi için daha fazla çaba sarf edilmesi biçiminde gerçekleşebilmektedir. Diğer bir taktik ise hamileliğin gerektirdiği rutin doktor kontrolleri, hamilelik kaynaklı rahatsızlıklar gibi konularda kişinin kendine özgü düzenlemeler talep etmemesi şeklindedir. Hamileliğin mümkün olduğu sürece gizlenmeye çalışılması da tercih edilen diğer bir kimlik yönetimi taktiğidir. Hamilelik gizlenmese bile üzerinde konuşulmaması; bu durumun sıradan, önemsiz gibi gösterilmesi gibi tutumlar takınılarak hamilelik vurgusunun azaltılması; giyim tarzı değişikliğe uğratılmaksızın hamile olmadan önceki kişi ile aynı profesyonel kişi imajının çizilmesi diğer taktikler arasındadır. Son olarak, yine birçok kadının başvurduğu kimlik yönetimi taktiği ise gerek olumsuz düşüncelerin doğmasının önüne geçmek gerekse işle ilgili maddi ve manevi kayıplara uğramamak amacıyla doğum izninin kısa sürede sona erdirilerek işe geri dönüş yapılmasıdır. Bu kimlik yönetimi taktiklerinin amaçları ise hamileliğin kendisini ve performansını değiştirmeyeceğini kendisine, çalışma arkadaşlarına ve üstlerine kanıtlamak; profesyonel bir profil çizmek; işyerindeki diğerlerini işe bağlılığı, işe devam edeceği, verimliliğinde herhangi bir değişiklik olmayacağı konusunda ikna etmek şeklindedir (Major, 2004: 33-43).

Gatrell (2011) ise kadınların çalışma hayatında hamilelik sürecinin başlaması ile olumsuz tutum ve davranışlardan korunabilmek amacıyla gizlilik, suskunluk ve fazladan performans göstermek biçiminde üç farklı taktik uyguladıklarını belirtmiştir.

C. DOĞUM SONRASI İŞE DÖNÜŞ

Kadınların meslek, sektör ve işyeri seçimleri üzerinde, çalışma hayatının önemli ölçüde kesintiye uğramasına yol açması nedeniyle annelik belirleyici olmaktadır. Çocuk bakım desteğinin uzun vadelerde istihdama katkısı bulunurken; annelik izinleri, koşulları doğrultusunda fayda sağlamaktadır. Uzun süreli annelik izinleri kullanmanın fırsat maliyetinin yüksek olduğu eğitim düzeyi daha yüksek olan kadınlar, genellikle daha az sayıda çocuk sahibi olmayı tercih etmekte ve daha kısa sürelerle annelik izni kullanmaktadırlar.

Dex vd. (2008) 2. Dünya Savaşı'ndan önce doğmuş olan kadınların genellikle 10-12 yıllığına işe ara verdiklerini; 1940'lı yıllarda doğanların ortalama 6 yıl ara verdiğini ve zaman içinde genel olarak bu sürenin ortalama 1 yıla düştüğünü ifade etmiştir. Düşük vasıf düzeyine sahip kadınların, iş ara verme sürelerinin ise ortalama dört yıl olduğu belirtilmiştir.

İskandinav ülkelerinde ve özellikle Danimarka'da doğum izni biter bitmez işe dönüş bir norm haline almıştır. Waldfogel vd. (1999), kadınların uygun annelik izni koşullarına sahip olmaları halinde, kariyerlerine hızlıca dönüş yapmak konusunda istekli olmayacaklarını iddia etmişlerdir. Annelik izinlerinin kısıtlı koşullarda ve kısa süreli olduğu Güney Avrupa ülkelerinde ise kadınların doğum iznini takiben işe dönmesi ya da emek piyasasından çıkması şeklinde bir eğilim mevcuttur (Esping-Andersen, 2011: 37).

Doğum izinleri için belirlenen sürenin çok kısa ya da çok uzun olması kadınların işe uzun sürelerle ara vermelerine yol açabilmektedir (Del Boca, 2003). AB ülkeleri içinde ücretli doğum izninin ortalama 4 ay olmasıyla beraber, karşılanabilir çocuk bakımında sorunlar yaşanması halinde kadınların çalışma hayatına geri dönmesi uzun zaman alabilmekte veyahut kadınlar, yarı zamanlı çalışmayı tercih edebilmektedirler.

Diğer taraftan, annelik izninin ardından tam zamanlı istihdama dönüş yapılmadan önce yarı zamanlı çalışmanın, hem bu geçişi sağlamak hem de hayat boyu gelir cezasını azaltmak şeklinde işlevleri olduğu belirtilmiştir (Beblo - Wolf, 2002).

Ancak özellikle eğitim düzeyi düşük kadınların ağırlıkta olduğu birçok ülkede pek çok kadın uzun sürelerle çalışma hayatının dışında kalmaktadır.

Danimarka ve İspanya, bu doğrultuda iki farklı ucu temsil etmektedir. Bu ülkelerde yapılan bir çalışma, iki çocuk sahibi kadınların tahmini yaşam boyu gelir cezalarını göstermektedir. Buna göre, İspanya'da anneler tıpkı Alman hemcinsleri gibi doğumdan sonra uzun sürelerle işyerine dönmeyi tercih ederken Danimarka'da bu süre oldukça kısadır. Bu süreler arasındaki fark, İspanya'daki tüm eğitim seviyelerindeki kadınların yaklaşık 4 kat daha fazla gelir kaybı yaşadıkları anlamına gelmektedir. Aynı şekilde eğitim düzeyi düşük kadınlar için 2 kat daha fazla gelir kaybı söz konusu olmaktadır. Dikkat çekici bir diğer nokta ise eğitim düzeylerinin işe dönüş süreleri üzerinde anlamlı bir fark yarattığı Danimarka'nın (9-20 ay) aksine İspanya'da tüm eğitim düzeylerinde kadınlar benzer sürelerle işe ara vermektedir (46-50 ay) (Esping-Andersen, 2011: 114).

Kadınların annelik sonrası işe dönüş sürelerinin uzun olması sonucu yaşanan gelir kaybı, ailenin gelirinin yanı sıra ülke ekonomisi için de olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Örneğin, İspanya'da kadınların çalışma hayatına dair yaklaşım tarzları Danimarka'daki kadınlarınkine yaklaşırsa, bu durum İspanya GSYH'sinin %15 artması ile sonuçlanacaktır (Pasqua, 2002).

Doğum sonrası annelerin işe dönüş sürelerinin, çalışan kimliği doğrultusunda çalışma hayatından kopmayacak ve anne kimliği ile kendisine muhtaç bebeğini bırakmaktan ötürü suçluluk duymayacak uzunlukta olması önem arz etmektedir. Doğum sonrası işe dönüş süresinin optimum olması, çalışan annelerin iş ve aile yaşamı arasında denge kurmasının önemli yollarından birini oluşturmaktadır.

1. İş ve Aile Dengesi

Tam zamanlı annelik, kadının çalışmadığı için çocuk bakım desteği satın almak zorunda olmamasıyla birlikte istihdamdan çekilmesi anlamına gelmektedir. Bir kadının anneliğinin yanı sıra işgücüne katılması ise tam zamanlı annelik ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için iki kat yükün altına gireceği anlamı taşımaktadır. İstihdama katılmaksızın annelik etmek kadınları eşlerine bağımlı kılarken, birçok kadın evin ikincil gelir sağlayıcısı bile olsa çalışmayı tercih etmektedir. Anneliğin aşınması olarak ifade edilen bu durum, anneliği zamana dayalı bir etkinlik olarak kabul etmekte ve çalışma hayatına tahsis edilen zamanın bu etkinlikten bilhassa da çocuktan kısılan bir zaman dilimi olduğunu savunarak anneliği dar bir alanda değerlendirmeye tabi tutmaktadır.

Annelik, kapsamında fiziksel olarak çocuk bakımını barındıran emeğe göre duygusal emeğin çok daha önemli olduğu bir etkinliktir. Anne tarafından verilen duygusal bakımın kalitesi ise annenin dünyasının çalışma hayatı ya da farklı ilgi alanları vasıtasıyla çeşitlenmesi ile artacaktır. Odaklanması gereken asıl nokta bu dengenin sağlanma biçimidir (Silva, 1996b: 21).

Hochschild ve Machung (2003), ücretli çalışan kadınların ev içi gerçekleştirmiş oldukları çalışmanın ikinci bir vardiya olduğunu belirtmiştir. Kadınların üstlendiği bu çifte vardiya sonucunda omuzlarına fazla yük binmesi hissi beraberinde iş ve aile görevleri arasında denge kurulması güçlüğü getirmektedir. Garey (1999), bu görevler arasında yaşanan çatışmaların üstesinden gelinebilmesi için görevlerin eşler ile paylaşılmasını önermiştir. Ancak eşlerin ev işlerinde kadınlara yardımı, genellikle bu işlerin erkekler tarafından üstlenilmeksizin istikrarsız bir yardım niteliği taşıması nedeniyle, bu dengeye olması gereken katkıyı sağlamaktan uzak kalmaktadır (Mederer, 1993).

Coverman (1989), duygusal emek ya da duygusal çalışma kavramının, kadınların eşleri ile paylaşımlarını, ilişkilerin sürdürülmesini ve çatışmaların yönetimini kapsayan tüm çalışmalarını kapsadığını belirtmiştir.

Çalışma hayatının yanı sıra ev işlerinin idaresi ve çocuk bakımı gibi sorumlulukların da üstesinden gelebilmek için yoğun bir çaba sarf edilmekte ve bu sorumluluklarda herhangi bir aksaklık ya da beklentilerin karşılanamaması gibi durumlarda kötü eş, kötü anne gibi nitelermelerle etiketlenmek, kadının iş ve ev arasında kurmaya çalıştığı dengeyi ev lehine bozarak kariyerde ilerlemenin önüne geçebilmektedir. Diğer bir deyişle, çalışma hayatında uzun yıllar boyunca emek vererek rüştünü ispat eden kadının, hem diğer cephedeki sorumlulukları toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü doğrultusunda devam etmekte hem de kadının çalışmasına yönelik toplumsal bakış açısı ve tutumlar varlığını sürdürmektedir.

Bir tercih yapma ve diğer tercihi tamamen ortadan kaldırmanın aksine, hem çalışma hayatına beraberinde sosyal hayata ve mutlu bir evliliğe hem de anneliğe bir arada sahip olmayı arzulayan kadınlar da büyük bir kesimi oluşturmaktadır. Bu kadınların anneliği, çoğunlukla kariyerlerinde ve yaşamlarında belirli başarılar elde etmelerinin ardından nispeten ileri yaşta gerçekleşmekte ve az sayıda çocukla sınırlı kalmaktadır.

Kadınların özellikle çalışma hayatı ve anneliği bir arada yürütebileceklerine dair duydukları inanç neticesinde almış oldukları anne olma kararı, doğumun gerçekleşmesini takiben yerini uyumlulaştırma çabalarına bırakmaktadır. Gerek annelik ile gerekse çalışma hayatı ile ilgili talepler arttıkça bu çabalar yıpratıcı olabilmektedir. Zira her iki rolün beklentileri birbiriyle çatışma halindedir. Son otuz yılda yaşanan ekonomik krizler ve işsizlik tehlikesi ile yoğun annelik ideolojisinin aynı dönemlere denk gelmesi, bu çatışmayı daha çetin hale getirmiştir.

ABD, Büyük Britanya ve Avustralya'da büyük destek gören yoğun annelik ideolojisi, modelin tamamını benimsemeyen kadınların bile annelik deneyimlerinin şekillendirilmesinde etki sahibi olmuştur (Badinter, 2011: 133). Yoğun annelik ideolojisi, annelere, çocuklarına en mükemmel şekilde bakabilecek olanın yine kendileri olduğunu; bu nedenle kendilerini tam zamanlı olarak anneliğe vakfetmeleri gerektiğini söylemektedir. Kariyerini ve anneliği uyumlulaştırmaya çalışan kadınlar ise baskı altında olmalarına rağmen işlerinden ayrılıp tam zamanlı anne olmaya sıcak bakmamaktadırlar. Bu uyumlulaştırma çabaları, çalışma hayatının anneliğe eşlik ettiği süre boyunca devam edecektir ve yaşanan her olumsuzluk, kötü anne olduklarını düşünmelerinden kaynaklanan bir suçluluk duygusu yaşamalarına yol açacaktır. Birçok kadının çocuk sahibi olmayı ertelemeyi tercih etmesinin en önemli nedenlerinden biri de bu çatışma ve bu çatışmanın tek mağlubu olma korkusudur.

Sorumlulukları göze alan ve çocuk sahibi olmayı kendi kişisel tatmininin tamamlanması, tercihlerinin ve kendini gerçekleştirme bir parçası olarak gören kadınlar, bir ya da birden fazla kez anne olmayı yaşam çizgisine yerleştirirken; kendisini kariyeri ya da özgürlüğü ile tanımlayan kadınlar ise çocuk sahibi olmayı ertelemeyi veyahut bir alternatif olmaktan tamamen çıkarmayı tercih etmektedirler. Bu noktada artan annelik sorumlulukları nedeniyle, annelik ve kendini gerçekleştirme hedeflerinin uyumlulaştırılması sorunlu bir alan haline gelmektedir.

Kadınların iş ve aile dengesini sağlaması açısından üzerinde durulması gereken konu, erkeğin iş paylaşımında istekli olmasının yanı sıra eşlerin sosyal konumları, işleri ve işyerlerinin yapıları, koşulları ve kültürleridir (Garey, 1999). Annelerin doğum sonrası işe dönmeyi tercih edip etmemeleri ya da işyeri değişikliğine gitmeleri üzerinde belirleyiciliği bulunan unsurların başında, işyerinin "aile dostu" niteliklere sahip olma durumu gelmektedir. Glass ve Riley (1998), işyeri desteğinin kadınlara iş ve aile dengesini sağlama konusunda yardımcı olduğunu ortaya koymuştur. Üzerinde

durulması gereken diğerk bir önemli konu ise çalışan annelerin çocuk bakım faaliyetlerinin gerçekteşme şekilleridir.

2. Çocuk Bakımı

Bir ülkede doğurganlık oranlarının ailenin, toplumun ve ulusun sürekliliğinde arz ettiği öneme ve çocuk sahibi olan kadınların aynı zamanda onları toplumsal olarak yetiştirmesi beklentisine rağmen, aile koşullarının olanak tanımadığı hallerde ne toplum ne de devlet kadına çocuk bakımı meselesinde destek vermemiştir. Oysa çocuk bakım faaliyetleri, diğerk insanlar tarafından yerine getirildiğinde, kadınlar diğerk yaşamsal faaliyetleri gerçekteşirmek üzere büyük bir yükten kurtulmaktadır.

Anneliğe ilişkin fikirler, annelik tanımları ve annelik görevleri; çocuklara yönelik tutum ve davranışlar ve diğerk bakıcılar ile sosyal paydaşların beklentileri tarafından belirlenmektedir. Diğerk bakıcılar, baba, kardeş, teyze, amca, büyükanne, büyükbaba, diğerk akrabalar ve komşuların yanı sıra okul, kreş, gündüz bakım evi, yetimhane, ıslahevi gibi kurumları da içeren büyük bir topluluğa karşılık gelmektedir. Annelik faaliyetlerini etkileyen diğerk önemli unsur ise ekonomik faaliyetlerdir. Çocuk bakım desteklerinin sınırlı olması nedeniyle, çalışan annelerin işgücü piyasasındaki konumu düşük seviyelerde kalmıştır.

20. yy'ın başlarında orta ve üst sınıfa mensup kadınların çocuklarının bakımını dadılar üstlenirken; işçi sınıfı kadınların çocuk bakımı konusunda destek aldıkları kişiler akrabalar, komşular ve okullardan oluşmaktaydı. Okullarda açılan ücretsiz kreşler, küçük yaştaki çocukların bakımının sağlanmasıyla çalışan annelerin istihdamını kolaylaştırmaktaydı. Çocuk bakımı konusunda destek alamamaları annelerin işgücü piyasasından çekilmeleri anlamına gelmekteydi. Ancak bu kreşler, gerek ekonomik nedenler gerekse kadınların evde çocuklarıyla birlikte kalmasını sağlamaya yönelik bebek refah hareketinin baskıları nedeniyle kapatılmıştır (Lewis, 1984: 56).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra sahneye çıkan pronatalist (doğum yanlısı) ideoloji ise, toplumsal istikrarı sağlamak amacıyla yeniden tam zamanlı anneliği gündeme getirmiş ve bunu kadınların diğerk tüm beceri, vasıf ve eğitimlerini göz ardı ederek kendilerini gerçekteşirme biçimi olarak sunmuştur (Riley; Ross'dan akt. Silva, 1996b: 28)

Günümüzde çalışan anneliğin yükseliş, çocuk bakım faaliyetlerinin devredilmesi zorunluluğunu getirmiştir. Geçmişte en fazla başvurulan bakım hizmeti sağlayıcıları,

aile büyükleri iken; çekirdek ailelerin yaygınlaşması, aile büyüklerinin istihdamının sürmesi ya da onlardan uzakta yaşamak nedeniyle bu bakım hizmeti, eski ağırlığını yitirmiştir. Bu nedenle, kapsamı genişletilmiş ve yüksek nitelikli çocuk bakımının sağlanabileceği bir modele ihtiyaç duyulmaktadır. 3-6 yaş arası çocukların bakımı kreş ve anaokulları ile büyük ölçüde gerçekleştirilebilmesine rağmen, asıl problem 0-3 yaş grubu çocukların bakımındır.

Diğer taraftan genel kanı, aile içerisinde yerine getirilmesi gerektiği düşünülen çocuk bakımı gibi sorumlulukların dışarıdan destek alınarak çözülmesi halinde, ailevi bağların zayıflayacağı ve aile yaşantısının kalitesinin düşeceği yönündedir. Ancak daha önce de işaret edildiği gibi tersi bir durum söz konusudur. Örneğin Danimarka'da kadınların tam zamanlı çalışması, çocuklarına ayırdıkları zamanda bir değişikliğe yol açmamaktadır (Esping-Andersen, 2011: 66, 138).

Hallberg ve Klevmarken (2003), Bloemen ve Stancanelli (2008) ve Bonke ve Esping-Andersen (2008) iş hayatının çocuk bakımına ayrılan zamanı nasıl etkilediğini inceler ve anneler için yüksek gelir düzeyinin çocuk bakımına ayrılan zamanı aslında azaltmadığı sonucuna varırlar. Bu sonuç, Bianchi vd.'nin (2006), annelerin çalışmaları durumunda çocuklara tanıdığı önceliğin kuvvetlendiği yönündeki iddiasını destekler. Bonke ve Esping-Andersen (2008), eğitim düzeyi yüksek ve birbiriyle benzer gelirlere ve kariyerlere sahip çiftlerin çocuk bakımını daha eşitlikçi bir biçimde düzenlediğini savunur. Aksi takdirde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine göre davranmaktadırlar.

Üniversite mezunu olan ve olmayan ebeveynlerin temel bakıma ayırdıkları zaman arasındaki fark gitgide artmaktadır. Üniversite mezunu olanların çocuk bakımına, olmayanlara göre %33 daha fazla zaman ayırdığı ortaya konmuştur (Bianchi vd., 2004). Bu oran Danimarka'da %27; İspanya'da kadınlarda %10, erkeklerde %25 civarındadır (Esping-Andersen, 2011: 97).

Doğurganlık oranlarının düşmesinin en önemli sebeplerinden biri olarak ailelerin çocuk bakımını karşılayabilecek gelire sahip olmaması görülmektedir. O halde çözüm, sosyal politikaların günlük bakım politikasını da içermesi ve genelleştirmesi ile mümkün olacaktır.

D. YALNIZ ANNELİK VE ÇALIŞMA HAYATI

Yirminci yüzyılın başlarından itibaren kadınların yalnızca evlilik çatısı altında anne olmaları gerektiği dikte edilmekteydi. Bununla birlikte, işçi sınıfından bir kadının

hayatını geçindirmeye yetecek miktarda gelir elde edememesi de evliliği geçim sıkıntısından çıkış yolu haline getirmekteydi. Kadınlar farklı sınıflara mensup olsalar da bir erkeğin kanatları altında yavrularına sahip olmaları beklenmekteydi.

Ancak kurulu bir düzen dâhilinde eşini kaybederek dul kalan, terk edilen ya da evlilik dışı çocuk sahibi olan kadınlara yönelik sosyal politika uygulamalarında büyük sorunlar meydana gelmiştir. Çünkü eşinin korumasından mahrum kalan kadınlara yaşamlarını idame ettirebilmeleri için gerekli koşullar sağlanmak yerine kolay yolu seçerek onları çocuklarıyla birlikte düşkünler evine almak tercih edilmiştir (Lewis, 1984). Mevcut yaşamlarından koparılmadan destek sağlanan anneler ise katı bir sosyal kontrol altında tutulmuştur. Evlilik dışı çocuk sahibi olan anneler ise ahlaksız olmakla damgalanmış ve destek alamamış; bu nedenle bebeklerini evlatlık olarak vermek ya da terk etmek zorunda kalmışlardır. (Silva, 1996b: 16-17)

Ailelerin artık daha istikrarsız hale gelmesi, yalnız anneli ailelerin sayısının da artmasına yol açmıştır. Kuzey Avrupa ve ABD’de yalnız annelerin oranı, %15-20 civarındadır. ABD ve İngiltere’de yalnız annelik, sosyal tabakanın alt kesimlerinde daha fazla karşılaşılan bir olgu iken Avrupa’da durum farklıdır. Yalnız anneliğin çocukların geleceği üzerinde olumsuz etkileri vardır ve bu etkilerin başında çocukların yüksek yoksulluk riski altında olması bulunmaktadır. ABD’de yalnız annelerin neredeyse yarısı, Fransa’da %29, Almanya’da %38, İsveç’te ise %13’ü yoksuldur (Esping-Andersen, 2011: 157). Zira eşlerden her birinin çalıştığı bir aileye göre yalnız anneler, böyle bir ailenin yarısı kadar daha az çalışmakta ve daha az gelir elde etmektedir. Ücretsiz çocuk bakımı sağlamaya yönelik politikaların bulunmaması, özel hizmetlerin maliyetinin yüksekliği kadınları özellikle de yalnız anneleri tam zamanlı anneliğe veya güvencesiz, yarı zamanlı işlerde çalışmaya mecbur bırakmaktadır (Silva, 1996b: 29-30). İlaveten yalnız annelerin büyük bir kısmı çalışma hayatına katılmak zorunda oldukları için çocuklarına daha az zaman ayırmaktadır.

Geçmişte yalnız annelik, genel olarak kadınların eşlerini kaybederek dul kalmaları ile yaşanan bir durumken günümüzde artan boşanmaların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Yalnız ebeveynlik yapmakla karşı karşıya kalan kadınların eşlerinden ya da ailelerinden yeterli destek alamamaları ve sosyal güvenlik ve korumadan yoksun kalmaları halinde, istihdama katılmaları ve kendileriyle birlikte çocuklarının geçimini sağlamaları gerekmektedir.

OECD ülkelerinde 2004 ve 2013 yıllarında yalnız annelerin istihdam oranları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Yalnız Annelerin İstihdam Oranları (2004 ve 2013 Verileri)

Ülke	2004	2013
Avustralya	46,1	50,9
Belçika	55,8	58,6
Kanada	68,9	68,5
Çek Cumhuriyeti	56,7	59,7
Estonya	71,3	74,6
Fransa	..	64,5
Almanya	..	66,8
Yunanistan	67,4	56,5
İrlanda	..	47,1
İtalya	73,0	64,8
Litvanya	70,5	68,0
Meksika	..	72,5
Hollanda	58,0	60,3
Yeni Zelanda	40,9	44,7
Polonya	..	58,3
Portekiz	75,1	67,5
Slovakya	54,7	58,5
Slovenya	76,6	74,3
İspanya	67,3	57,1
İsveç	..	74,4
İsviçre	88,1	85,9
Türkiye	28,7	38,9
Birleşik Krallık	49,1	57,1
ABD	..	66,9

Kaynak: OECD, 2019a

Veriler incelendiğinde, 0-15 yaş arası çocuk sahibi olan yalnız annelerin istihdam oranları içerisinde en düşük oranın Türkiye'ye ait olduğu; diğer ülkelerde %50'ye yakın ve %50'nin üzerinde oranla istihdama katılımın gerçekleştiği görülmektedir. Diğer bir deyişle yalnız anneler, hanenin geçimi ve çocuk bakım sorumluluğu karşısında istihdama katılarak bu sorunun üstesinden gelmeye çalışmaktadır.

Yalnız annelerin istihdamının desteklenmesinin yanı sıra çocuk bakım sorumluluklarını hafifleterek işgücüne katılım oranlarını arttıracak politikalar geliştirilmesi, yalnız annelerin refahına hizmet ederken devletlerin de refah harcamaları yükünü hafifletecektir.

E. PSİKOLOJİK SORUNLAR

Çalışan annelerin altına girmiş oldukları çifte sorumluluk, onları psikolojik olarak zorlamakta ve sorunlar yaşamalarına yol açmaktadır.

Kariyerlerine yüksek düzeyde bağlılık geliştirmiş kadınların çocuk sahibi olduktan sonra işe geri dönüşleri oldukça hızlı olmaktadır. İşe uzun sürelerle ara verme veya işten ayrılma zorunluluğu ile karşı karşıya gelmeleri ise psikolojik olarak sıkıntı yaşamalarına yol açmaktadır. Çalışma şartlarının ağır ve çalışma sürelerinin uzun olduğu, esnekliğin bulunmadığı işyerlerinde çalışmayı sürdürmek de annelik ve ev kadınlığı ile birlikte zorlayıcı olmakta ve depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açmaktadır (Landstrom, 1998: 102; Marshall - Tracy, 2009: 387).

Üstünlüğü her geçen gün artan yoğun annelik ideolojisinin beklentilerinin çok dışında kalan çalışan annelerin bir kısmı, çalışma hayatında bulunmaktan ötürü yaşadıkları mutluluk ve tatmini dile getirmekten utanmakta ve “yoğun annelik” yapamadıkları için de suçluluk duymaktadır. Birçok çalışan anne ise bireysel gelişimleri ve mutluluklarının evde çocuklarıyla birlikte kalmak yerine çalışma hayatını sürdürmek suretiyle gerçekleştiğine inanmaktadır (Lupton - Schmied, 2002: 105-106).

Çocuğunun bakımına dair tüm faaliyetlerin yalnızca anne tarafından yerine getirilmesi gerektiği inancının aksine bu faaliyetlerin sorumluluğunun eş, yakınlar ve profesyonel bakım hizmeti verenlerle bölüşülmesi, kadınların çalışma hayatını sağlıklı bir psikoloji ile idame ettirebilmesine olanak tanıyacaktır.

III. TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELİĞİN DÖNÜŞÜMÜ

Türkiye’de çalışma hayatı, Osmanlı döneminden bugüne değin ekonomik, hukuki ve siyasi dönüşümlerin etkisinin yanı sıra uluslararası gelişmeler doğrultusunda gelişmiş ve farklı dönemlerde farklı görünüm sergilemiştir. Benzer biçimde annelerin çalışma hayatındaki konumları, karşılıklı beklentiler, çalışma hayatı ile anneliği uzlaştırma çabaları tüm bu dönemlerde dönüşüme uğramıştır.

Pamuk (2017: 11), iktisadi gelişmeler doğrultusunda 1820-1913 arasındaki dönemi tarım ağırlıklı ancak dış ticarete ve yabancı sermayeye açık Osmanlı ekonomisi dönemi; 1913-1950 arasındaki dönemi, iki dünya savaşı ve Büyük Buhran’ın yaşandığı, devletçilik anlayışı doğrultusunda içe dönük ekonomi özelliği gösteren erken cumhuriyet dönemi; 1950-1980 arasını İkinci Dünya Savaşı sonrasında ithal ikameci

sanayileşme dönemi; 1980-2010 dönemini ise neoliberal politikalar ve küreselleşme dönemi olarak belirlemiştir.

Tarihsel süreç ele alınırken, büyük ölçüde bu iktisadi dönemsel ayırım göz önünde bulundurularak ekonomik, siyasi ve hukuki gelişmelerin çalışma hayatında anneler üzerinde yarattığı dönüşüm ortaya konmaya çalışılacaktır.

A. TARİHSEL SÜREÇTE TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA ANNELİĞİN GELİŞİMİ

Türkiye'de ücretli çalışma, Osmanlı İmparatorluğu döneminin son dönemlerinde başlamıştır. Ancak kadının toplumsal konumunun, üretime katılma biçiminin ve anneliğinin eski Türk toplumlarındaki tezahürünü incelemek tarihsel bütünlüğü ve dönüşümü ortaya koymak açısından önem arz etmektedir.

1. Eski Türk Devletleri Döneminde Kadının Konumu

İslamiyet öncesi dönemde, eski Türk devletlerinde kadın, erkek ile eşit kabul edilmiştir. Bu eşitlik, devlet yönetiminde cinsiyet eşitliği anlamına gelen hakanların divanı, eşleri olan hatunlar ile birlikte yönetmesi; hatunun, hakan yokken divana başkanlık edebilmesi gibi uygulamalarda kendisini göstermektedir (Gökalp, 1968: 147).

Monogamik evliliklerin hâkim olduğu bu dönemde ailenin mülkiyetinde olan tüm malvarlığı ortak kabul edilirken çocukların anne ve baba soyu denk kabul edilmiştir (Gökalp, 1968: 143-144).

Şamanizm'in tek eşlilik ve evrende var olan her şeyin birbirini tanımladığı anlayışının yanı sıra göçebe toplumlarda erkeğin savaşta ve avda olduğu zamanlarda kadının tüm sorumlulukları alabilmesi ve ata binmek, kılıç kullanabilmek, savaşabilmek gibi erkeklerin yaptığı her şeyi başarıyla yapabilmesi de onun aile ve toplum içerisinde birçok toplumla kıyaslanamayacak bir değere sahip olmasını sağlamıştır (Türküne, 1995: 128).

İslamiyet'in kabulü, yerleşik hayata geçilmesi ve Arap, Fars, Bizans kültürü gibi farklı kültürlerle karşı karşıya gelinmesi yakın süreçler olarak kabul edilmektedir. İslamiyet dininin ataerkil yapısının yanı sıra yerleşik hayatta tarımsal faaliyetlerin evin tüm bireyleri tarafından gerçekleştirilmesi, Türk kadınının özel alana çekilmeye başladığı anlamı taşımaktadır (Türküne, 1995: 138). Yine de Selçuklular döneminde ve Osmanlı Devleti'nin ilk döneminde tarımsal faaliyetlerde bulunan kadınların kentteki

kadınlara kıyasla erkekler ile eşit konumu nispeten muhafaza edilmiştir (Doğramacı, 1997: 6). Benzer biçimde kadınlar, medrese, hastane, cami, vakıf yaptırmaya olanağına da sahip olmuşlardır (Kuran'dan akt. Kırkpınar, 1999: 37).

Bu dönem, devlet sınırlarının genişlediği; yerleşik hayata geçilerek nüfusun önemli bir bölümünün kırsal kesimde tarımla uğraştığı; bu nedenle de kadının kamusal alandaki görünürlüğünün aile ile sınırlı kaldığı bir dönem olma özelliğine sahiptir. Gerek erkek nüfusun savaşlar nedeniyle aileden uzak olması gerekse tarımsal faaliyetlerin aile tarafından yerine getirilmesi kadının rolünün belirleyicisi olmuştur.

2. Osmanlı İmparatorluğu Döneminde Çalışma Hayatında Annelik

Dünya üzerindeki diğer birçok toplumda olduğu gibi Osmanlı döneminde de kadın emeği, ücretsiz aile işçisi statüsünde ağırlıklı olarak hayvancılık ve tarımsal faaliyette yoğunlaşmış; ilaveten mevsimlik ücretli işçi olarak da hatırı sayılır oranda emek arz etmiştir. Kadının tarımsal emeği, örtük bir biçimde Osmanlı İmparatorluğu vergilendirme sisteminde ailenin emek gücüne dâhil edilmiştir (Karadeniz, 1999: 450-451). Ancak kadının kamusal görünürlüğü kırsal kesimde söz konusuysa, durum kentlerde böyle değildir. Kentlerde Müslüman Türk kadını evlerinde kalmıştır. 16. yüzyılda sınırlı sayıda kadının ebelik, hekimlik, bohçacılık, çamaşırcılık ve hamam ustalığı yaptığı kayıtlara geçmiştir (Tokmakçioğlu, 1991: 42; Odabaşı, 1999: 116; Altınay, 2000: 70).

17. yüzyılda hem kırsaldaki hem de kentteki kadınlar, evlerinde üretimini yaptıkları sebze ve meyveleri, hayvansal ürünleri ve el işlerini "Avrat Pazarı" adı verilen pazarlarda satmışlardır (Batuta, 1993: 84).

Üretim alanında ise evlerde bulunan dokuma tezgâhlarında halı, kilim vb. ürünler dokumak, yün eğirme, tarama, boyama, ağartma, nakış işleme gibi faaliyetler aracılığıyla kadınların piyasaya ve aile bütçesine yapmış oldukları katkı tarih kayıtlarına geçerken; bu dokuma tezgâhları, zaman içinde küçük atölyelerde üretim faaliyetlerini sürdürmüştür (Lewis, 1973: 174; Quataert, 2008: 71). Dokuma tezgâhlarında çalışan kadınların Ahi teşkilatının bir kolu olan *Bâcıyân-ı Rûm* teşkilatına bağlı olarak üretim faaliyetine katıldıkları bilinmektedir (Cebecioğlu, 2000: 415-417).

Ancak ücretli kadın emeğinin kamusal alana açılması savaş ve sanayileşme dönemlerine kadar oldukça sınırlı biçimde gerçekleşmiştir (Makal, 2015: 37). Bu dönemde kadınların büyük bir kısmının ücretsiz aile işçisi olmalarının yanı sıra ücretli

çalışma niteliği taşıyan faaliyetlerin de hane içerisinde gerçekleşmesi ya da mesai gerektirmemesi nedeniyle annelik ve çalışma hayatı arasında bir çatışma ortaya çıkmamıştır.

Kadınlar açısından önemli dönüm noktaları Tanzimat dönemi ve II. Meşruiyet dönemi olmuştur. Özellikle yüksek eğitim seviyesine sahip erkeklerin modernleşme ve yeni toplum yaratma sürecine kadınların da dâhil edilmesi talepleri bu dönemde ortaya çıkmıştır. Kadınlara bu doğrultuda biçilen rollerin başında çocuklarını iyi yetiştirecek eğitilmiş, modern anneler olmaları yer almıştır. Diğer taraftan kadınların bilime, siyasete, toplum ve çalışma hayatına katılmaları gerektiği düşüncesi de ortaya çıkmıştır (Sancar, 2017: 84-88).

Bu dönemde, Osmanlı İmparatorluğu'nda kadınların üretime katılması yolunda öncelikle eğitim alanında gelişmeler yaşanmıştır. 1842'de Askeri Tıbbiye'ye bağlı olarak Ebe Okulu açılmıştır. 1858'de kızlara ilkökula ve ortaokula gitme hakkı verilmiştir. 1869'da İnas Sanayi Mektebi (Kız Sanat Okulu), 1870'te Darülmuallimat (Kız Öğretmen Okulu) açılmıştır. Diğer bir deyişle kadınlara ebe ve öğretmen olma hakkı tanınmıştır. Kadınlar, 1893'teki nüfus sayımına ilk kez dâhil edilmiştir.

Kadın emeği, Tanzimat Fermanı'na kadar tarımsal üretimde değerlendirilirken niteliği ve toplumsal sınıfı ile doğru orantılı olarak istihdam edilmiştir. İyi eğitim almış, kentli, orta sınıf kadınlar sağlık ve eğitim alanlarında, düşük eğitimli ve vasıfsız kadınlar ise küçük atölyelerde düşük ücretler karşılığında çalışırken; kırsal alandaki kadınlar da ücretsiz aile işçiliğinin yanı sıra evlerinde halı, kilim vb. dokuma işlerini yapmışlardır (Aslan, 2006: 120-121).

Kadınların yaşamış olduğu sorunlara dair gelişmelerin en yoğun yaşandığı dönem II. Meşruiyet dönemidir (Kırkpınar, 1999: 97). Kadın ve erkek eşitliğini savunanların başında Ziya Gökalp gelmektedir. Kadın haklarından ilk defa 1868'de Terakki gazetesinde bahsedilmiştir (Caporal'dan akt. Tunç, 2013: 40). Bu dönemde kadın hareketi, kurmuş oldukları dernekler ve çıkardıkları dergiler aracılığıyla, Osmanlı toplumunda kadının konumunu eleştirmiş; eğitilmesi ve toplum ve çalışma hayatına dâhil edilmesi gerektiğini savunmuştur (Tekeli, 1990: 19). 1913 yılında kadınlara devlet memuru olma hakkı tanınmıştır. 1910 yılında kadınlara gündelik hayata dair bilgiler verilmesi amacıyla Osmanlı Ana Mektebi, 1914'te Ana Muallime Mektebi, 1917'de Ameli Ticaret İnas Şubesi, 1914'te İnas Sanayi Mektebi açılmıştır. Aynı yıl kadınlar, tüccar ve esnaf olarak resmi kayıtlara geçmiştir.

Osmanlı kadın emeğinin fabrikalarda istihdamı, bu fabrikalardaki toplam istihdam içerisinde oldukça düşük oranda olmakla birlikte ilk olarak 1850'li yıllarda Bursa İpek Fabrikalarında (yaklaşık 100 işçi) ve İstanbul kibrit fabrikasında (121 işçi) gerçekleşmiştir (Kurt, 1999: 439-440). Savaş dönemi -Balkan ve I. Dünya Savaşı- başladığında ise Osmanlı kadınlarının halı dokuma, ham ipek, tütün ve sigara fabrikalarda çalışma oranlarında artış yaşanmıştır (Pamuk, 2017: 143). Yaklaşık %95'i dokuma ve gıda sektörlerinde istihdam edilen kadınlar, 1913-1915 Sanayi Sayımı sonuçlarına göre toplam istihdamın üçte birini oluşturmuştur (Makal, 2015: 38).

Birinci Dünya Savaşı esnasında kadınların devlet hizmetinde yer aldığı ilk görev dikiş işleri olmuştur. Akabinde posta telgraf işlerinde de yer almaya başlamışlardır. (Göksel, 1988: 143-144). Kadınlar Balkan Savaşı ve Birinci Dünya Savaşı sırasında farklı işkollarında çalışmıştır. Bu dönemde "kadınlar eşya pazarı" adında kurulan şirket ve taşradaki şubeleri, ordunun giyecek ve çamaşır ihtiyacını karşılamaya katkıda bulunmuştur (Fındıkoğlu, 1991: 31).

Kadın emeğinin istihdam edildiği diğer bir alanın ise hizmet sektörü olduğu, özellikle perakende satış mağazalarında yine toplam istihdamın üçte birini kadınların oluşturduğu kaydedilmektedir. Tüm bu veriler, savaş yıllarına ait verilerdir ve kadınların bu dönemde önemli ölçüde istihdama dâhil olmalarının ve istihdam edildikleri alanların geleneksel sektörlerden diğer sektörlerle genişlemesinin en önemli nedeninin silahlı savaşa alınan erkek işgücünün yarattığı işgücü açığını kapatmak olduğu ifade edilmektedir (Makal, 2015: 39). Özellikle savaşta eşlerini kaybeden kadınların sanayi dışında gündelikçilik, çamaşırcılık gibi işler ile yaşamlarını sürdürme çabası da kadın istihdamının diğer bir boyutunu oluşturmaktadır (Phillips'ten akt. Makal, 2015: 39).

Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde kadın emeği incelendiğinde, Batı ülkelerindeki kadın istihdamına benzer niteliklere sahip olduğu; ancak sosyal politikaların gelişimi açısından yalnızca ücretli kadın emeği değil genel olarak ücretli emeğin korunmasına yönelik herhangi bir adımın atılmadığı ve bu durumun Cumhuriyet'in ilk yıllarında da varlığını koruduğu aktarılmaktadır (Makal, 2015: 41-42). Diğer taraftan, sınırlı sayıda ve alanda olsa bile işgücüne katılımın gerçekleşmesi, Osmanlı toplumunda kadının konumunun kamusal alana doğru genişlediğini işaret etmektedir.

3. Cumhuriyet'in İlk Yıllarında Çalışma Hayatında Annelik

Kurtuluş Savaşı'nda hem cephede hem de cephenin dışında varlık gösteren kadınlar, Cumhuriyetin ilanı ile yeni bir toplum oluşumu içerisinde kendilerini bulmuşlardır. Bu dönem, kadınların hem bireysel hem de toplumsal olarak pek çok kazanımı kısa sürede elde edecekleri bir dönemdir. Yurttaşlık mefhumu önem kazanırken bu, erkeklerin yurttaşlığı ile sınırlı tutulmamıştır. Kadın ve erkek, topyekûn bir kurtuluş mücadelesine girmiştir ve bu mücadele sonucu kurulan yeni ülkenin ve toplumun da yurttaşlığını kazanmışlardır.

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren kadınlara yönelik geliştirilen yaklaşım, eski Türk toplumlarındaki gibi eşitlikçiliği ve yeni batı toplumlarındaki gelişmişliği sağlamak üzere kurulmuştur. Kadına toplumsal olarak biçilen en önemli rol ise yeni nesli yetiştirecek güçlü ve kendini bilen anneler olmalarıdır (Tezel, 1982: 76). Kadınların yeni nesli yetiştirmeden önce dünyaya getirmesi gerekiyordu. 1914 ile 1924 yılları arasındaki on yıllık zaman zarfında büyük nüfus hareketleri ve büyük savaşlar nedeniyle nüfus %20 azalmıştır. Aynı zamanda hem kırdaki hem de kentte işgücü açığı ortaya çıkmıştır. 1920'lerden itibaren nüfus politikaları oluşturulmaya başlanmış, doğum kontrolü ve kürtaj yasaklanmıştır (Pamuk, 2017: 70). Kadınlara bu yeni kurulan ülkede iki farklı konuda ihtiyaç duyulmaktadır; çalışma hayatına katılmaları ve çocuklar doğurup onları iyi birer yurttaş olarak yetiştirmeleri. Böylece kadınlar, modern ulus devlet inşasına; çalışma hayatına katılarak doğrudan ve toplumun en küçük birimi olan aileyi modern anneler olarak inşa ederek dolaylı olarak dâhil edilmişlerdir (Sancar, 2017: 11-12). Sancar'ın (2017) tabiriyle erkekler devlet kurarken, kadınlardan aile kurmaları beklenmiştir.

Kadınların eğitim seviyelerini yükselterek, siyasal katılımlarını sağlayarak ve onları çalışma hayatına dâhil ederek kamusal alandaki görünürlüklerini arttırmak hedeflenmiştir. Bu doğrultuda 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile okullarda karma eğitime geçilmiş ve ilkokul tüm yurttaşlar için zorunlu tutulmuş, 1925 yılında ilk hemşirelik okulu açılmış, 1927'de ilk kadın doktorlar mezun olmuştur. 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun ile kadınların aile hayatında ve toplumsal hayatta bir birey olarak kabul edilmesi gerekliliği yasal olarak kabul edilmiştir. Tekeşlilik, çocukların vasiliğinde eşitlik, boşanma hakkı, şahitlik hakkı, ilk evlilik yaşı alt sınırı, resmi nikâh ve miras hakkı bu yasa ile kadınlara tanınan haklar arasındadır. Aynı yıl, kadınlara devlet memuru olma hakkı tanınmıştır. 1930 yılında belediye seçimlerinde, 1934'te milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir.

1924 yılında kadınların çağdaş ve eğitimli gerçek anneler olarak yetiştirilmelerini savunan Türk Kadınlar Birliği, dönemin tek kadın örgütü olma özelliğine sahiptir (Toprak'tan akt. Kırkpınar, 1999:183).

Kısacası Türk kadını, Batılı toplumların yüzyıllar içerisinde süren mücadeleler sonucu elde ettikleri bu haklara çok kısa bir sürede sahip olmuştur. Toplum ile bütünleşmiş, eğitimli, bilgili ve çağdaş Türk kadını yaratmak iyi yurttaşlar yetiştirmenin öncülü olarak kabul edilmiştir.

Diğer taraftan ev içi cinsiyete dayalı işbölümünü ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak üzere de kadın ve erkeğin ev işlerinde yardımlaştığı, dayanışma içerisinde olduğu ve işleri cinsiyete göre paylaşmadığı algısı ders kitapları ile yaratılmaya çalışılmıştır (Gümüšoğlu, 2016).

Yerleşmiş bir ataerkil zihniyet ile beraber dönüştürülmesi gereken toplumsal, ekonomik, siyasi, kültürel ve hukuki birçok sistem bulunmaktadır. Bu bütüncül dönüşümü gerçekleştirmek üzere gerekli görülen inkılaplar yapılmış; ancak bu dönüşüm, zihniyetin ve oturmuş dini, kültürel ve toplumsal öğelerin gerçek anlamda dönüşümü sağlanamadığı için oldukça uzun zaman almıştır ve almaya devam etmektedir.

1920'lerde savaş sonrası dönemde tarımsal üretim hız kazanmış, ihracat artmış ve emek piyasasında ücretler yükselmiştir (Pamuk, 2017: 182). Cumhuriyet'in ilk yıllarında istihdam edilen kadın işgücü verilerine, 4 ve üzeri işçi çalıştıran tüm sanayi kuruluşlarının dâhil edildiği 1927 Sanayi Sayımı sonuçları ile ulaşılmaktadır. Buna göre 14 yaş üzeri toplam istihdamın %23'ünü, tüm çalışanların ise %25'ini kadınlar oluşturmaktadır. Kamuda ise her beş çalışandan birinin kadın olduğu belirtilmiştir. Kadınların yoğun olarak istihdam edildiği faaliyet alanlarının başında dokumacılığın yanı sıra tütün ve mensucat sanayileri de yer almaktadır (Makal, 2015: 42-44).

1930'lara kadar kadın haklarında ve kadının toplum ve çalışma hayatına katılımını destekleyen olumlu gelişmelerde duraklama yaşanmış ve roman, gazete ve dergilerde kadına evin yolu gösterilmeye başlanmıştır. Peyami Safa, gerçek Türk kadını ev içi görevleri ve anneliği ile yücelterek dönemin muhafazakâr bakış açısını yansıtmaktadır (Baydar'dan akt. Sancar, 2017: 119). Eğitim, tüm yurttaşlar için lüzum arz ederken; çalışma hayatı kadınlar için sınırların getirildiği bir kamusal alan olarak görülmeye başlamıştır. Öğretmenlik, ebelik gibi meslekler kabul görürken; diğer alanlarda çalışmanın erkeklerin çalışma olanaklarını gasp edeceği savunulmuştur

(Sancar, 2017: 118;192). Kurulan Kız Enstitüleri de gündelik hayata ve ev işlerine dair bilgilerle donatılan geleceğin modern eşlerini ve annelerini yetiştirerek kadınların ulus devlet inşasındaki rolünü pekiştirmiştir (Sancar, 2017: 221-222).

1929 Büyük Bunalımı yalnızca sanayileşmiş ülkeleri olumsuz etkilememiş, tarım üretimindeki düşüşler nedeniyle Türkiye'yi de etkilemiştir. İthalat ve ihracat gerilemeye başlamıştır (Pamuk, 2017: 186-187).

Devletin içe dönük, korumacı ve müdahaleci sanayileşme stratejisini benimseyen ekonomik yaklaşımı -devletçilik- ise 1920'lerden itibaren başlamış, demiryolu seferberliğinin yanı sıra devlet yatırımıyla iki şeker fabrikası açılmış, kamu hizmeti veren yabancı şirketler ise devlet tarafından devralınmıştır ancak asıl 1930'lardan itibaren politikalar uygulamaya konmuştur (Keyder, 2017: 135; Pamuk, 2017: 7, 188). Osmanlı ekonomisinin tarıma dayalı olmasının yanı sıra yabancı sermayeye ve dünyaya açık olması sonucu ortaya çıkan iktisadi tablo, Türkiye Cumhuriyeti ekonomisinin devletçi ekonomi bakış açısını benimsemesine neden olmuştur (Pamuk, 2017: 158). Sümerbank, Etibank gibi kuruluşların açıldığı; demir-çelik, tekstil, madencilik, şeker, çimento, cam gibi sektörlerin devlet elinde güçlendiği ve büyük ölçekli sektörler devlet elinde bulunurken özel sektörde küçük ölçekli işletmelerin çoğunluğu oluşturduğu bu dönemde, II. Dünya Savaşı'na kadar işçi ve memur ücretlerinde hatırı sayılır bir artış olmamıştır. Nitekim 1939 yılına gelindiğinde istihdamın yaklaşık yüzde 75'i küçük ölçekli özel sektör işletmelerinde yer almıştır (Pamuk, 2017: 190).

Kadın işgücünün iktisadi faaliyet alanlarına göre dağılımı çerçevesinde dokumacılık sektörü, istihdam içerisinde 1927'de %48,1; 1932'de %64,32 paya sahip iken bu oran, 1937 yılında ise %19,5'e düşmüştür (18 yaş altı kız çocuklarının dâhil edilmemesi nedeniyle) ve kadınların %64,9'u gıda, içki ve tütün alanlarında istihdam edilmiştir (Makal, 2015: 46-47).

Kadınlar, özel sektörde çalışmanın yanı sıra devletin sanayi kuruluşlarında da Osmanlı döneminden itibaren istihdam edilmişlerdir. Özellikle devletçi sanayileşme döneminde yaygınlaşan İktisadi Devlet Teşekküllerinde, kadın çalışan sayısı önemli paya sahip olmuştur. Bu kuruluşlarda çalışan kadınlar, özel sektördeki diğer sanayi kuruluşlarında çalışan kadınlara nazaran yüksek ücretler ve barınma, okuryazarlık kursu, sportif faaliyetler, emzirme odaları ve kreşler gibi sosyal olanaklar elde edebilmişlerdir (Makal, 2015: 49-51).

Sanayileşme ve ulus-devletlerin inşasının büyük önem arz ettiği bu dönemde, kadınların kamuda ve sanayide işgücüne katılım oranlarındaki artış tesadüfî değildir. Bu dönem, aynı zamanda erken çocuk bakımı ve eğitimine yönelik politikaların, okul öncesi çağda bulunan tüm çocukların eğitim kurumlarında eğitime tabi tutulması düşüncesinin hâkim olduğu kamusal eğitimi ve çalışan kadınların çalışma ve aile yaşamlarındaki sorumluluklarını eksiksiz bir biçimde yerine getirebilmeleri için iş ve aile yaşamını uzlaştırmayı hedefleyen iki farklı bakış açısı doğrultusunda oluşturulduğu bir dönemdir. Toplumun eğitim seviyesini yükseltmenin öncelikli hedefler arasında bulunmasının yanı sıra, çocukların istihdama katılan ebeveynleri tarafından ihmal edilmelerinin önüne geçmek ve kadın istihdamını artırarak hem çocuk yoksulluğunu önlemek hem de kadınların ekonomik özgürlüğünü sağlamak da yeni kurulan devletin hedefleri arasında yer almıştır. Kamusal eğitim bakış açısı okul öncesi tüm çocukları kapsamına alırken; iş ve aileyi uzlaştırmaya dayalı bakış açısı, çalışma hayatına katılan kadınların çocuklarının kapsama alınması ile sınırlılıklara sahip olmuştur (Ecevit, 2015: 195-197).

Bu doğrultuda Türkiye'de Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren anaokulları açılmış, böylece hem çocukların okul öncesi dönemde eğitime tabi tutulabilmesi hem de çalışan annelerin çocuklarının bu durumdan olumsuz etkilenmelerinin önlenmesi hedeflenmiştir. Türkiye'de okul öncesi eğitimin 1913 yılında başladığı, bu tarihte çıkarılan kanunla anaokullarının ilkokullara bağlı olarak açıldığı ve 4 ve 7 yaş arası çocukların bu okullara kayıt olmasının mümkün kılındığı; 1915 tarihinde ise ilkokullardan bağımsız olarak da anaokullarının açılmasının zorunlu hale geldiği aktarılmaktadır (Kantarcioglu; Ural - Ramazan'dan akt. Ecevit, 2015: 200). Bu dönemde anaokulları ile ilgili kanunların yürürlüğe girmesinin gerekçelerinin başında, eğitim düzeyi oldukça düşük ailelerin yetersizliğinin ortadan kaldırılması ve aileler arası farklılıkların giderilmesi geldiği ileri sürülmüştür (Kantarcioglu'dan akt. Ecevit, 2015: 200). 1923 yılında ülke genelinde 38 ilde 80 anaokulu bulunmaktadır (KEİG, 2015: 40). Ancak nüfusun çok büyük bir kısmının karşı karşıya olduğu eğitim sorunu sonucu kaynak yetersizliği nedeniyle Maarif Vekâleti, 1925 ve 1930 tarihlerinde yayınladığı genelgelerle anaokullarının açılması zorunluluğunu ortadan kaldırırken; özellikle çalışma hayatına katılan kadınların çocuklarının gündüz saatlerinde bakımını gerçekleştirmek üzere zorunlu sebeplerle açılmasını hükme bağlamıştır (Ural - Ramazan'dan akt. Ecevit, 2015: 200-201). Sonraki süreçte 1921 yılında kurulan Himaye-i Etfal Cemiyeti'nin (Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu) görevleri arasında,

anneleri istihdama katılan çocukların gündüz bakımını sağlamak üzere bakım evlerinin açılması yer almıştır.

1930'lar sonrası kadın istihdamında ve şehirleşmede artış yaşanması sonucu açılan birçok gündüz bakım evinin ilk örnekleri İstanbul, Bursa ve akabinde Ankara'da faaliyete geçmiştir (Ecevit, 2015: 200-201). 1933 yılı itibariyle sayısı sekize ulaşan gündüz bakım evlerine daha büyük yaşlardaki okul öncesi çocukların yanı sıra 0-2 yaş arasında bulunan henüz süttten kesilmemiş bebeklerin dahi kabul edildiği aktarılmaktadır. Çocukların kuruma kabul edilmelerinin şartları; annelerinin istihdama katılması, sağlıklı olmaları ve en az bir ebeveynin ücretinin yaklaşık %10'u oranında ödeme yapılması biçiminde belirlenmiştir (Acar; www.shcek.gov.tr'den akt. Ecevit, 2015: 202-203). Çocuk Esirgeme Kurumu'nun gündüz çocuk bakım hizmetleri 1950'lerde de varlığını sürdürmüştür.

1930'larda Naziili Basma Fabrikası gibi bazı fabrikalarda, vardiyalı çalışma biçimi göz önünde bulundurularak 24 saat hizmet veren ve üç aylık bebekler dâhil okul çağına kadar tüm yaş gruplarını kabul eden kreş uygulamaları hayata geçirilmiştir. 1940 yılında ise çalışan annelere çocuk bakımı konusunda destek olmak üzere, anaokulu yönetmeliğinin fabrikalarda uygulanması doğrultusundaki bir genelge yayınlanmıştır; fakat özel idare bütçelerinin yetersizliği nedeniyle bu uygulama sürdürülememiştir (KEİG, 2015: 40).

Gerek Cumhuriyet'in ilk yıllarında gerekse takip eden yıllarda işçi sağlığı ve güvenliği konusunda yasal düzenlemeler yapılmamıştır. 1936'da yürürlüğe giren İş Kanununda, haftalık çalışma süresinin 48 saat, asgari çalışma yaşının ise 12 olarak belirlenmesine rağmen, birçok işyerinin günde 10-12 saat mesai yaptırarak ve 12 yaşından küçük işçi çalıştırarak bu yasalara uymadığının 1947 yılı TBMM Çalışma Komisyonu raporlarında yer aldığı aktarılmıştır. 1936 tarihli İş Kanunu'ndan sonra 1941 yılında İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi ile iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda adım atılmış, ancak buradaki hususlara özel ve devlet kurum ve kuruluşlarının %95'inin uymadığı tespit edilmiştir (Makal, 2015: 53-54, 56). Aynı kanun ile kadınlara erkeklerle eşit ücret hakkı tanınmıştır.

Çalışma yaşamında karşılaşılabilecek tüm risklere karşı tüm çalışanların güvence altına alınması gereklilik arz ederken; bilhassa kadın çalışanların doğum ve annelik halinin çalışma yaşamında koruma altına alınmaması, kadınların işgücüne katılımının gerçekleşmesi önünde büyük bir engel teşkil etmiştir. Doğum öncesi ve

sonrası ücretli ve ücretsiz izinler, doğum sonrası emzirme odası, kreş vb. olanaklar ile ilgili düzenlemeler birçok ülkede ağırlıklı olarak kadın istihdamına duyulan ihtiyacın had safhada olduğu savaş dönemlerinde gündeme gelmiştir (Çitçi, 1982: 39-42).

1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu'nun kapsamına giren işletmelerin (yasal olarak İş Kanunu kapsamına 10 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelerin dâhil edilmesine rağmen istatistikler 5 ve üzeri işçi çalıştıran işletmeler üzerinden oluşturulmuştur) istatistiklerine göre, 1937'de %18,89 olan kadınların işgücüne katılım oranı, 1943 yılında %20,70'e (kız çocuk oranının dâhil edilmesi ile %29) çıkarken, 1947 yılında %17,59'a düşmüştür. İkinci Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllara karşılık gelen bu değişim, Türkiye'nin savaşa katılmamış olmasına rağmen ülkede seferberlik ilan edilmesi sonucu erkeklerin askere çağrılması nedeniyle, kadın ve çocuk işgücünün bu açığı kapatmak üzere kullanılması ve seferberlik döneminin sona ermesi ile yeniden istihdam dışı bırakılmaları sonucu yaşanmıştır (Makal, 2015: 45).

Türkiye'de de İkinci Dünya Savaşı döneminde kadın istihdamının artması sonucunda, 1946 yılında yayımlanan "Çalışma Bakanlığı İlk Yılı ve İlk Hedefleri" içinde kadınların çalışma hayatına katılımının ve bunun devamlılığının sağlanabilmesi için kreşlerin açılması gerekliliği yer almıştır. Bu doğrultuda, 1943 yılı itibariyle yalnız İstanbul'da çalışma hayatına katılan 46.538 kadın göz önünde bulundurulduğunda, 18 kreşin faaliyete geçirilmesi gerekliliğine değinilmiştir (Çalışma Bakanlığı'ndan akt. Makal, 2015: 57).

1947 TBMM Çalışma Komisyonu raporlarına göre, kreş ve emzirme izni olanakları kamu ya da özel sektör kuruluşu olması fark etmeksizin bazı fabrikalarda sağlanmakta, bazılarında sağlanmamakta, bazısında ise bu olanakların yalnızca biri hizmet olarak verilmektedir. Raporda özellikle kreşlerin eksikliğine ve bu eksikliğin giderilmesi gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Kreş, yuva ve emzirme izni olanaklarının eksikliğinin yanı sıra tespit edilen diğer bir husus, 3008 sayılı İş Kanununda yer alan doğum izin süreleri ve ücretlerine dair yasal düzenlemelere, bazı İktisadi Devlet Teşekkülleri de dâhil olmak üzere birçok kuruluşta uyulmadığıdır (Makal, 2015: 60).

Sonuç olarak, bu dönemde kadınların çalışma yaşamında annelikleri ile ilgili yasal olarak belirlenmiş hak ve olanaklardan yoksun bırakıldıkları ve bu nedenle çalışma hayatı ile anneliği bir arada sürdürmek için büyük zorluklara katlanmayı göze almak durumunda kaldıkları söylenebilir.

4. İkinci Dünya Savaşı Sonrası Dönemde Çalışma Hayatında Annelik

1950'ler, gerek İkinci Dünya Savaşı sonrası olması gerek çok partili döneme geçişin gerekse devletçi ekonomi politikalarından özel sektöre kayan sanayileşme politikası değişikliklerinin yaşandığı dönem olması nedeniyle, çalışma yaşamında da önemli değişimlere yol açması açısından önem taşımaktadır.

Ülkenin savaşa katılmamış olması ekonomiyi olumsuz etkilenmekten koruyamamış, ihracat hacmi yarı yarıya azalmıştır. Kadınların bu dönemde işgücüne katılım oranları savaş öncesi dönemdeki üretim miktarını yakalamaya yeterli olmamıştır (Pamuk, 2017: 199).

Kalkınma politikaları doğrultusunda izlenen sanayileşmenin devlet eliyle sağlandığı politikalar; yeni atılımlar ve savaş sonrası tüm nüfusun kadın erkek topyekûn kalkınmaya dâhil edilmesi hedefleri neticesinde kadınların gerek sanayide gerekse tarımda istihdamının artmasını sağlamıştır.

1930'lardan sonra ithal ikameci sanayileşme dönemine girildiğinde ise kadınların işgücüne katılımı belirli bir oranda kalmıştır. Bu dönem, sanayileşmenin yeni üretim faaliyetlerinde duyulan işgücü ihtiyacının ağırlıklı olarak erkekler tarafından yüksek ücretler karşılığında karşılanmasına, geçimlerinin sorumluluğunu erkeklerin üstlenmesi sonucu kadınların, işgücü piyasasının dışına çekilmesine yol açmıştır (Toksöz, 2015: 164). Bu dönemde yabancı sermaye, özel sermaye birikiminin yetersizliği nedeniyle önem kazanmış, kırsal kesim piyasaya açılmış ve kentleşme süreci hızlanmıştır.

1950'lerden itibaren tarımda makineleşme tarımsal işgücüne duyulan ihtiyacın azalmasına yol açmıştır. Geçimlerini tarımsal üretim ile sağlayamayacak duruma gelen kitleler, kırdan kente göç etmeyi tercih etmek durumunda kalmışlardır. Kente gelindiğinde ise evin geçimini sağlama rolü erkeğe, ev işi ve bakım faaliyetlerini yerine getirme rolü ise kadına düşmüştür. Kadın istihdamında yaşanan azalmanın başlıca nedenlerinden birini bu durum oluşturmaktadır. Zira tarımsal faaliyetler için ihtiyaç duyulmayan eğitim ve farklı vasıflar, kentte çalışma hayatına girmenin önkoşulunu oluşturmakta ve bu koşulu sağlayamayan kadınlar, sınırlı bir şekilde istihdama katılmaktadırlar.

İthal ikameci sanayileşmenin birinci aşaması kabul edilen dayanıksız tüketim mallarının üretiminin yoğunluğu sonucu özel sektörün artan talebi karşılamakta yetersiz

kalması üzerine, üretim yapmak ve özel sektöre girdi sağlamak amacıyla 1950-1960 yıllarında yeni Kamu İktisadi Teşebbüsleri kurulmuştur (Kepenek - Yentürk, 2001: 361). Ancak savaş döneminde artan kadın istihdamı, yeni işkollarının ortaya çıkmasına rağmen azalma eğilimine girmiştir (Makal, 2015: 61). Bunun en önemli nedeni, kadınlar, düşük eğitim ve vasıf düzeyi nedeniyle düşük ücretli ve emek yoğun kabul edilen tütün, mensucat, gıda gibi belirli işkollarında istihdam edilirken, yeni işkollarında ortaya çıkan işgücü talebinin erkekler tarafından karşılanmış olmasıdır (Makal, 2001: 135-136).

İthal ikameci sanayileşme sürecinde izlenen stratejiler doğrultusunda erkek işgücüne ihtiyaç duyan sermaye ve teknoloji yoğun sektörlerin ağırlık kazanması ve devlet korumacılığının iç piyasa üzerindeki rekabeti sınırlayıcı etkisi; erkek işgücünün ücretlerinin artmasına, genel itibarıyla erkeğin evin geçimini tek başına üstlenmesine olanak sağlayarak ataerkil yapıyı güçlendirmiştir (İlkkaracan, 2015: 174-175).

15 yaş ve üzeri kadın işgücüne katılım oranları 1955'te %72,01; 1960'ta %65,35; 1965'te %56,62'dir. 1955 yılından itibaren ciddi bir biçimde azalma eğilimine girmesine rağmen kadın işgücüne katılma oranı, tarımsal faaliyetlerde bulunan kadın oranının yüksek olması nedeniyle, birçok gelişmiş ve az gelişmiş ülkeden daha yüksek seyretmiştir. Kadın işgücüne katılım oranlarındaki kır ve kent ayrımı ortaya daha gerçekçi bir tablo sunmaktadır. Buna göre kentte kadın işgücüne katılım oranı 1955'te %18,07, 1960'ta %9,16, 1965'te %9,09; kırdaki kadın işgücüne katılım oranı 1955'te %87,74, 1960'ta %85,66, 1965'te %77,29'dur. Bu verilere göre, aynı dönemde yaşanan iç göçler, tarımsal istihdamı azaltırken, kentteki iş olanaklarından yetersiz eğitim ve vasıf düzeyi nedeniyle faydalanamayan ve işsizlikle karşı karşıya kalan bir kadın işgücünün ortaya çıktığı söylenebilmektedir (Makal, 2015: 61-62). Dolayısıyla, işgücü piyasasında kendisine yer bulamayan kadınların yeniden üretim faaliyetlerini sağlamak üzere kamusal alandan özel alana çekilmelerinin zorunlu bir rıza biçiminde gerçekleştiğini söylemek mümkün olabilmektedir (İlkkaracan, 2015: 175).

Kadın istihdamında ortaya çıkan düşüşün bir diğer nedeni, anneliğin bir devlet politikası olarak yeniden kurgulanması şeklinde açıklanabilir. Cumhuriyetin ilk yıllarında kurulan ve 1945'lere kadar aynı hedef doğrultusunda ilerleyen çalışan kadın imgesi, bu tarihten itibaren yerini ev kadını anne imgesine bırakmaya başlamıştır. Ders kitaplarında kadın, önceki dönemde çalışma hayatında resmedilirken, ev işleriyle ve çocuklarıyla meşgul biçimde yansıtılmaya, aile içerisinde cinsiyete dayalı işbölümünün varlığı açık bir biçimde gösterilmeye başlanmıştır (Helvacıoğlu, 1996: 17-18). 1945-

1965 yılları arasında yayınlanan gazete haberlerinde kadınlarigüzel, bakımlı, itaatkâr, becerikli ev kadınları ve anneler olarak yer alırken; ev içerisinde cinsiyete dayalı işbölümünün varlığının meşrulaştırıldığı ideal modern orta sınıf ailesi anlatılmaktadır (Sancar, 2017: 243-257).

Bu dönemde kadın işgücünün iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı incelendiğinde, tarımsal istihdamın toplam istihdam içindeki payının 1955'te %95,65, 1960'ta %95, 1965'te %94,14 iken; imalat sanayi istihdamının payının, 1955'te %2,28, 1960'ta %2,72, 1965'te %1,51; hizmet alanındaki istihdamın payının ise 1955'te %1,13, 1960'ta %1,42, 1965'te %2,02 olduğu görülmektedir (Makal, 2015: 65). Veriler, tarım faaliyetlerinin oranında azalma yaşandığını, hizmet sektöründe ise artış kaydedildiğini, dolayısıyla işgücünün iktisadi faaliyetlere göre kayma yaşadığını göstermektedir. Nitekim izleyen yıllarda, ileride gösterileceği üzere bu kayma, daha belirgin hale gelmiş ve ücretsiz tarım işçiliği dışında kadınların ağırlıklı olarak hizmet sektöründe istihdam edildiği bir emek piyasasının oluşması ile sonuçlanmıştır.

Bu dönemde çocuk bakım hizmetlerine yönelik gerçekleşen gelişmelerin başında, 1953 yılında Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Kreşler Hakkında Nizamname'nin yürürlüğe girmesi yer almaktadır. 1960 yılına gelindiğinde Türkiye genelinde toplam 33 emzirme odası ve 32 kreşin bulunması, kadınların istihdamını kolaylaştırmak üzere annelik faaliyetlerine verilmesi gereken desteğin oldukça geç ve yetersiz olduğu anlamına gelmektedir (Akçay'dan akt. Makal, 2015: 57). Günümüzde olduğu gibi, işletmelerin özel ve kamu kesiminde bulunmalarının yanı sıra büyüklükleri de verilen desteğin niteliğinde belirleyici olmaktadır.

1960 yılında Milli Eğitim Komisyon raporunda çalışan annelerin çocuklarının ihtiyaç duyduğu bakıma vurgu yapılmış ve 1962 yılında Ana Sınıfları Yönetmeliği çıkarılmıştır (Ecevit, 2015: 204). 1967 yılına gelindiğinde Kız Enstitülerine bağlı anaokullarının sayısının 25'e, özel kurum sayısının ise 65'e ulaştığı ifade edilmektedir (Ecevit, 2015: 205).

1960'larda çalışan annelerin çocuklarının gündüz bakımı, yalnız Milli Eğitim Bakanlığı'nın politikaları ile sınırlı kalmamış; Devlet Planlama Teşkilatı'nın İkinci ve Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planlarında da yer bulmuştur.

1953 tarihinde ele alınan fakat 1974 yılına kadar gündeme alınmayan okul öncesi eğitimin önemi, bu tarihten sonra da kadınların istihdamıyla ilişkilendirilmeksizin

Milli Eğitim Şuralarında tartışılmıştır (Ecevit, 2015: 206). Benzer biçimde 2004 tarihli Okul Öncesi Eğitim Kurumları Yönetmeliği'nde de bu kurumların, kadınların iş ve aile dengesini sağlama, ev içi sorumlulukları hafifletme gibi hedeflerinin bulunmadığı görülmektedir.

1960-1980 yıllarını kapsayan planlı kalkınma dönemi, temel tüketim mallarının üretiminin ağırlıklı olmasına rağmen dayanıklı tüketim mallarının da üretimine yönelik atılımlar nedeniyle, ithal ikameci sanayileşmenin ikinci dönemine nispeten karşılık gelmekle birlikte başarılı bir geçiş olarak kabul edilmemektedir (Toksöz, 2015: 154-155).

1960 askeri darbesinin ardından kurulan Devlet Planlama Teşkilatı, ekonomik yatırım kararlarını merkezi olarak planlamak üzere, yaygın tabir ile kamu sektöründe emredici, özel sektörde yol gösterici olması hedeflenerek kurulmuştur (Keyder, 2017: 183). Aynı dönemde Kamu İktisadi Teşebbüsleri kurularak devlet ile özel sektör arasındaki işbölümü, demir-çelik, petro-kimya ve ara malların KİT'ler tarafından; tekstil, gıda ve dayanıklı tüketim mallarının ise özel sektör tarafından üretilmesine dayalı olarak oluşturulmuştur. Kurulan bu Karma Ekonomi Modeli, özel sektörün ekonomide ağırlık kazanmasına yol açmıştır (Pamuk, 2017: 237).

1961 Anayasası ile işçilere sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı tanınırken devlet memurları da toplu pazarlık hakkına sahip olmuş, işçi ve memur maaşları artmıştır (Keyder, 2017: 183-185; Pamuk, 2017: 238). Bu dönemde izlenen politikaların, ekonominin devlet kontrolüne girmesi, bürokrasinin artan önemi ve gelirin yeniden dağılımı yoluyla savaş sonrası Keynesçilik ile benzer nitelikler taşıdığı; ancak farklılığın merkez ve çevre ülkeler arasında ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu fark, piyasanın uluslararası rekabete kapalı olmasından kaynaklanmaktadır (Keyder, 2017: 185-186). Bu dönemde modern sanayide istihdam edilen işgücünün yanı sıra küçük üreticilerin ve hizmet sektöründe çalışanların -örgütsüz ve korunmasız işgücü- ortaya çıktığı bir istihdam profilinden söz etmek mümkündür (Keyder, 2017: 188).

1970'lerde yaşanan dünya petrol bunalımı karşısında Türkiye çareyi dış borçlanmada bulmuştur. İthal ikameci sanayileşme sürecinde üretimin tekstilden otomotiv ve dayanıklı tüketim mallarına kayması, tüketici pazarı yaratılması ve hem üretim malları hem de hammadde ve ara malların ithalat oranının yüksekliği nedeniyle ekonominin döviz bağımlı kılınması nedeniyle, döviz temin edilmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır (Keyder, 2017: 190). Tüketicilerin alım gücünü etkilememek için

ücretler düşürülemezken, yabancı sermayenin olmaması ihracatın önünde engel teşkil etmiştir. Uluslararası rekabete açılmayan ve ileri teknoloji gerektiren ara mallara doğru gelişemeyen ekonomi, 1970'lerde tıkanmaya başlamıştır. Ücretler, maaşlar ve tarımsal fiyatlar düşmeye başlamıştır (Keyder, 2017: 191; Pamuk, 2017: 242). Aynı dönem yeni bir darbeye ve siyasi istikrarsızlıklara sahne olmuştur (Keyder, 2017: 227). 1974 Kıbrıs Harekâtı ve Amerika Birleşik Devletleri silah ambargosu döviz harcamalarının artmasına sebep olmuştur (Pamuk, 2017: 243). Döviz ihtiyacı 1960'lı yıllarda yurtdışına işçi olarak giden işçilerin Türkiye'deki yakınlarına gönderdikleri döviz sayesinde karşılanırken, işçi alımlarının ve ücretlerinin düşmesi nedeniyle 1970'lerin sonunda ihtiyaç karşılanamaz olmuştur (Keyder, 2017: 226-227). Petrol ve türevi malların ya da elektriğin bulunamadığı dönemlerde üretimin durmasına rağmen üretim maliyetlerinin ve işçi ücretlerinin devamlılığı sanayiciyi zorlamıştır (Keyder, 2017: 231). Karşılanamayan döviz ihtiyacı ise IMF ile anlaşma yapılmasına yol açmıştır (Keyder, 2017: 229). 1970'lerin sonu dış borçların, enflasyonun ve işsizliğin arttığı dönem olmuştur (Pamuk, 2017: 246).

1938 ve 1978 yılları arasında kamu görevlisi kadınların sayısı 22 kat artmıştır. Kamu hizmetlerinde yoğun olarak istihdam edildikleri alanlar ise eğitim, turizm, sağlık ve sosyal güvenliktir (Abadan Unat; Çiftçi'den akt. Kırkpınar, 1999: 237). Kadınların kamu hizmetlerinde yer almayı tercih etmeleri üzerinde, 1965 yılında kabul edilen ve kadınlara doğum öncesi ve sonrası toplam dokuz haftalık izin ve altı ay süresince günde bir saat emzirme izni hakkı tanıyan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun etkisi olduğunu varsaymak yanlış olmayacaktır.

Kadınların 1975 yılındaki istihdam dağılımı incelendiğinde, işgücünün sanayide %3,9, hizmetlerde ise %7,7 istihdam oranına sahip olması nedeniyle, tarım dışı faaliyetlerde düşük düzeyde istihdam edildikleri ve istihdamın hizmet alanına doğru bir kayma izlediği söylenebilmektedir. İşkollarına göre dağılım ise 1960 öncesi dönemle benzerlik göstermekte ve bu işkollarının ihraç malları üretmeleri nedeniyle küresel rekabete açık ve düşük ücretli olması, erkeklerin istihdam edildiği işkollarının ise yüksek ücretli ağır sanayide bulunması ve bu işkollarında elde edilen gelirin ailenin tek çalışan ile geçimini mümkün kılması ataerkil aile yapısının korunmasında etkili olmuştur (Kazgan, 1982: 163-164).

5. 1980 Sonrası Dönemde Çalışma Hayatında Annelik

1970'lerdeki Petrol Krizi'nin ardından gelişmekte olan ülkeler, uluslararası finans kurumlarının ihracata yönelik sanayileşme politikasını benimsemeleri doğrultusundaki önerileriyle karşı karşıya kalmış ve Türkiye de 24 Ocak kararlarıyla bu öneri doğrultusunda ithal ikameci sanayileşmeden ihracata yönelik sanayileşmeye doğru bir yönelimi kabul etmiştir. Bu dönemde sanayi kapasitesinin etkili kullanımı ve ihracat fiyatlarının düşürülmesi ile temel tüketim mallarının ihraç edilmesinde yaşanan artış, istihdam kapasitesinde artış yaratmamıştır. Bunun en önemli nedenlerinden biri ise imalat sanayinde üretimin sağlanması için kullanılan ara malların üretilmesi yerine ithal edilmesidir (Kepenek - Yentürk, 2001: 361-362). Bu dönemde yaşanan bu ekonomik değişimlere 12 Eylül askeri darbesi ile siyasal değişim eşlik etmiş ve işçilerin toplu pazarlık ve sendikalaşma haklarındaki yasal kısıtlamalar, ücretlerin hızla düşmesine yol açarak ihracata dayalı sanayileşmede talep edilen emeğin maliyetini oldukça azaltmıştır (Pamuk, 2017: 266).

1978 yılında imzalanan IMF anlaşması ücretlerin azaltılarak kârın arttırılmasını, kamu harcamalarında kısıntıya gidilmesini, refah devleti politikalarının rafa kaldırılmasını, kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesini, çeşitli sektörler üzerinde devlet kontrolünün azaltılmasını ve tarımsal gelirlerin düşürülmesini içeren önerisine Türk lirasının değerinin düşürülmesi ve ihracatın desteklenmesini eklemiştir (Keyder, 2017: 263; Pamuk, 2017: 263). Böylece işçilerin ve küçük üreticilerin gelirleri %50 oranında azalırken işsizlik artmıştır. Sosyal politikadaki daralma ise eğitim ve sağlık hizmetlerinin kalitesini de olumsuz etkilemiştir (Keyder, 2017: 264). Piyasa yanlısı bu neoliberal politikalar, özel sektörü güçlendirirken; ekonomi küçük bir kesimin amaçlarına hizmet eder hale gelmiş ve eşitsizlikler yeniden üretilmiştir (Pamuk, 2017: 8-9).

1980 sonrası dönem, tarım sübvansiyonlarının azaltıldığı, kamu kuruluşlarında özelleştirmenin yanı sıra küçülmelerin de yaşandığı, özel sektörde ise artan rekabet nedeniyle artan maliyet kaygılarının emek piyasası üzerinden yönetilme eğiliminin arttığı gelişmelere sahne olmuştur. Tarımsal desteğin azalması ve tarımın ticarileşmesi, kırdan kente göç oranlarının yükselmesine ve tarımsal istihdamın azalmasına yol açmıştır (Tarımsal istihdamın toplam istihdam içerisindeki payı 1988 yılında %46,5 iken 2019'da %17,3'e gerilemiştir) (OECD, 2019b; TÜİK, 2020).

1980'den sonra ihracata dayalı sanayileşme politikaları da kadınların istihdam edilme oranlarında önemli bir değişikliğe yol açmamış, sanayide erkek işgücünün ağırlığı varlığını korumuştur. Kadın istihdamı ise kadınların yeniden üretim faaliyetlerine ait yükümlülükleri doğrultusunda düşük oranlarda seyretmiştir. Kadın istihdamının bu dönemde düşük seviyelerde seyretmesinin diğer nedeni ise kırdan kente göç neticesinde hızla artan kentleşme sürecinde kırsal işgücüne katılan kadınların kente geldiklerinde yeterli eğitim ve vasıf düzeyine sahip olmadıkları için işgücüne katılamamalarıdır. Bu durumda ev kadını olmak bir seçenek olurken diğer bir seçenek kayıt dışı işlerde ücretli emeğe katılmak olmuştur. Kayıt dışı çalışma, bilhassa neoliberal politikaların çalışma yaşamına esnekliği getirmesinin ve hizmet sektörünün genişlemesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Böylece kadın emeği, özellikle bankacılık, turizm, sağlık gibi sektörlerle kaymıştır. Kısacası neoliberal politikalar ekseninde kadın işgücü, düşük ücretli, itaatkâr ve örgütsüz niteliğe bürünmüştür.

1980'ler aynı zamanda devletin nüfus politikalarının yeniden ön plana çıktığı bir dönemdir. Annelik, bir uzmanlık alanı olarak kabul edilerek zaman içinde toplumsal ihtiyaçlara yönelik olarak değişmesi gerekli görülen annelik faaliyetleri ve anne-çocuk ilişkileri etrafında müdahale edilebilir, eğitilebilir ve geliştirilebilir kabul edilmiş ve bunu gerçekleştirmek üzere kurslar düzenlenmeye başlamıştır. Bu kursların en bilineni çocuğun çok yönlü gelişimi ve anne eğitimi programı olup 1982 yılında hayata geçirilmiştir ve günümüzde Anne Çocuk Eğitimi Programı olarak uygulanmaya devam etmektedir (Bayraktar, 2011: 13).

Bayraktar (2011: 33-40, 53), programda iyi anne ve kötü annenin tanımlarının yapıldığını; tutarlı, sabırlı, sorumluluk sahibi ve çocuklarını ve eşini evde karşılayan annelerin iyi anne olarak, tutarsız, sorumsuz, tembel, rahat ve evde bulunmayan annelerin ise kötü anne olarak kategorize edildiğini belirtmiştir. Bu programa katılan annelere verilen anaokulu ve kreşlerde çalışabilecekleri vaadiyle çelişen bu ayırım dikkat çekicidir. Mükemmel anneliğe ise 'iyi anne'nin yukarıdaki özelliklerine ahlaklı, kendini adanmış, çalışkan olma özellikleri ve orta sınıf tüketim alışkanlıklarına sahip olmasının eklenmesi ile ulaşılabilecektir. Bayraktar (2011: 151-155) çalışmasında, sivil toplum kuruluşları tarafından verilen "annelik eğitimleri"nin, kentlerin kıyılarında kalmış mahallelerde yaşayan anneleri "makbul anneler"e dönüştürme vaadi ile aslında devletin annelik ideolojisini uygulamaya koyduğunu ileri sürmektedir. Bu program ile kadınlara ev işlerinden, eşten ve çocuktan sorumlu oldukları hatırlatılarak başarılı anne olabilmeyin yolu işaret edilmiş ve ekonomik, sosyal, kültürel ve politik koşullardan

bağımsız tek bir anne ideali üzerinde durulmuştur. Böylece kadınların etnik ve siyasi kimliklerinin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve sınıf bilincine yabancılaşmaları, tek bir potada eritmeleri mümkün kılınarak sağlanacak ve kadınlar, makbul anneler olmak için üzerlerine düşeni yapacaklardır.

Klasik iktisat teorisinin, ücretlerde yaşanan düşüşün işgücüne duyulan talebi arttıracığı önermesine rağmen Türkiye’de ihracata yönelik sanayileşme dönemi, ithalata dayalı ve emek yoğun nitelikleri nedeniyle istihdam yaratmak açısından beklenileni vermemiştir (Toksöz, 2012: 108). 1985-1989 yıllarını kapsayan V. Kalkınma Planı da kadın istihdamıyla ilgili hedeflerini beş yıllık sürede toplam bin kişi artış şeklinde belirlemiştir (Toksöz, 2015: 157).

1991 yılından itibaren kamu kesimi ücretlerinin ve tarımsal ürün fiyatlarının yükseltilmesi, esnafa ve tarımsal üreticiye düşük faizlerle krediler verilmesi ve KİT’lerin ürettiği malların oldukça düşük fiyatlarla satılması bütçe açığını genişletmiş ve hem KİT’lerin hem de kamu bankalarının zarar etmesine yol açmıştır (Pamuk, 2017: 275). 1990’lar sürekli yüksek enflasyon oranlarına ve paranın değer kaybı yaşamasına sahne olmuştur (Pamuk, 2017: 277). KİT’lerin özelleştirilmesi ise yolsuzluklarla sonuçlanmıştır (Pamuk, 2017: 279).

1987-2001 yılları arasında dört ekonomik kriz yaşanmıştır. Küreselleşme sürecinde ekonomiyi kırılgan ve dış etkilere açık hale getiren, kamu maliyesinde denge kurulmadan sermaye hareketlerinin serbest bırakılması olmuştur (Pamuk, 2017: 283). Özellikle 2001 yılında hem üretim hem de istihdamda düşüşler yaşanmıştır (Pamuk, 2017: 283).

1989-1993 yılları arasında ücretlerin yeniden normal düzeylere ulaşması karşısında ise kamu sektöründe özelleştirmeler, kamu ve özel sektörde taşeronlaşma ve fason üretim gibi esnek örgütlenmeler sermayenin gücünü arttırmıştır. 1994 krizi ile ücretlerin yeniden düştüğü bir süreç yaşanmıştır (Şenses’ten akt. Toksöz, 2015: 157). Emeğin maliyetinde yaşanan bu düşüş, 1994 ve 2001 kriz dönemlerinde ağırlıklı olmak üzere, özellikle ihracata dayalı emek yoğun sektörlerde her zaman erkeklere nazaran daha düşük ücretlerle istihdam edilen düşük eğitim ve vasıf düzeyine sahip kadın emeğine sınırlı bir ölçüde talep yaratırken; tek geliri aile modelinin sarsılmasına yol açmıştır (İlkkaracan, 2015: 175-176). Yine bu dönem, küresel rekabette maliyet avantajını, istihdamı kayıt altına almaksızın sağlama eğiliminin ortaya çıktığı bir dönem

olma özelliği taşımaktadır ve akabinde kayıt dışılık, Türkiye emek piyasasında kalıcı hale gelmiştir (İlkkaracan, 2015: 176).

1990'lı yıllarla birlikte büyümenin istikrarlı biçimde gerçekleşmemesi ve kadın istihdamında özellikle emek talebi yerine emek arzı vasıtasıyla kriz dönemlerinde yaşanan artış, işgücü piyasasında kadınların kaygan bir zeminde konumlandırılmasına yol açmıştır. Bu dönemde talep edilen kadın emeği, düşük orana sahip üniversite mezunu kadınlara yönelik gerçekleşmiş ve ataerkil yapının sarsılması da oldukça sınırlı düzeyde kalmıştır (İlkkaracan, 2015: 177).

Kadınların işgücüne katılımını artırma hedefleri, 1990-1994 yıllarını kapsayan VI. Kalkınma Planı'na değin devlet politikalarında yer almamış; bu dönemde de yalnızca, kadınların tarım dışı sektörlerde istihdamını arttıracak koşulların yaratılacağı biçiminde genel bir hedef oluşturulmuştur. Bu dönemde kadın hareketi de kadınların özel hayattaki eşitlik söylemlerini kamusal alana taşımış ve siyaset ve çalışma alanında da eşitlik hedeflerini benimsemiştir (İlkkaracan, 2015: 170). 2000'li yıllardan itibaren AB'ye uyum süreci doğrultusunda bu hedef, kadın istihdamı sorununun ekonomik kalkınma ve büyüme sürecinde herhangi bir müdahale olmaksızın ortadan kaldırılamayacağına da anlaşılması ile birlikte, birçok resmi kaynakta ve daha detaylı biçimde ele alınırken; kadınların istihdamının arttırılmasını sağlamak için üzerinde durulan çözüm yolları ise esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve kadınların bu şekilde çalışmaya yönlendirilmesi ile kadın girişimciliğinin desteklenmesi şeklinde olmuştur.

Küreselleşme sürecinde işgücü piyasasının kuralsızlaşması, beraberinde istikrarsız ve korunmasız istihdamı getirmiştir (Toksöz, 2012: 104). İhracata dayalı sanayileşme politikalarını benimseyen pek çok ülkede kadın istihdamında artış yaşanırken, Türkiye'de aksi bir eğilim ile kadınların işgücüne katılım oranları düşmüştür (Toksöz, 2012: 104). Diğer ülkelerde yaşanan ihracata dayalı sanayileşme döneminde kadınlar ucuz işgücü olarak görülmüş, bu doğrultuda pazarlık güçleri olmaksızın işgücü piyasasına katılmaları mümkün olmuş ve erkeklerden daha düşük ücretlerle istihdam edilmişlerdir.

İthal ikameci sanayileşme döneminde, kadınların sanayi istihdamındaki oranı %20 ile ve ağırlıklı olarak istihdam edildikleri iş kolları dokuma, tütün, gıda gibi belirli alanlarla sınırlı kalmıştır. Diğer taraftan, diğer iş kollarında erkek işgücüne duyulan talep, nispeten yüksek ücretler karşılığında gerçekleşmiş ve erkeğin aileyi tek gelire

geçindirmesi ataerkil aile yapısını muhafaza etmeyi mümkün kılmıştır. İhracata dayalı sanayileşme dönemine geçiş, kadın istihdamında önemli bir artışa yol açmazken; 1980 sonrası yapısal uyum programları da istihdam artışı yaratmamıştır (Toksöz, 2012: 108-109). Bu dönemde istihdam yaratması beklenen yatırımların yetersiz kalmasının yanı sıra özelleştirmeler ile birlikte kamusal istihdam daralırken, özel sektörde aynı oranda istihdam artışı sağlanamamıştır. Kısacası ithalata dayalı ve sermaye yoğun bir sanayileşme dönemi, istihdam artışını sağlayamamıştır (Toksöz, 2012: 109-110). Ayrıca bu dönemde, uluslararası rekabet gücünü sağlayabilmek üzere maliyetlerin düşürülmesi amacıyla üretimde taşeronlaşma ve fason üretim ortaya çıkmıştır. Bu çalışma ilişkileri, işgücü maliyeti üzerinde düşük ücretlerle istihdamın yanı sıra kayıt dışı istihdam aracılığıyla da avantaj sahibi olmuşlardır. Ekonomik sorumluluklar nedeniyle yetersiz vasıf düzeyindeki kadınların, ister sanayi ister hizmet sektöründe olsun kayıt dışı biçimde istihdama katılımı kaçınılmaz hale gelmiştir.

1980'lerden itibaren neo-liberal politikaların etkisiyle aile, üretim ve yeniden üretimin yapıldığı alan olarak belirlenmiş ve bakım faaliyetleri de ailenin sorumluluğuna bırakılmıştır. Kadınların çalışmasının ailenin düzenini bozacağı; çocuğun zihinsel, fiziksel ve psikolojik gelişimini sağlıklı bir biçimde tamamlayamayacağı gibi olumsuz yargıların hedefinde yer aldığı bu dönemde, özelleştirme politikaları doğrultusunda SHÇEK'e bağlı kreşlerin ve kamu dairelerinde kurulan kreşlerin kapatılmasının da erken çocuk bakımı ve eğitimindeki kurumsallaşmada geriye gidiş olduğu ileri sürülmektedir (Ecevit, 2015: 214-216).

Son zamanlarda, 36-66 ay arası çocuklar için anaokulları ve 48-66 arası çocuklar için ilkokullar bünyesindeki anasınıflarında, Milli Eğitim Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün koordinasyonu ile EÇEB hizmetleri sunulurken; 0-36 ay arası çocuklara EÇEB hizmeti veren gündüz bakımevlerini Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı koordine etmektedir. Kurumsal çocuk bakımı ve eğitimi, bunlara ek olarak belediye ve sendika kreşleri, özel kurumlar, kamu ve kurum kuruluşlarının yanı sıra OSB ve özel işyerlerinin çalışanları için açtıkları kreşler ve sivil toplum kuruluşlarının bakım merkezlerini de kapsayan ve çeşitlilik arz eden bir yapı tarafından sağlanmaktadır. Resmi ve özel tüm EÇEB kurumlarının 2016 yılı itibarıyla toplam sayısı 27.793'tür ve bu kurumlarda eğitim ve bakım hizmetlerinden yararlanan çocuk sayısı 1.209.106'dır. Özel kurumlardan hizmet alan çocuk sayısı ise 191.670'tir (MEB, 2017: 49).

Cumhuriyet'in ilanından itibaren kadın nüfusuna hem ekonomik hayatta hem de nüfus politikalarında konjonktürel olarak yer verilmiştir. Kalkınmada kadın emeğine ihtiyaç duyulduğu dönemlerde ikincil işgücü, nüfusun azaldığı dönemlerde ise anne olarak kadınlara başvurulmuştur. Bu doğrultuda doğum kontrol yöntemlerinin yasaklandığı dönemler, nüfusun arttırılmasına yönelik politikalar, serbest bırakıldığı dönemler ise istihdama katılmaya yönelik diğer ekonomik, politik ve hukuki gelişmeler eşliğinde ortaya çıkmıştır. Cumhuriyet'in ilk yıllarında, annelik ile birlikte kadın istihdamı yükseltilmiş; ithal ikameci dönemde ise nüfus artışı politikaları ile kadınlar istihdamdan çekilirken annelik yükseltilmiştir. 1960'larda doğum kontrol yöntemleri serbest bırakılırken, kadınların istihdamına yönelik gelişmeler ön plana çıkmıştır. Oluşturulan tüm politikalar ve düzenlemeler, annelik üzerinden gerçekleştirilirken anahtar rol, annelik faaliyetleri ile ulusun yurttaşlarını yetiştirmek olmuştur.

B. TÜRKİYE'DE SENDİKALAR VE ÇALIŞAN ANNELER

Diğer birçok ülkede de olduğu gibi Türkiye'de de kadınların sendikalaşmaları ve toplu pazarlık kazanımlarından faydalanma oranları erkek çalışanlara nazaran oldukça düşük seviyelerde seyretmiştir. Bu durum, büyük ölçüde sendikaların erkek egemen bir yapıya sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Sendikal korumadan mahrum kalmak, kadınların almış oldukları düşük ücretleri telafi etmelerine de olanak yaratmamaktadır (Makal, 2015: 89). 1960'tan önceki dönemde kadınların üye olmak ya da yönetimde bulunmak suretiyle sendikalarda varlığına rastlanmamaktadır (Makal, 2015: 90).

Sendikaların çalışma yaşamında kadınların karşı karşıya kaldığı sorunlara yaklaşımı, gerek sendikal katılımın gerekse sendikaların yönetim kademelerinde de 1980'lerden bu yana kadın oranlarının düşük olmasından anlaşılacağı üzere yüzeysel kalmış, kadın hakları sendikaların gündemi haline gelmemiş, kadınların sendikal katılımını arttırmaya yönelik programlar yürütülmemiştir (Özar, 2015: 237). Sendikaların kadınlara yaklaşımı, 8 Mart kutlamalarında yapılan konuşmalarla ve DİSK'in 1994 yılından itibaren genel kurullarında kadın istihdamının arttırılması amacıyla politikalar oluşturulması yönünde iktidar üzerinde baskı oluşturulması, kadınların sendikal katılımının ve yönetimlerde kadın oranının arttırılması, işyerinde cinsel taciz, kreş açılması gibi doğrudan çalışma yaşamındaki kadınların sorun alanlarının toplu sözleşme kazanımlarına dâhil edilmesi, ayrımcılığa karşı mücadele edilmesi gerektiği konusunda defalarca alınan kararlarla sınırlı kalmıştır (Özar, 2015: 238-239).

2007 yılında, kadın emeği konusunda çalışmaları bulunan akademisyenlerin, feminist aktivistlerin ve farklı sendikalardan uzmanların bir araya geldiği, işyeri ve sendika yönetimlerindeki erkek egemen yapının kırılması amacıyla öneriler sunduğu Türkiye’de Kadın ve Sendikalar başlıklı toplantı düzenlenmiştir. Bu toplantıda özellikle üzerinde durulan konulardan biri, Türkiye’de kadın istihdamında kayıt dışılığın oldukça yaygın olması ve sendikaların, bu koşullar altında kadınların örgütlenmesini sağlamak üzere gerçekleştireceği faaliyetlerin yanı sıra cinsiyete dayalı işbölümünün dönüşümünün de desteklenmesidir (Bianet, 2008). Ancak geçen zaman zarfında alınan kararların eyleme dönüşmesi amacıyla adımlar atılmamış ve kadınlar, çalışma yaşamındaki durumlarının küçük bir örnekleme niteliğinde sendikal varlıklarını sürdürmeye devam etmişlerdir.

C. TÜRKİYE'DE ANNELİK VE ÇALIŞMA HAYATININ ÖZELLİKLERİ

Bir ülkede nüfusun önemli bir kısmının çalışma yaşamına katılması sürdürülebilir kalkınma, yoksullukla mücadele ve gelişmişlik düzeyinin yükselmesi üzerinde büyük role sahiptir. Ancak Türkiye’de bilhassa kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının çok düşük seviyelerde seyretmesi, hedeflenen gelişmişlik düzeyine ulaşmanın önünde büyük engel teşkil etmektedir. TÜİK’in 2020 İşgücü İstatistikleri verilerine göre kadınların işgücüne katılma oranı %33,9; istihdam oranı %28,3; işsizlik oranı %16,6; tarım dışı işsizlik oranı ise %20,6’dır (TÜİK, 2020). OECD (2018) istatistiklerine göre kadın işgücüne katılım oranının, OECD ortalaması %64,6; AB-28 ortalaması ise %68,4’tür (OECD, 2019b). Küresel verilere göre Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları, Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkeleri ile benzerlik göstermektedir. Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası’nın 2009 yılında yayınladığı ‘Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Raporu’, kadınların işgücüne katılımının %5 artırılması halinde yoksulluğun %15 azalacağını belirtmiştir (Dünya Bankası, 2009: 5).

Türkiye’de 15 yaş altı çocuk sahibi olan çalışan anne oranı ise 2013 yılında %30 olarak belirlenmiştir (OECD, 2019a). Kadın işgücüne katılım oranının da benzer seviyelerde olması nedeniyle, 15 yaş altı çocuğu olan ve olmayan kadınların 2004 ve 2013 yıllarına ait işgücüne katılım oranları karşılaştırıldığında, 2004 yılında 15 yaş altında çocuğu bulunmayan çalışan kadınların oranı %23,3 iken; 2013 yılında bu oranın %29,4’e ulaştığı görülmektedir. 0-14 yaş arasında çocuğu bulunan kadınların 2004 yılı işgücüne katılım oranı %21 iken, 2013 yılında %30’a yükselmiştir. Geçen yaklaşık on senelik zaman zarfında çalışan anne oranlarının arttığı ve bakıma ihtiyaç duyulan bir

yaş grubunda çocuğu olmayan kadın işgücüne katılım oranını aştığı anlaşılmaktadır (OECD, 2019a). Çalışan anne oranları, özellikle yüksek eğitim seviyesine sahip kadınlarda daha yüksek oranlarda seyretmektedir (%65,5) (OECD, 2019a).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük düzeyde seyretmesi, ücretsiz aile işçisi olarak kayıt altına alınmayan kadınların yanı sıra tarım dışı sektörlerde istihdam edilen kadınların yarısının da kayıt dışı istihdam edilmesi, kadın işsizliğinin yüksek oranda seyretmesi ve kadınların çalışma çağının büyük bir kısmını ev kadını olarak geçiriyor olması kadın istihdamının özellikleri olarak belirlenmektedir.

Türkiye’de 1980’lerin sonunda görülen kadın işgücüne katılım oranlarına ancak yeniden ulaşılmıştır. 1989 yılından itibaren kadınların işgücüne katılım oranları düşmeye başlamıştır. Bu durumun başlıca nedeni olarak, tarımın çözülmesi sonucu kırdan kente göç neticesinde tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların, kentte yeterli eğitim ve vasıf seviyelerine sahip olmamaları nedeniyle emek piyasası dışında kalmaları gösterilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, bu eşitsizliğin ataerkil yapı ile derinleşmesi sonucu kadınların toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda ev işleri ve bakımdan sorumlu kişi olarak kabulü, kadın ve erkekler arasındaki ücret eşitsizlikleri, bakımı destekleyecek politikaların eksikliği gibi diğer unsurlar da kadınların çalışma yaşamına katılımı önünde engel teşkil etmektedir (Aslantepe, 2015: 136). Nitekim işgücüne katılmayan kadınların %56,7’si bunun nedenini ev işleriyle meşgul olmaları şeklinde açıklamışlardır (TÜİK, 2020).

TÜİK verilerine göre istihdam edilen kadınların %67,6’sı ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmakta; %1,6’sı işveren, %8,7’si kendi hesabına çalışan ve %22,1’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışma hayatında yer almaktadır (TÜİK, 2020). Diğer bir deyişle her dört kadından biri ücretsiz aile işçisidir. Kadınların aileye ait tarımsal alanlarında emek vermelerinin, ev işlerine ve bakım hizmetlerine vakit ayırabilmelerinin yanı sıra aile bütçesine de katkıda bulunabilmek açısından kırsal kesimde çoğunlukla görülen bir istihdam biçimi olduğunu göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Diğer taraftan, tarımda çözülme sonucu yaşanan kırdan kente göç nedeniyle ücretsiz aile işçiliği daha geniş kapsamıyla tarım işçiliği, istihdamdaki payını kaybetmeye devam etmektedir; ancak ücretli veya yevmiyeli çalışma aynı oranda artış göstermemektedir.

Meslek gruplarına göre kadın istihdamı incelendiğinde; hizmet ve satış elemanlarının %33,4’ü; profesyonel meslek gruplarının %38’i; büro hizmetlerinde çalışan elemanların %45,4’ü; nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışanların %31,8’i;

teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarının %23,7'si; yöneticilerin ise %21,4'ü kadınlardan oluşmaktadır (İŞKUR, 2019). Türkiye işgücü piyasası, cinsiyete dayalı olarak mesleklerin yatay ve dikey ayrışmasının belirgin olduğu bir görünüm sergilemektedir. Özellikle insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri (%64) ve eğitim (59,4) sektörlerinde kadın çalışan sayısı erkek çalışan sayısından fazladır. Kadın meslekleri olarak kabul edilen öğretmenlik, hemşirelik vb. mesleklerde kadın istihdamının yoğunlaştığı görülürken; rektör (%10,2), vali (%3,7), kaymakam (%1,9), savcı (%13) ve yönetici (14,8) pozisyonundaki kadın oranları, işgücü piyasasında dikey ayrışmanın varlığını koruduğunun kanıtı niteliğindedir (TÜİK, 2018d).

Türkiye'de istihdam edilen kadınların ekonomik faaliyetlerine bakıldığında, tarım sektöründe istihdam oranı 2008 yılında %42,1 iken; 2019 yılında %23,9'a düştüğü görülmektedir. 2008 yılında istihdam edilen kadınların sanayide istihdam oranı ise yüzde 15,7 olarak belirlenmiş ve 2019 yılına gelindiğinde bu oran %15'e gerilemiştir. 2008 yılında istihdam edilen kadınların yüzde 42,2'si, 2019 yılında ise %60,3'ü hizmet sektöründedir (TÜİK, 2008; 2020).

Türkiye'de tarım dışı faaliyetlerde kadın istihdamının düşük seviyelerde gerçekleşmesinin üç temel makroekonomik etkenden kaynaklandığı öne sürülmektedir. Bunlardan ilki, özelleştirmeler doğrultusunda kamu istihdamında ortaya çıkan azalmanın telafisinin özel sektörde karşılanmamış olması; ikincisi, ihracata dayalı sanayileşme döneminde doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının düşük seviyede kalması nedeniyle ekonominin istihdam yaratma kapasitesinin zayıf kalması; üçüncüsü ise çalışmaya hazır genç erkek nüfus oranının bir hayli yüksek olması nedeniyle, düşük ücret düzeylerine rıza gösteren işçileri temin etmekte sıkıntı yaşamayacakları için, işverenlerin tercihlerini erkek işgücünden yana kullanmalarıdır. Bu noktada iddia edilen, özel ve kamusal alandaki ataerkilliğin neo-liberal politikalarla uyumlu bir biçimde kadın istihdamını düşük tuttuğu şeklindedir. Bu nedenle kadın istihdamını arttırmanın birincil koşulu, kamu politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve kadınların korunmasız istihdam biçimlerini ortadan kaldırmaya yönelik düzenlenmesi olarak belirlenmektedir. Kadın istihdamının düşük olmasının yarattığı en önemli sorunun ise kadın yoksulluğunun bir hayli yüksek oranlarda seyretmesi olduğu belirtilmektedir (Toksöz, 2012).

Tarımdan kopuş ve kentleşme ile düşüş gösteren kadın istihdam oranının, sanayileşme ve ekonomik modernizasyon sürecinde iş olanaklarının genişlemesi ve kadınların vasıf ve eğitim düzeylerinin artmasıyla zaman içerisinde yeniden yükselme

eğilimine girerek dengeyi bulacağı tezini içeren kadın istihdamının U şeklindeki trendi, birçok ülkede doğrulanmakla birlikte Türkiye’de gerçekleşmemiştir (Boserup’tan akt. İlkaracan, 2015: 170). 1950’lerden itibaren kadın istihdamı düşmeye başlamış, yatay seyrini 90’lı yıllarda yakalamış, ancak beklenildiği gibi artış trendini yakalayamamıştır. Bu süre zarfında kadın istihdamının artması bir yana kadınlar büyük ölçüde çalışma yaşamının dışında kalmışlar ve ekonomik ve sosyal yaşamda, yeniden üretim faaliyetlerinin tek sorumlusu olarak kabul edilmelerinin süreklilik arz ettiği bir pozisyonda sabit kalmışlardır (İlkaracan, 2015: 170).

Kadınların işgücüne katılmalarının önünde çocuk bakımı en önemli engel olarak görülmekte; sorumlu tutuldukları diğer işlerin üstesinden teknolojik gelişmelerin sağladığı kolaylıklar ile gelebilirken, çocuk bakımının yoğun fiziksel ve duygusal emek vermeyi gerektiren bir faaliyet olması nedeniyle kolaylaşması mümkün olamamaktadır.

2010 yılında Başbakanlık tarafından yayınlanan Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliği Genelgesi, kamuda ve özel sektörde cinsiyet eşitliğini sağlamaya ilişkin yasal düzenlemelerin kurum ve kuruluşlar tarafından uygulanma ve kreş, emzirme odası vb. gibi yükümlülüklerin yerine getirilme durumunun denetlenmesini düzenlemiştir (Aslantepe, 2015: 136).

Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere uluslararası sözleşmelere taraf olmuştur. Bu sözleşmeler; Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW), ILO Eşit Ücret (C100), Ayrımcılık (İş ve Meslek) (C111), Ailevi Sorumlulukları Olan İşçiler (C156), İstihdam Politikası (C122), İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi (C142), Analığın Korunması (C103/183), Gece Çalışması (Kadınlar) (C89/C171), Kısmi Zamanlı Çalışma (C175), Ev Eksenli Çalışma (C177) sözleşmeleridir. Bu sözleşmeler doğrultusunda gerekli yasal düzenlemeler yapılmış olup, özellikle analığın korunması kapsamında doğum öncesi ve sonrası izinler, analık nedeniyle işten çıkarılma yasağı gibi hükümler, İş Kanunu’nda düzenlenmiştir.

Taraf olunan sözleşmeler, tüm çalışanların çalışma yaşamında korunması amacı taşısa da ev ve bakım işleri sorumlulukları nedeniyle dezavantajlı konumda olan kadınların korunma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır (Aslantepe, 2015: 136). Ancak gerek düzenlenmiş hükümlere işverenler tarafından uyulmaması gerekse henüz güvence altına alınmamış (babalık ve ebeveynlik izinleri) ya da kapsamı genişletilmemiş durumların (kreş ve yuva açma yükümlülüğünde toplam işçi sayısına erkeklerin dâhil edilememesi) varlığı, kadınların iş ve aile sorumluluklarını yerine

getirirken önemli zorluklarla karşı karşıya gelmelerine sebep olmaktadır. Bu zorluklar karşısında ise kadınların ilk başvurdukları çözüm yolu çalışma hayatının dışına çıkmak olmaktadır.

Kadınların işgücüne katılma oranlarının artırılmasının toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız olduğu ve yalnızca eğitim ve vasıf düzeyinin artış göstermesine bağlı olduğu şeklindeki bir yaklaşım, Türkiye'deki kadın istihdamı sorununu açıklamakta yetersiz kalacaktır. Zira benzer eğitim düzeyine sahip farklı cinslerin işgücüne katılım oranlarının farklı olmasının en temel nedeninin kadınların yeniden üretim faaliyetlerinden sorumlu tutulması olduğu ileri sürülmektedir. Eğitim düzeyinde artış yaşanmasının iş olanaklarını genişletmesi nedeniyle erkeklerin işgücüne katılım kararları üzerinde doğrudan etkisi bulunurken; kadınların yeniden üretim faaliyetleri ile üretim faaliyetlerini uzlaştırma olanaklarının, işgücüne katılım kararları üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğu ileri sürülmektedir (İlkkaracan, 2015: 173).

Kadınların eğitim seviyelerine göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde, okuryazar olmayanların %14,4'ü, lise altı eğitimlilerin %27,8'i, lise mezunlarının %30,9'u, mesleki ve teknik lise mezunlarının %42,3'ü, yükseköğretim mezunlarının ise %70,5'i işgücüne katıldığı görülmektedir (TÜİK, 2020). Yeni üniversitelerin ve bölümlerin açılması ile daha çok sayıda kadının yükseköğretim mezunu olması nedeniyle eğitim seviyelerinde artış yaşanmaktadır. İşgücüne katılım oranları ideal seviyeye ulaşmamıştır, ancak bu sorunun altında yatan nedenlerin başında genç işsizliği ve yeniden üretim faaliyetleri yer almaktadır.

Eğitim seviyesi yüksek pek çok kadın, genelde yeniden üretim faaliyetleri özelde annelik ve çocuk bakım faaliyetleri nedeniyle çalışma yaşamının dışında kalırken, çalışma yaşamına dâhil olanlar arasındaki eğitim, dolayısıyla vasıf ve ücret farkı ise iş ve aile yaşamını uyumlu hale getirme olanakları üzerinde belirleyici olmaktadır. Eğitimli ve meslek sahibi kadınların ev içi işler ve çocuk bakımıyla ilgili hizmetleri piyasadan temin edebilecek gelir düzeyine sahip olmalarının yanı sıra çalıştıkları işlerin tam zamanlı ve güvenceli olması nedeniyle yasal doğum ve emzirme izinlerinden yararlanabilmeleri ve yaşam boyu istihdama katılabilmeleri de mümkün olmaktadır. Düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar ise düşük ücretli, güvencesiz ve kayıt dışı işlerde çalışmaları nedeniyle, annelik ve çocuk bakımı gibi gerekçelerle çalışma yaşamının dışına çıkmaya mecbur kalmaktadır.

Kadınların vermiş oldukları karşılıksız ve değeri olmayan emeğin görünür olmasının sağlanması için zaman kullanımını belirlemeye yönelik çalışmalar önem taşımaktadır (Ecevit, 2012: 22). Türkiye'de zaman kullanımını ortaya koymak üzere ilk kez 1996 yılında Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından yapılan çalışmanın sonucunda, kadınların ev işlerine erkeklerden daha fazla vakit ayırdıkları, erkeklerin sınırlı bir düzeyde ev işlerine katkıda buldukları, çalışma hayatındaki kadınların yalnızca ev kadını olan kadınlara nazaran daha büyük bir iş yükü altına girdikleri ortaya çıkmıştır. Kadınların çalışma hayatına katılması, onların ev içi faaliyetleri ve çocuk bakım faaliyetlerini yerine getirdikleri sürede büyük bir farklılık yaratmamakta; çalışan kadınlar, çalışma hayatına katılmayan kadınlarla hemen hemen aynı sürelerde bu faaliyetlere zaman ayırmaktadırlar. Bu nedenle, işgücüne katılmaları halinde daha fazla emek yükü ile karşı karşıya kalacakları için ve bundan kaçınmak amacıyla, kadınların evde kalmayı tercih etmeleri anlaşılır olmaktadır.

Zaman kullanımı anketleri incelendiğinde, çalışan ve çalışmayan kadınlar arasında yeniden üretim faaliyetlerine ayırdıkları zamanlar açısından neredeyse farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Eşlerin her birinin çalıştığı ailelerde de kadınların eşlerinden daha fazla yeniden üretim faaliyetleri ile meşgul olduğu anlaşılmaktadır. İlaveten kadınların evlenmeleri ve çocuk sahibi olmaları halinde yeniden üretim faaliyetlerinin artması, istihdama düşük oranlarda katılım göstermelerini açıklar niteliktedir (TÜİK, 2015). Diğer taraftan Türkiye'de kurumsal bakım hizmetlerinin yetersizliği, genellikle çocukların bakımının okul çağı kabul edilen 6 yaşına kadar anneleri tarafından evde yapılmasına, dolayısıyla kadınların istihdama katılım oranlarının düşük olmasına yol açmaktadır.

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün 2013 yılı Nüfus ve Sağlık Araştırması, Türkiye'de kent kesiminde çalışma hayatına katılan ve 6 yaşından küçük çocuk sahibi kadınların %74,4'ünün çocuklarının bakımının kendileri tarafından yapıldığını ya da yakın akrabalar aracılığıyla gerçekleştirildiğini ortaya koymuştur. Bakım hizmetlerini evde yerine getirmek üzere ücretli bakıcı tutma ya da kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanabilme olanağına sahip olanlar ise yalnızca çalışan kadınların dörtte biri oranındadır (2008 yılında, çalışan her beş anneden yalnızca biri bu olanağa sahip olmuştur) (Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, 2014: 185). Böyle bir bakım hizmetine ulaşabilen çalışan kadınlar ise yüksek gelirli işlerde istihdam edilen kadınlardır.

Üst ve orta gelir gruplarının, ücretli çocuk bakım hizmetlerine erişimi mümkün olmakla birlikte, devlet tarafından sunulan çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle işgücü piyasasında daha fazla oranda bulunan vasıfsız ve düşük eğitilmiş kadınların bu hizmetlerden mahrum kalması, istihdamdan çekilmelerine ya da işgücüne girmekten vazgeçmelerine neden olmaktadır. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadınların özellikle annelerin istihdamını arttırmaya yönelik esnek çalışma biçimlerini içeren istihdam politikaları benimsenmiştir.

1. Çalışan Annelere Yönelik İstihdam Politikalarında Yaşanan Gelişmeler

1980’lerden itibaren yaşanan küreselleşme ve neoliberal dönüşümün sosyal politikalar üzerinde yarattığı olumsuz etkiler tartışmalara yol açmaktadır. 1960’lı ve 1970’li yıllarda esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmış, böylece vasıfları olmayan ve sermayenin istediği gibi şekillendirebileceği bir işgücü ortaya çıkmıştır. Bu işgücü yapısını oluşturan politikaların başında esnek çalışma biçimlerinin yanı sıra kadın girişimciliğini arttırmaya yönelik politikalarda yer almaktadır.

Esnek çalışma biçimleri ve kadın girişimciliğinin kadın istihdamını arttırmaya yönelik çözüm önerileri olarak politikalara dâhil edilmesi, esasen istihdam politikaları yerine sosyal içerme ve yoksullukla mücadele politikaları olarak ortaya çıkmaktadır. Zira önerilen çalışma biçimleri, kadınların hane içerisindeki işlerini aksatmaksızın gelir elde edebilmesini sağlamakta, böylece kadının asli görevi olarak görülen yeniden üretim faaliyetleri birincil niteliğini korumaktadır (Toksöz, 2012: 122).

Kadınlar, ev işleri ve çocuk bakım faaliyetlerini aksatmaksızın ekonomik kazanım elde etmek amacıyla, çalışma yerinin ve evin bir arada bulunduğu ev eksenli çalışma gibi çalışma biçimlerini tercih etmek suretiyle ücretli çalışmaya dâhil olmakta, ancak emeklerinin değersizleşmesinin yanı sıra özgürleşmekten ve güçlenmekten de mahrum kalmaktadırlar (Dedeoğlu, 2012: 226-227). Gerek esnek çalışma biçimleri gerekse kadın girişimciliğinde model olarak gösterilen başarı öyküleri, birkaç örnekle sınırlı kalmakta; bu istihdam politikalarının yaratmış olduğu ikincil niteliğe sahip işgücü çoğunluğu oluşturmaktadır. Kadın girişimciliği de holding patronluğundan evde el emeği ürünler yaparak satılmasına uzanan geniş bir yelpazeye sahiptir. Kadın girişimciliğini desteklemeye yönelik uygulamalar, devam eden kısımda incelenmiştir.

2. Kadın Girişimciliğini Desteklemeye Yönelik Uygulamalar

Türkiye’de kadın girişimciliği konusu, 1990’lı yıllarda önem kazanmış ve Türkiye’de yasal olarak kadın girişimciliğinin desteklenmesi hakkında 1993 yılında bir kararname çıkarılmıştır.

Girişimciliğe yüklenen sosyo-ekonomik roller açısından kadın girişimciliğinin desteklenmesi üç farklı yaklaşım doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bu yaklaşımlardan ilki, kadın girişimciliğinin ekonomik büyümenin bir kaynağı olarak değerlendirilmesini işaret eden büyüme yaklaşımıdır. İş yaratma yaklaşımı, kadın girişimciliğinin desteklenmesinin işsizlikle mücadelede daha geniş stratejiler yaratacağı görüşünü temele alırken; yoksulluğu azaltma yaklaşımı ise yoksul kadınların ve ailelerinin gelir seviyesini arttırabilmek için kendi işlerini yapmaları gerektiğini savunmaktadır (Soyak, 2010: 130-131).

Girişimcilik; kadın istihdamının artışı, kadınların güçlenmesi, kalkınmaları ve gelir elde edebilecek bir işe sahip olmaları anlamı taşımaktadır. Ancak kadın girişimciliği, kırsal ve kentsel alanlarda birbirinden farklı şekillerde tezahür etmektedir (Gülçubuk vd., 2011, Ecevit, 2007). Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanması açısından önem taşımaktadır. Özellikle son yıllarda hükümet politikalarının yanı sıra medyanın da yardımıyla, ilgili kurum ve kuruluşlar, yaptıkları faaliyetlerle kadın girişimciliği arttırmaktadır. Kadın girişimciliğine verilen destekler ve izlenen politikalar hem kentlerde hem de kırsal alanlarda yaşayan kadınları iş yaşamına kazandırmayı hedeflemektedir (Abacı vd., 2014). Kırsal alanda halıcılık, konserve yapımı, ev ekonomisi ile ilgili faaliyetler gibi uygulamalar, kadınların bireysel gelişimini hedeflemektedir (Gülçubuk vd., 2011). Türkiye’de 2011 yılından itibaren, kadınların çalışma hayatına dâhil olmalarını ve aile ekonomilerine katkıda bulunmalarını sağlamak üzere mikro kredi uygulamaları yaygınlaşmaya başlamıştır.

Türkiye’de kadın girişimciliğine destek veren kurumlar arasında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Kadın Girişimcileri Destekleme Derneği (KAGİDER), Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK), Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Tesisi Vakfı (MEKSA), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye Genç İş Adamları Derneği (TÜGİAD) ve Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV) bulunmaktadır.

Özellikle kadın girişimciliğine yönelik faaliyet gösteren tek kurum KAGİDER'dir. Dernek, kadın girişimcilere vermiş olduğu danışmanlık hizmetinin yanı sıra finansman ve pazarlama konuları ile bürokratik konularda da destek olmaktadır. İlâveten kadın girişimcilerin sayısını arttırmak üzere girişimcilik ve liderlik çalışmaları yapmakta, toplantı ve seminerler düzenleyerek kadın girişimcilerin karşılaştığı sorunlara çözüm üretmeye çalışmaktadır.

KOSGEB'in ortak olduğu İş Geliştirme Merkezleri Yoluyla Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Projesi dâhilinde; İstanbul, Nevşehir, Kütahya ve Çorum illerinde kendi işini kurmak isteyen kadın girişimcilere Yeni Girişimci Desteği verilmek üzere Kadın İş Geliştirme Merkezi (KİŞGEM) açılmıştır. Ayrıca Girişimcilik Destek Programı'na katılımın ön koşul olduğu Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin bir bölümü, kadınlara ayrılmaktadır. Benzer biçimde bu programda erkekler için destek oranı %60-70 iken, kadınlarda bu oran %80-90 civarındadır. KOSGEB, aynı zamanda Kadın Girişimciliğini Geliştirme Avrupa Ağı'nın (WES - European Network to Promote Women's Entrepreneurship) üyesi ve ulusal koordinatörüdür. Türkiye'de girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması ve girişimciliğin geliştirilmesi amacıyla, KOSGEB koordinatörlüğünde Türkiye Girişimcilik Stratejisi ve Eylem Planı (2015-2018) yayınlanmıştır. Bu eylem planı ile kadın girişimciliğinin geliştirilmesine yönelik ulusal kurum ve kuruluşlara birçok görev verilmiştir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesindeki Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM); kadın haklarını korumak, geliştirmek, kadına karşı ayrımcılığı önlemek ve kadınların toplumsal yaşamın her alanında hak ve fırsatlara eşit olarak erişimlerini sağlamak üzere 1990 yılından beri hizmetlerini sürdürmektedir.

2002-2009 yılları arasında uygulanan AB fonlu Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi TESK tarafından yürütülmüştür. Projenin hedefleri arasında, eğitim ve danışmanlık yoluyla küçük aile işletmelerinin kurulmasında ve devam ettirilmesinde aktif rol oynayan kadınların girişimciliğinin desteklenmesi yer almıştır.

İstihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), aktif işgücü hizmetleri kapsamında girişimciliğe yönelik kurs ve programlar düzenlemektedir. Bu kurs ve programlara katılan kursiyerlere günlük zaruri gider ödemesi yapılmasının yanı sıra Genel Sağlık Sigorta Primleri ile İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigorta Primleri de karşılanmaktadır.

TOBB bünyesinde kadın girişimciliği konusunda genel politikaların geliştirilmesine ve görüş oluşturulmasına katkıda bulunmak üzere kurulan Kadın Girişimciler Kurulu, kadın girişimcilere eğitim ve kapasite geliştirme desteği vermeyi ve girişimci fikirlerini hayata geçirmelerinde destek sağlamayı hedeflemektedir.

Kadın girişimciliğini desteklemeye yönelik yapılan uygulamalar ve destekleyen kurumlar incelendiğinde, kadın girişimciliğine yönelik üç farklı yaklaşımın Türkiye’de karşılık bulduğu sonucuna ulaşılabılır. Büyüme yaklaşımı, TOBB, KAGİDER, TÜGİAD gibi derneklerin desteklediği kadınların iş ve istihdam alanı yaratma faaliyetlerini; iş yaratma yaklaşımı, KOSGEB, MEKSA, İŞKUR gibi kurumların faaliyetlerini ve yoksullukla mücadele yaklaşımını ise Türkiye’de kadın girişimciliği denildiğinde ilk akla gelen mikro krediler ve ev içi yapılan üretim faaliyetlerini işaret etmektedir. Sayısal olarak bakıldığında, aile gelirin katkı amacıyla yapılan girişimcilik faaliyetlerinin çoğunluğu oluşturduğunu ve süreklilik arz etmeyerek kadının konumunu güçlendirmeye katkı sağlamadığını söylemek mümkündür.

Kadınların sürekli, kayıtlı ve güvenceli istihdamının gerçekleşmesini sağlamak üzere istihdam politikaları kadar sosyal politikalar da önem arz etmektedir.

3. Türkiye’de Sosyal Refah Devleti Sürecinde Çalışan Annelerin Konumu ve Haklarında Yaşanan Değişimler

Refah devletinin 1970’lerden itibaren girdiği açmaz ya da kriz, sosyal politikalar açısından birçok değişikliği beraberinde getirmiştir. Sosyal politikaların koruyucu ve gözetici olma özelliği aşılırken; buna kadınların işgücüne katılımında yaşanan artış, nüfusun yaşlanması, toplam doğurganlık oranlarında gerileme, artan boşanma oranları, tek ebeveynli ailelerin sayısında artış yaşanması gibi toplumsal yapıdaki dönüşümler eşlik etmiştir. Özellikle kadınların işgücüne katılım oranları artarken çalışan annelerin sayısı da artmakta ve bu bağlamda çocuk bakımı konusunda refah devletinin desteğine ihtiyaç duyulmaktadır. Zira çocuk bakımı konusunda devlet desteği arttıkça kadınların çalışma hayatına katılımı da kolaylaşmaktadır.

Neoliberal politikalar ile birlikte devletlerin küçüldüğü, sağlık alanında ve sosyal hizmetler alanlarında kamu harcamalarının azaldığı, özelleştirmelerin arttığı bir sürece girilmiş ve bu süreçte, kadınları yeniden aile bağlamında konumlandırmak suretiyle, sosyal devletin bakım hizmeti sunmak gibi görevlerinin kadınlara devredilmesi söz konusu olmuştur. Özellikle küçük yaşta çocuk bakımı, kamu hizmetlerinin bulunmadığı ve piyasadan hizmet satın alma yoluyla gerçekleştirilemediği müddetçe, tam zamanlı

ve yoğun bir biçimde verilmesi gereken bir emek niteliğindedir ve bu durum, kadınların emek piyasasına katılımı önünde engel teşkil etmektedir.

Neoliberal dönüşüm, beraberinde kayıt dışılığın büyümesini, kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesini, tarımsal üretim ile ilgili kararlar nedeniyle yoksulluğun artmasını getirmiştir. Bu dönüşüm, topyekûn tüm nüfusu etkisi altına almasına rağmen, hâlihazırda işgücü piyasasında mevcut durumu zaten kaygan durumda olan kadınların üzerinde daha fazla olumsuzluğa yol açmıştır. Bu döneme değin yapılan sosyal politikalar da, kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri üzerinde güçlendirici bir rol oynamış, esasen bu eşitsizlikleri gidermesi gerekirken meşrulaştırmıştır. Bunun en somut örneği, çalışma hayatında bulunan kadınların evlilik ve çocuk sahibi olmaları halinde çalışma hayatından çekilmeleridir. Zira gerek yasalar gerekse toplumsal bakış açısı, bunu doğal kabul etmekte ve kolaylaştırmaktadır.

Kadınların küresel bağlamda, çalışma hayatına katılım oranlarının artmasının temelinde refah devleti uygulamaları yer almaktadır. Esping-Andersen (1990), refah rejimlerini sosyal koruma sistemlerinin temelleri doğrultusunda üç farklı kısma ayırmıştır. Bunlardan ilki, tabakaları ayrılmış bir sistem olarak hak kazanımlarını evin geçimini sağlayan erkek üzerinden kadınlara doğru sağlayan muhafazakâr korporatist refah rejimidir ve bu sistemin en tipik örneğini Almanya oluşturmaktadır. İkincisi, tüm bireylerin yurttaşlık statülerine dayandırılan evrensel hakları merkeze alan ve özellikle İskandinav ülkelerinde hâkim, sosyal demokrat refah rejimidir. Sonuncusu ise Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık'ta olduğu gibi, sosyal politikaların piyasaya bırakıldığı ve müdahale alanlarının dezavantajlı gruplar ile sınırlı kaldığı liberal refah rejimidir. 1990'lardan sonra ise Güney Avrupa'da kurulmuş olan sosyal koruma sisteminin karakteristiğinin 4. bir tip olarak ele alınması önerilmiştir. Bu model, aile dayanışmasını merkeze alması ve işgücü piyasalarının erkeklere sunduğu güvenceli iş imkânlarının yanında gençlere ve kadınlara sunulan güvencesiz ve kaygan bir zeminde bulunan sınırlı imkânları nedeniyle, muhafazakâr korporatist model ile benzerlik taşımaktadır. Ancak dördüncü bir model olarak kabul edilmesi önerisine temel oluşturan en temel ayırt edici nitelikler, emek piyasalarının yapısal farklılıkları olarak gösterilmektedir. Güney Avrupa ülkelerinde görülen refah rejimi, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin ve kayıt dışılığın yaygın olmasının yanı sıra işsizlik sigortası ve diğer sosyal destek ağlarının zayıflığını da, aile dayanışmasının merkeze alınması ile telafi etmektedir (Ferrera, 1996). Model, Güney Avrupa'daki geç sanayileşen ülkelerde (İtalya, İspanya, Portekiz, Yunanistan) görülmesine rağmen, yapılan

karşılaştırmalar neticesinde benzer özelliklere sahip refah rejimlerinin bulunması nedeniyle refah rejimi sınıflandırmasında Latin Amerika ve Türkiye de bu kategoride değerlendirilmişlerdir (Barrientos, 2004; Saraceno, 2002).

Türkiye'de 1980'de yaşanan askeri darbenin akabinde piyasa odaklı ve dışa dönük ekonomik faaliyetler benimsenmiştir. 1980'lerden sonra, Dünya Bankası ve IMF'nin geliştirmekte olan ülkelerde uyguladıkları yapısal uyum programları doğrultusunda kamu harcamalarında kesintiye gidilmiştir. Araştırmalara göre, kamu hizmetlerinin ve sosyal güvenliğin bakım hizmetlerinde yetersiz kaldığı durumlarda kadınlar, bu hizmetlerin hane içerisindeki yüklenicisi konumuna geçmektedir (Memiş vd., 2012: 165-166).

Türkiye'de, kadınların anne ve eş olarak toplumsal kabulüne dayanan bir refah devleti anlayışı bulunmaktadır. Bu nedenle kadınlar, özellikle sağlık ve emeklilik sistemlerinin içerisine çalışma hayatına katılmamaları halinde ancak babaları ya da eşleri vasıtasıyla dâhil olmaktadır. Kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kalarak yaşamış oldukları sorunlar, zamanla yasalarda değişikliğe gidilerek ortadan kaldırılmaya çalışılmış; ancak bu değişiklikler, toplumsal cinsiyete dayalı rollerin varlığını aşındırmak bir yana güçlendirerek, kadınların bir birey olarak kabulünden ziyade korunmaya muhtaç, güçsüz ve kırılgan olduklarının resmî olarak tanınmasına hizmet ettikleri biçiminde yorumlanmıştır. Kanunlar önünde kadınlara tanınan eşitliğin, sosyal politikalarla güçlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Böylece gerçek bir eşitliğe kavuşmak mümkün olacaktır (Dedeoğlu - Elveren, 2012: 29-30). Örneğin, kıdem tazminatı hak ediş durumları arasında yalnızca kadınlara tanınan, evliliği takip eden bir yıl içinde kendi talepleri neticesinde işten ayrılmaları hali yer almaktadır. Diğer taraftan, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda doğum borçlanması olarak tanımlanan düzenleme, kullanılan ücretsiz doğum izin sürelerinin borçlanması ve emeklilik için gerekli gün hesabında hizmetten saydırılması anlamına gelmektedir (her çocuk için en fazla 720 gün). Aynı kanunda özürülü çocuğu olan anneye emeklilik hakkı verilmiştir (Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ödenen prim ödeme gün sayısının dörtte birinin prim gün sayılarına eklenmesi ve eklenen sürenin emeklilik yaş hadlerinden indirilmesi ile).

Refah devleti ve kadınların yeniden üretim faaliyetlerinin ilişkisi, bu faaliyetlere devlet tarafından sağlanan desteğin niteliğini ve bu destek karşılığında kadınların istihdama katılımının gerçekleşme oranını sınıflandırma çabası ile belirlenmeye çalışılmıştır.

Walby (2004), Avrupa'da kadın istihdamında yaşanan artışlar doğrultusunda refah devletlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik izledikleri politikalar ile özel ataerkil sistemin kamusal ataerkil sisteme evrildiğini öne sürmüştür. Bunlardan ilki, İskandinav ülkelerinde yaygın olan bakım hizmeti desteğinin devlet eliyle sağlanması doğrultusunda kadınların işgücüne katılımını arttıran devlet merkezli dönüşümdür (welfare state-led). Diğeri, özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde bakım hizmetlerinin piyasa mekanizması ile sağlandığı, bu doğrultuda kadınların işgücüne katılımının artırıldığı piyasa merkezli dönüşümdür (market-led). Sonucusu ise düzenleyici politika merkezli dönüşüm (regulatory policy-led route) olup; Avrupa Birliği tarafından geliştirilen, ayrımcılık içeren yasal düzenlemelerin kaldırılması, kadınların iş ve aile dengesini kurabilecek biçimde çalışma saatlerinin düzenlenmesi, sosyal içerilme gibi uygulamaları ve bunlara yönelik politikaları kapsamaktadır. Avrupa Birliği'nin politikaları, bu bağlamda kadın istihdamını arttırmak ve cinsiyete dayalı işbölümünü ortadan kaldırmaktan çok iş ve aile dengesini sağlamaya yönelik görünmektedir. Walby (2004), çocuk bakım hizmetlerinin devlet eliyle gerçekleştirildiği modelin, kadın istihdamını en yüksek oranlara ulaştıran model olduğunu belirtmektedir. Bu farklı uygulamalar, her toplumun kendi içerisinde var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derecesine göre değişiklik göstermektedir (Dedeoğlu - Elveren, 2012: 32-33).

Türkiye'de bu mekanizmalardan sonucusu olan düzenleyici politika merkezli dönüşümün etkisi olduğu söylenebilir (Dedeoğlu - Elveren, 2012: 34-36). Zira 2001 yılında yeni Medeni Kanun'da aile reisi kavramı kaldırılarak eşlerin statüleri eşitlenmiş, 2005 yılında Ceza Kanunu'nda kadınların kendi bedenleri üzerinde söz söyleme hakkı bulunan yegâne kişi olmaları doğrultusunda değişiklikler yapılmış, 2003 yılında İş Kanunu ile gebelik gerekçesiyle işten çıkarmalar ve cinsiyete dayalı ayrımcılıklar yasaklanmıştır. Ancak Türkiye'de kadınların kayıt dışılık oranları göz önünde bulundurulduğunda, İş Kanunu'nun korumasının kapsamında olmadıklarını söylemek mümkündür. Bu durum, sosyal güvenlik ve emeklilik sistemlerine de dâhil olmaları önünde engel teşkil etmektedir. Diğer taraftan emeklilik yaşı eşitlenmesi gibi uygulamalar ile yasalar önünde sağlanmaya çalışılan eşitlik, gerçek hayatta sağlanmaktan uzak kalmakta ve kadınların daha önce sahip olduğu ayrıcalıkların ortadan kaldırılmasıyla korunmasız hale gelmelerine yol açmaktadır.

Esping-Andersen (1999) daha önce oluşturmuş olduğu refah devleti sınıflandırmasında ailenin refah sağlayıcısı olma konumunu inceleyerek, tüm refah rejimlerinde ailenin merkeze alındığını ve kamu ya da piyasadaki elde edilen bakım

hizmetlerinin kadınların işgücüne katılma oranları üzerinde belirleyici olduğunu ifade etmiştir. Liberal refah rejimlerinde bakım hizmetleri piyasa tarafından, sosyal demokrat rejimlerde ise devlet tarafından sağlanmaktadır.

Türkiye'de cinsiyet eşitliği politikalarının kadın istihdamını etkileme potansiyeli Walby'nin analizi ile değerlendirildiğinde, piyasa temelli dönüşüm ve düzenleyici politika temelli dönüşümün karma bir versiyonunun gözlendiği düşünülmektedir. Bunun nedeni, kadın istihdamını arttırmayı hedefleyen politikaların ve bakım hizmetlerinin sağlanmasının piyasa tarafından gerçekleştirilmesinin beklenmesidir. Yasal düzenlemelerde yapılan değişiklikler ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması durumunda ise düzenleyici politika temelli dönüşümün etkisinin ağırlığı artmaktadır (Dedeoğlu, 2012: 226).

Kadınlara yönelik politikalarda işgücüne katılım oranlarını insana yakışır işler doğrultusunda arttırmaya doğru bir yönelim oluşması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına ve annelik/ev kadınlığı ve çalışma hayatının birinin diğerini dışsallaştırmadığı, gerek doğurganlık oranlarında gerekse işgücüne katılım oranlarında azalmanın gerçekleşmediği bir dönüşüme olanak sağlayacaktır.

Annelik faaliyetlerinin devlet tarafından sağlanacağı uygun maliyetli, erişilebilir ve kaliteli çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşmasının kadınların istihdama katılım oranları üzerinde önemli bir artış yaratacağı ileri sürülmektedir. Tarihsel açıdan erken çocuk bakım ve eğitimi hizmetleri, kadınların işgücüne duyulan talep ve annelik ideolojileri ile doğru orantılı bir biçimde değişikliğe uğramıştır. Çocuk bakım faaliyetlerinin doğrudan kadına atfedilmesi, onların özgürleşmesinin ve ekonomik hayata katılımlarının önünde engel teşkil etmektedir ve bu faaliyetlerin kadına/anneye mahsus olduğu algısının dönüşümünün, gerek kamusal alanda gerekse özel alanda diğer kurum ve bireyler arasında paylaşım gerekliliğinin kabulü biçiminde olacağı ileri sürülmektedir.

a. Çocuk Bakım Hizmeti Mekanizmaları

Refah rejimlerinde taraflar; devlet, aile, piyasa ve sivil toplum kuruluşlarından oluşmaktadır. Refah uygulamalarında yaşanan dönüşümün ardından, nakit yardımlar ya da bakım hizmetleri çeşitleri farklı devletlerde bir arada ya da ayrı ayrı görülebilmektedir. Çocuk bakım hizmetleri, tamamen devlet tarafından verilebildiği gibi diğer tarafların dâhil olduğu sistemler de görülebilmektedir. Avrupa ülkelerinde bakım hizmetlerinde piyasalaşma görülürken; Türkiye'de ise neoliberal döneme kadar çocuk

bakım hizmetleri nüfus politikaları ve kadın istihdamına yönelik politikalar doğrultusunda kamusal nitelik taşımış, sonraki süreçte tüm tarafların sisteme dâhil olduğu bir görüntü sergilemiştir.

Çocuk bakım hizmeti mekanizmaları, bu alanda sosyal politikaların belirlenmesi ve bu politikalar doğrultusunda erken çocuk bakımının ev dışında gerçekleştirilebileceği kurumların oluşturulması sonucunda meydana gelmektedir. Bu mekanizmalar, 0-3 yaş grubundaki çocuklar için kreşler, üç yaştan okul çağına kadar olan çocuklar içinse okul öncesi eğitim veren kurumların açılmasının yanı sıra İş Kanunu ve diğer yasalarda yer alan çocuk bakımında annenin yükünü azaltmayı ve çalışma hayatına katılımını arttırmayı sağlayacak olan, işyerlerinde kreş ve emzirme odalarının açılması; annelik, ebeveynlik ve babalık izinleri, çalışma sürelerinin kısaltılması gibi düzenlemeleri de kapsamaktadır.

Türkiye’de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı 0-2 yaş çocukların bakımına yönelik kreşler ve 3-5 yaş arasındaki çocukların bakımına yönelik gündüz bakım evlerinin 2004-2005 döneminde toplam sayısı 1186 iken, 2016-2017 döneminde %49’luk bir artışla 1768’e ulaşmış; 657 sayılı Kanun’un 191. maddesine göre kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların çocukları için açılan kreş ve gündüz bakımevlerinin 2007’de 492 olan sayısı ise 2017’de 107’ye gerilemiş, toplamda erken çocuk bakım hizmetinden faydalanan çocukların oranı %2,8 ile sınırlı kalmıştır (MEB, 2017). Türkiye, bu oran ile ortalaması 2016 yılında %34,4 olan OECD ve ortalaması %31,5 olan AB ülkeleri arasında en düşük orana sahip olan ülkedir (OECD, 2019a).

Devlet tarafından erken çocuk bakımına yönelik hizmet veren kurum sayısının yetersiz, özel kreş ve bakımevlerinden hizmet almanın oldukça maliyetli olması (minimum 700 TL) ise birçok ailenin gelir durumu, bu hizmetlere erişime elvermediği için bu ailelerde çocukların bakımını annelerin üstlenmesi kaçınılmaz olmaktadır. Nitekim küçük çocukların %86’sının gündüz bakımını anneleri üstlenmektedir (TÜİK, 2015). 2014 yılı itibariyle Türkiye’de 3-5 yaş arasındaki çocukların okullaşma oranı %37,7 olup, bu oran, %83,8 olan OECD ortalamasının ve %85 olan AB ortalamasının bir hayli gerisinde kalmaktadır (OECD, 2019a). Bu veriler ışığında, Türkiye’de, erken çocuk bakımı ve eğitiminde kurumsallaşma düzeyinin oldukça düşük olduğu ve çocuk bakımının yalnızca annelerin sorumluluk alanı olarak kabul edildiği sonucuna ulaşılabilmektedir.

Erken çocuk bakımı ve eğitiminde kurumsallaşmanın geç yaşanması ve gelişmemesinin, ilaveten hâkim bakış açılarında kayma yaşanmasının nedenleri; Cumhuriyet'in ilk yıllarından itibaren kaynakların kullanımının öncelikli olarak ilköğretime aktarılması, okul öncesi bakım ve eğitim hizmetinin birden fazla kurum (MEB, ÇSGB, ASPB¹) tarafından yerine getirilmesi ancak her kurumun önceliklerinin farklı oluşu, Türkiye'de düşük kadın işgücüne katılım oranları nedeniyle bu hizmetlerin bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaması nedeniyle sosyal politikalara konu olmaması, yeni liberal politikalar, ataerkil ailenin varlığını sürdürme çabası ve kadın emeğinin değersizleştirilmesi şeklinde sıralanmaktadır (Ecevit, 2015: 208-214).

Abadan Unat (1982: 399), özellikle küçük çocuğu olan çalışan annelerin bakım hizmeti alabilmesinin çalışan statüsündeki ayrımlar göz önünde bulundurulmaksızın bir hak olduğunu ve bu haktan faydalanabilmeleri için işyerlerine kreş vb. bakım birimlerinin açılması yönünde yasal baskı yapılması; bunun için de öncelikli olarak kreş ve emzirme odası açma yükümlülüğünün ön şartı olan belirli sayıda kadın çalışan yerine tüm çalışanların kapsama alınması gerektiğini; böylelikle işyerlerinin kadın çalışanları istihdam etmemek, işten çıkarmak ya da kayıt dışı çalıştırmak gibi uygulamalara başvurmalarının önüne de geçilebileceğini aktarmaktadır.

Bakım hizmetlerinin yaygınlaşmasının yalnızca bir ayağını oluşturan işyeri uygulamalarının yanı sıra yerel yönetimler tarafından da hemen her mahallede kreşlerin açılması gerektiği vurgulanmaktadır (Abadan Unat, 1982: 403).

2016 yılında çıkan Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı birçok değişikliği beraberinde getirmiştir. Belediye Kanunu'nun "belediyenin görev ve sorumlulukları" başlıklı maddesinde değişiklik yapılarak büyükşehir belediyeleri ve nüfusu 100 binin üzerindeki belediyelerin, kadınlar ve çocukları için konukevleri, çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri açma yükümlülüğü eklenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 88. maddesi gereği hazırlanan Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'e göre, 100 ile 150 kadın işçisi olan işyerleri bakım odaları kurmak, 150'den

¹ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. 10 Temmuz 2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin, altıncı kısım ikinci bölümünün "Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı" olan başlığı "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" olarak yeniden düzenlenmiştir.

fazla kadın işçisi olanlar ise kreş açmak yükümlülüğü altına alınmıştır. Bu yükümlülüğün yalnızca kadın işçi sayılarına bağlı kılınması, çocuk bakımının doğrudan kadınlara mahsus bir faaliyet olarak algılandığının kabulü anlamı taşımaktadır. Birçok işyeri, kadın işçi istihdamını tercih etmeyerek ya da yasal sınırın altında kadın istihdam ederek bu yükümlülüğün altına girmekten kaçınma yolunu seçmekte; 100 ve 150'den fazla kadın çalışanı bulunan işyerleri ise 2008 yılında yürürlüğe giren istihdam yasası ile bu hizmetleri özel sektörden alabilme imkânı sağlanmasına rağmen, yükümlülüğü yerine getirmektense denetimler neticesinde ödemekle yükümlü oldukları idari para cezasını ödemeyi tercih etmektedirler. Nitekim 2017 itibariyle yalnızca iki adet işyeri kreşi bulunmakta ve toplam 218 çocuk bundan faydalanabilmektedir (MEB, 2017).

Kreşlerin işyeri dışında ve farklı mekânlarda bulunması, çalışan kadınların gün içinde dinlenme sürelerinde çocuklarını görmeye gitmelerini olanak dışı bırakmakla birlikte kadınlar, işe gelmeden önce çocuğu kreşe bırakmak ve iş çıkışı kreşten almak gibi ek zaman ayırma zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İlaveten Türkiye'de yaygın işletme büyüklüğünün 9'dan az sayıda işçi çalıştırılanlardan oluştuğu, kadınların da ağırlıklı olarak bu işyerlerinde istihdam edildiği ve bu istihdamın büyük ölçüde kayıt dışı gerçekleştiği göz ardı edilmemelidir.

Kadın istihdamı önünde engel teşkil eden en önemli unsurun çocuk bakım faaliyetleri olduğunun kabulü ile Avrupa Birliği, Avrupa genelinde çocuk bakım hizmetlerinin artırılması doğrultusunda 2010 yılına kadar 3 yaş üstü çocukların %90'ının kurumsal bakım hizmetlerinden faydalanması gerektiği yönünde karar almıştır (Dedeoğlu, 2012: 223). Diğer taraftan, Türkiye'de erken çocuk bakım ve eğitimi ile okul öncesi çocuk bakımını sağlamaya yönelik hizmetlerin oldukça yetersiz ve kurumsallaşmamış oluşu, bu hedefin oldukça gerisinde kalınmasına yol açmaktadır. Okul öncesi (3-5 yaş) grubundaki çocukların okul öncesi anasınıflı eğitimini zorunlu hale getiren yasal düzenleme sonrasında, 2016-2017 MEB istatistiklerine göre okullaşma oranı %41,68 olarak açıklanmıştır. Okul öncesi eğitimin %81'i kamu kurumları tarafından verilmektedir.

2016 yılında çıkan Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (torba yasa) ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı izniyle açılan kreş ve gündüz bakımevlerinin 5 dönemlik gelir vergisi istisnasının düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ilk kez faaliyete geçecek kurumlar için uygulanması yasalaşmıştır.

2018 yılında ise çalışan annelerin çocuklarını özel kreşlere vermelerini sağlamak üzere kreş desteği düzenlemesi yürürlüğe girmiştir. Bu tarihte kreş maliyetlerini karşılamaktan uzak görülen destek miktarı (304 TL), 2019 yılında her bir çocuk için brüt asgari ücretin yarısı (1.015 TL) olarak belirlenmiştir. Bu destek, doğrudan nakit yardımı olarak verilmemekte; işverenin çalışanın ücretine yapacağı ilave ödemenin, gelir vergisinden istisna edilmesi suretiyle karşılanmaktadır. İstihdam edilen annelerin kreş desteğinden faydalanmak üzere Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüklerine başvurmaları şartı bulunmaktadır. Bu destekten asgari ücretli ya da düşük ücretli çalışan annelerin faydalanması hedeflenmiştir. Kreş desteği olarak belirlenen miktarın artırılması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Ancak işveren kanalıyla gerçekleşecek olması, vergi avantajına rağmen işverenin bu desteği, tercih etmekten kaçınacağı bir ödeme miktarı olarak görmesi ihtimali yüksektir. Bu nedenle, özellikle küçük işletmelerde düşük ücretli, düşük eğitilmiş ve vasıfsız çalışan annelerin, işverenlerin bu düzenlemeye sıcak bakmaması halinde bu destekten faydalanma oranlarının düşük seviyelerde kalması muhtemeldir.

Türkiye’de düşük eğitim seviyesine sahip kadınların işgücüne katılım oranları oldukça düşük seviyelerdedir. Düşük eğitim seviyesine sahip annelerin ücretli çalışma karşılığında elde edebilecekleri gelir ile çocuk bakım hizmeti maliyeti arasında çok az bir fark olması, işgücüne katılmayı tercih etmemelerine yol açmaktadır (Dünya Bankası, 2015: 63). Nitekim kadınların eğitim düzeyi ve kurumsal çocuk bakımı hizmetlerinden faydalanma düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde, 0-6 yaş arası çocuk sahibi olan düşük eğitilmiş annelerin %20’sinden daha azının, lise mezunu kadınların %20’sinin kamuya, %6’sının özel sektöre bağlı bu hizmetlerden faydalandığı görülmüştür. Bu oran üniversite mezunu kadınlarda %42’dir (Dünya Bankası, 2015: 63). Araştırmaya katılan çalışmayan annelerin %71’i ise daha önce çalışma hayatında bulduklarını ancak çocuk bakımı nedeniyle çalışma hayatının dışına çıktıklarını belirtmiştir (Dünya Bankası, 2015: 63).

2019 yılında İŞKUR tarafından hayata geçirilen İşte Anne Projesi, 0-15 yaş arasında çocuk sahibi, işsiz (İŞKUR’a kayıtlı) ve özellikle vasıfsız ve düşük eğitilmiş annelerin istihdamını arttırmayı hedeflemektedir. Proje kapsamında verilen mesleki eğitimlere ya da işbaşı eğitim programlarına katılan annelere günde 80 TL olmak üzere aylık 2400 TL maaş verilmesi, ilaveten küçük yaşlarda çocuğu olan annelere 400 TL çocuk bakım desteği sağlanması öngörülmüştür. Böylece çalışan annelerin mesleki eğitim neticesinde vasıf kazanması ve istihdam edilmesi planlanmıştır.

Avrupa Birliği tarafından belirlenen Barcelona hedeflerinde 2010 yılı itibariyle üye ÷lkelerdeki 3 yaş altı çocukların %33'ünün, 3 yaştan zorunlu eğitim yaşına kadar çocukların ise %90'ının bakım hizmeti alması gerektiği, böylece kadınların işgücüne katılım oranlarının artacağı belirtilmiştir.

Türkiye'de sosyal refah devleti oluşunu, korumacı ve müdahaleci devlet anlayışına İkinci Dünya Savaşı sonrası Avrupa'da yaygınlaşan ve istihdam ilişkilerini merkeze alan yapının eklenmesi ile gerçekleşmiştir. Ancak neoliberalizmin sosyal harcamaların kısılması gerekliliğini empoze etmesinin ardından, sosyal hak ve hizmetlerde büyük ölçüde sınırlamalar gerçekleşmiştir. Bilhassa çocuk bakımına yönelik kamusal hizmetlerin doğrudan aileye -anneye- devredilmesi, kadınların işgücüne katılım oranlarını olumsuz olarak etkilerken; işgücüne katılan kadınların ise çalışma olanaklarını esnek çalışma biçimleri ve hizmet sektörü ile daraltmış ve elverişsiz hale getirmiştir.

Kreş ve gündüz bakımevlerine çocuk bakımı konusunda başvurma olanağı olmayan ya da bunu tercih etmeyen anneler, kendi annelerinin ya da eşlerinin annelerinin bakım desteğine başvurmaktadır. Ancak geçmiş yıllara kıyasla çekirdek aileler yaygınlaşmıştır ve aile büyükleri de çalışma hayatına devam edebilmekte ya da torunlarından uzak mesafelerde ikamet etmektedirler. Bugün bu bakım şekli popülerliğini sürdürse de geçmişteki kadar fazla başvurulan bir yöntem değildir.

Kadın istihdamının düşük seviyelerde kaldığı Türkiye'de, bunun en önemli nedeni ev işleri ve çocuk bakım faaliyetleri nedeniyle kadınların işgücüne katılmamasıdır. Özellikle 0-2 yaş arası çocuk sahibi olan annelerin, bu özel yaş grubuna yönelik hizmet veren kreşlere erişimden veyahut çocuklarını güvenle ve kaygısızca emanet edebilecekleri kreş hizmetini satın alma gücünden yoksunluğu, çocuk bakımı konusunda aile büyüklerinin yardımını ya da evde bakım hizmeti almayı tercih etmelerine yol açmaktadır. Bu seçenekler, çalışma hayatına isteyerek ya da mecburiyetten giren ve bunu sürdüren annelerin başlarının çaresine bakma biçimidir. Ancak bu çözümlere başvuramayan annelerin yapabileceği tek seçim, çalışma hayatının dışına çıkmak olmaktadır. Bakım hizmetlerinin kurumsallaşması, annelerin istihdamını arttırmak adına izlenebilecek politikaların başında yer almalıdır.

b. Çalışma Zaman ve İzinlerine İlişkin Mekanizmalar

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi özel sektörde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Mazeret izni" başlıklı 104. maddesi ise kamuda analık izinlerini

düzenlemekte ve kadın çalışanların doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık ücretli doğum iznine ayrılmalarına olanak tanımaktadır. Ücretsiz doğum izni süresi ise 24 aya kadar kullanılabilir. İlaveten kadın işçiye isteği hâlinde, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik hâlinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Çalışan anneye -hem memur hem işçi- kanunen tanınan ücretli ve ücretsiz izinlerin yanı sıra birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL ve üçüncü çocuk için 600 TL tutarında bir defaya mahsus doğum yardımı da yapılmaktadır. İşçi anneye ilaveten 130 TL tutarında emzirme yardımı verilmektedir.

Emzirme izinleri ise devlet memuru anneler için doğum izinlerinin ardından ilk altı ayda günde üç saat, sonraki altı ayda ise günde bir buçuk saat olarak belirlenirken; İş Kanunu kapsamındaki anneler için çocuk bir yaşına gelinceye kadar günde bir buçuk saat olarak belirlenmiştir.

2005 yılında, ebeveyn izinlerinin çalışan kadın ve erkek tarafından 6 aylık ücretsiz izin dilimleri halinde eşit olarak kullanılmasını ve toplam 1 yıl olmasını öngören ebeveyn iznine ilişkin yasa tasarısı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından taslak olarak Meclise sunulmuş; ancak işverenlerin tepkisini çekmesi nedeniyle genel kurula gelmeden geri çekilmiştir.

2011 yılında çıkan Torba Yasa ile memur kadınlara doğum sonrası iki yıl ücretsiz izin hakkı tanınmıştır. 2016 yılında çıkan Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (torba yasa) ile memur kadınlara tanınan ücretsiz doğum izninin kademe ve derece intibakında değerlendirilmesi yasalaşmıştır.

İlaveten çocuğu olan memur anne ve babaya, çocuğun mecburi ilköğretim çağıının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar, normal çalışma süresinin yarısı kadar çalışma talep edebilme olanağı tanınmıştır. Bu kapsamdaki memurlara, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç olmak üzere mali haklarla sosyal yardımlarına ilişkin her ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılacaktır. Bu hakkın, amacı dışında kullanıldığının tespit edilmesi halinde yarım zamanlı çalışma sona erdirilecektir.

Aynı yasa, doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda, doğumdan analık izninin başladığı tarihe kadarki sürenin doğum sonrası analık iznine eklenmesini getirmiştir. Böylece normalden 10 hafta önce

gerçekleşen bir doğumda mevcut düzenlemeye göre doğum sonrası izne 8 hafta ilave edilirken, 8 haftadan daha önce gerçekleşen doğumlarda, aradaki sürenin 8 haftaya ek olarak doğum sonrası izne eklenmesi mümkün hale gelmiştir.

Diğer bir değişiklikle, çalışan kadınlara analık izninden sonra süt izni verilmeksizin ilk çocuk için 60 gün, ikinci çocuk için 120 gün, üçüncü çocuk için 180 gün, engelli çocuk için ise 360 gün yarı zamanlı çalışma hakkı getirilmiştir. Çoğul doğum durumunda, bu süreler otuzar gün eklenecektir. Doğum yapan kadın işçiye, ücretsiz izin süresi kadar doğum sonrası yarım çalışma ödeneği verilecektir. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde İşsizlik Sigorta Fonu'ndan aylık olarak yapılacaktır. Doğum sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarının yüzde 80'i kadar olacaktır.

Doğum sonrası yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderleri, İşsizlik Sigortası Fonu'nun giderleri arasında olacaktır.

Son olarak tasarıyla, analık izni ve yarı zamanlı çalışma sonrasında çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar, kadın çalışanın kısmi süreli çalışma talebinin karşılanması gerekliliği yasalaşmıştır. Bu talep, geçerli fesih nedeni sayılamayacaktır.

Yasalar üzerinde yapılan değişiklikler, kadınlara istihdam alanları açılmaksızın, çalışma koşulları düzenlenmeksizin ve bakım hizmetlerine yeterli destek sağlanmaksızın kadın istihdamını teşvik etmekte yetersiz kalmaktadır. Kadınlar, Türkiye'de hâlâ ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu görülmektedir ve yapılan değişiklikler de çalışma hayatının kazanımlarından ziyade annelik görevlerini sürdürmeyi destekler niteliktedir. Nitekim özellikle çalışan annelerin yaşamış olduğu sorunlar, çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği ile sınırlı değildir.

D. TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN ANNELERİN YAŞADIĞI SORUNLAR

Kadınların emek piyasasına katılımının düşük seviyede seyretmesinin üzerinde sanayileşme politikalarının etkisinin yanı sıra toplumsal cinsiyet algısı doğrultusunda gerek toplumun ve ailedeki diğer bireylerin kadının çalışmasına dair tutumları gerek üretim ilişkilerinin bu algı neticesinde şekillenmesi; emek piyasasının cinsiyete dayalı katmanlı bir yapıya sahip olmasına, dolayısıyla kadınların çalışacağı işlerin ve işkollarının da belirlenmesine yol açmaktadır.

Neoliberal politikalar ve küreselleşme sürecinin yaygınlaştırdığı esneklik, işgücü piyasalarında da esneklik talebi oluşturmuştur ve iş ve aile yaşamını uyumlu hale getirmenin en önemli yolunun çalışma hayatının esnekleşmesi olarak sunulmasının, bu talebin karşılanmasına olanak tanıdığı anlaşılmaktadır. Türkiye'de izlenen neoliberal politikalar, kadınlar için insana yakışır iş olanakları yaratma açısından yetersiz kalmış; işgücüne katılan kadınların önemli bir kısmı ise güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır.

Güvencesiz, kayıt dışı çalışma, yetersiz eğitim düzeyi, düşük oranda işgücüne katılım, işsizlik ve yalnız annelik günümüzde çalışan annelerin karşı karşıya kaldığı sorunlar arasındadır. İlaveten işverenlerin işe alımlarda öncelikli tercihleri, yoğun bir emek arzı sunan erkek işgücünden yana olmaktadır. Bu tercihin altında yatan diğer etmen ise kadınların ev içi sorumlulukları, annelikleri, hamilelikleri gibi cinsiyetlerinden kaynaklanan ve cinsiyetlerine atfedilen roller nedeniyle izin alma zorunlulukları olması, işin gerektirdiği çalışma sürelerini ve koşullarını yerine getirmekte zorlanacakları düşüncesidir. Bu noktada ataerkil yapı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hem emek arzı hem de emek talebinin belirleyicilerinden biri olarak rol oynadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

1. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümünün Kadına Yönelik Roller

Cumhuriyet'in kuruluş yıllarından itibaren kadınlar, ulusal bilincin yaratılmasında ön planda tutulmuş; zaferle sonuçlanan Kurtuluş Savaşı'nın kahramanları olarak kabul görmüş ve yeni kurulan Cumhuriyet'in birçok alanda olduğu gibi Batı ülkelerindeki gelişmişlik seviyelerine erişebilmesi amacı ile gerek eğitime katılmaları gerekse çalışma hayatına atılmaları suretiyle kamusal alanda görünür olmaları, diğer bir deyişle kendilerine yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin dışında konumlandırılmaları hedeflenerek öncelikle Medeni Kanun'da değişiklik yoluna gidilmiştir. 1930 ve 1934 yıllarında yerel ve ulusal seçimlerde seçme ve seçilebilme hakkına da sahip olmak, kadınların Cumhuriyet tarihindeki konumu için önemli kazanımlar arasında yer almıştır.

Bir ideoloji olarak kadınların yalnızca erkeklere mahsus görülen eğitim, bilim, tıp, hukuk gibi alanlarda başarı göstermeleri ve bu başarıları erkeklerle omuz omuza gerçekleştirmeleri, toplumsal algıyı değiştirmek üzere halka gösterilmiştir. Bu dönemde yazılı medya araçlarında modern kılık kıyafetler içerisinde ve sosyal hayatta veya çalışma hayatında bulunan kadın imgesi ortaya çıkarılmıştır. Değişime uğrayan algının görünür kılınabilmesi amacıyla, gerek siyasetçilerin gerek memurların eşleri ve

öğretmenlik gibi meslek sahibi kadınlar -orta sınıf kadınlar- bu algıya uygun bir biçimde modern yaşamda model olarak gösterilmiştir.

Cumhuriyet dönemine ait toplumsal cinsiyet eşitliği politikası, kadınların kamusal hayattaki görünürlüklerinin yanı sıra özel alandaki görevlerini de en iyi biçimde gerçekleştirebileceği düşüncesini de içermektedir. Kamusal alanda modern ve başarılı olarak ön plana çıkartılan kadın, özel alanda annelik ve ev hanımlığı rollerinden sıyrılamamıştır. Bu nedenle yaratılmaya çalışılan eşitliğin yüzeysel kaldığı, toplumun derinlerine nüfuz edemediği söylenebilir. Bu ideolojik yaklaşım, toplumun farklı kültürel, sosyal ve dini kimliklerinin toplumsal cinsiyet yaratma üzerindeki etkisini göz ardı etmiştir. Topyekûn kazanılan bir savaşın akabinde tüm vatandaşların toplumsal değişmeye eş zamanlı ve aynı derecede erişmesi, bir ideal olmaktan öteye gidememiştir.

Cinsiyete dayalı iş bölümünün yaratmış olduğu eşitsizlik, kadınların iş hayatındaki konumlarını daha dezavantajlı hale getirmekte; dolayısıyla aile içi eşitsizlik, işgücü piyasasındaki eşitsizliği güçlendirmektedir (Hersch - Stratton, 1997; Bryan - Sevilla-Sanz, 2010). Zira biyolojik cinsiyete dayandırılan ideoloji, toplumsal cinsiyet algısına meşruluk kazandırmaktadır (Sancar, 2017: 24).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı işbölümü, tarihsel olarak hemen her toplumda kendisini göstermiş; ancak ekonomik kalkınmanın gelişimi; birçok toplumda bu eşitsizliklerin aşınması ile tek gelirli ve cinsiyete dayalı işbölümünün hâkim olduğu aile modelinin, çift gelirli ve daha eşitlikçi bir aile modeline doğru evrilmesini sağlamıştır. Ancak Türkiye’de erkek ve kadınların işgücüne katılım oranları arasında büyük bir fark olmasının en önemli nedeni, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün varlığı olarak gösterilmektedir. Aile yapısı araştırmasına göre, çocuk bakımı ve ev işlerinin kadınların görevi olduğu ifadesine erkeklerin %56’sı, kadınların ise %57’si katılmaktadır (Turğut - Feyzioğlu, 2014: 271).

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin boyutları, Küresel Cinsiyet Ayrımı Raporu’nda açık bir biçimde görülmektedir.

Dünya Ekonomi Forumu’nun 2020 yılında hazırlamış olduğu Küresel Cinsiyet Ayrımı Raporu’na göre Türkiye, 153 ülke arasında 130. sırada bulunmaktadır. 1’in mutlak eşitliği, 0’ın ise mutlak eşitsizliği ifade ettiği endekste, kadın/erkek oranının 1’in altında olması toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin varlığını işaret etmektedir. Buna göre Türkiye’nin bu endekste almış olduğu puan 0,635’tir. Birinci sırada yer alan ülke ise

0,877 puanla İzlanda'dır. Türkiye, genel sıralamada oldukça geride kalmıştır; G20 ve Avrupa ülkeleri arasında ise son sıradadır (World Economic Forum, 2020). Endekse dâhil olan ülkelerin sayısındaki artış ve cinsiyet eşitliğini sağlamak konusundaki politika ve uygulamaların yetersizliği, 2006 yılında 0,585 puan ile 105. sırada yer alan Türkiye'nin, cinsiyet eşitliğine doğru nispi bir gelişim göstermesine rağmen sıralamada gerilemesine yol açmıştır.

Endeks, dört farklı alt alanın bileşenlerinden oluşarak ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinde belirleyici olan bu alanlar, Türkiye'nin bu alanlarda 2019 yılında almış olduğu puanlar ve ülke sıralamasında;

-Ekonomik katılım ve fırsatlar alanında 0,478 puanla 136. sırada

-Eğitimsel kazanım alanında 0,961 puanla 113. sırada

-Sağlık ve yaşam süresi alanında 0,976 puanla 64. sırada

-Siyasi güçlenme alanında ise 0,124 puanla 109. sırada yer almaktadır.

Özellikle çalışma hayatıyla ilgili olan kısım ise şüphesiz ekonomik katılım ve fırsatlar alt alanıdır.

Türkiye'de kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarında (135. sırada), ücret eşitliğinde (114. sırada), elde edilen tahmini gelir düzeylerinde (106. sırada), hâkim, üst düzey yönetici pozisyonlarında yer almada (132. sırada), uzman ve teknik çalışan oranlarında (111. sırada) cinsiyet eşitliği olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir ve Türkiye'nin endeks değerleri, endekse dahil edilen ülkelerin ortalamasının altında seyir etmektedir.

İşgücüne katılım alanında endekste toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından dikkate değer diğer hususlar ise part-time çalışmada ve ücretsiz aile işçiliğinde kadınların katılım oranlarının yüksek seviyelerde olmasının yanı sıra kadınların bir günde ücretsiz işlere ayırmış olduğu sürenin de erkeklerin 5,17 katı olmasıdır.

Avrupa Birliği üyeliğini sağlayabilmek için, yasal düzlemde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik değişiklikler yapılmış; ancak bu düzenlemeler çalışma hayatında eşitlik sağlayamamıştır. İşgücü piyasalarında gerçek bir eşitliğin küresel ekonomiye katma değeri yüksek üretimin yapılması, toplumsal bir hedef olarak

istihdamın arttırılmasının benimsenmesi ve insana yakışır iş kavramını karşılayan işlerde kadınların da erkekler kadar varlık göstermesinin mümkün kılınmasını kapsayan bir büyüme politikasının benimsenmesinin yanı sıra bakım hizmetlerinin de kurumsallaşması ile mümkün olacağı ileri sürülmektedir (Toksöz, 2013: 107-108).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması; kadın ve erkek nüfusun eğitim, siyaset ve çalışma hayatına eşit bir biçimde katılması ve toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün ortadan kaldırılması ile mümkün olabilecektir ve böylece vasıflı hale gelen işgücünün cinsiyet ayrımı yapılmaksızın sanayi ve hizmet alanlarında istihdam edilmelerine olanak sağlayan düzenlemelerin ve koşulların yerine getirilmesi ile kalkınma ve büyüme hedeflerine ulaşmak mümkün hale gelecektir.

2. Yetersiz Eğitim Düzeyine Sahip Olmak

Türkiye’de kadınlarının işgücüne katılım oranlarının oldukça düşük olmasının temelinde yatan nedenlerin başında yetersiz eğitim seviyesine sahip olmaları gelmektedir. Düşük eğitim seviyesine sahip olmak; belirli bir mesleğe, niteliğe sahip olmamak anlamı taşımakta ve düşük ücretli, vasıfsız, güvencesiz işlerde çalışma zorunluluğu yaratmaktadır.

2017-2018 öğretim yılında kadın okullaşma oranı; ilköğretimde %91,7; ortaokulda % 94,7; ortaöğretimde %83,4; yükseköğretimde %47,4’tür. Kadın işgücüne katılım oranı, %34,5’tir. İşgücüne katılım oranı; okuryazar olmayan kadınlar için %15,6; lise altı eğitilmiş kadınlar için %27,9, lise mezunları için %35, mesleki ve teknik lise mezunları için %41,8 ve üniversite mezunları için %73’olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2020; 2019b). Eğitim seviyeleri ve işgücüne katılım oranları incelendiğinde, eğitim seviyesinin kadınların çalışma hayatına dahil olmaları üzerinde doğrudan etkisinin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 10. 25-34 Yaş Arası Kadınların Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Oranları

	Lise altı eğitim		Lise düzeyi eğitim		Yükseköğretim	
	2007	2017	2007	2017	2007	2017
Türkiye	20	27	31	35	68	64
OECD ort	48	45	69	68	81	80
AB22 ort	49	44	71	70	82	80

Kaynak: OECD, 2018

OECD (2018) verilerine göre, 2017 yılında 25-34 yaş arası (genç yetişkin yaş grubu) kadınların %44’ü lise altı, %21’i lise ve %32’si yükseköğretim eğitim düzeyine sahiptir. Eğitim durumlarına göre istihdam oranları incelendiğinde, 2007’de lise altı

eğitim seviyesine sahip olanların %20'si istihdam edilirken; 2017'de bu oranın %27'ye yükseldiği, lise mezunu olanların 2007'de %31 olan istihdam oranının 2017 yılında %35'e çıktığı, yükseköğretim mezunlarının ise 2007'de %68 olan istihdam oranının 2017'de %64'e gerilediği görölmektedir (Tablo 10). Türkiye'de lise altı ve lise eğitim düzeyine sahip kadınların istihdam oranı OECD ve AB ortalamalarının yarısı civarındadır. Yükseköğretim mezunlarının diğer eğitim seviyelerine sahip olan kadınlardan daha yüksek oranda istihdam edildiği, ancak bu oranların OECD ve AB ortalamasının altında olduğu, dolayısıyla Türkiye'de yeterli eğitime sahip olduğu halde çalışma hayatı olmayan önemli bir kesimin bulunduğu ortaya çıkmaktadır.

25-34 yaş arası, aynı zamanda kadınların çocuk sahibi olmayı tercih ettiği dönemdir ve bu yaş grubunda işgücüne katılım oranı 2000 yılında %30,6; 2010 yılında %36,9 ve 2018 yılında %47,4'tür (OECD, 2019b). Veriler, yaklaşık yirmi yıllık süre içinde kadınların eğitim seviyelerindeki artışın işgücüne katılım oranlarına yansıdığını işaret etmekle birlikte, anne olan ya da anne olma çağında olan kadınların ise neredeyse yarısının işgücüne katıldığını göstermektedir. Bu oranın, önümüzdeki yıllarda artacağını öngörmek mümkündür. Geçen sürede yaklaşık 17 puanlık artış hatırı sayılır bir miktar olmakla birlikte, %70 civarı olan OECD ve AB ortalamalarına yaklaşmak için istihdam olanaklarının da artan eğitim seviyelerine uygun koşullara sahip biçimde artması gerekmektedir.

Eğitim düzeylerinde artış yaşanması, kadınların daha vasıflı bir şekilde ve daha yüksek oranda işgücüne katılmalarını sağlayarak hem kendi refah düzeylerini arttıracak hem toplumsal cinsiyet eşitsizliğini aşındıracak hem de ulusal kalkınma ve yoksullukla mücadelede yol katedilmesini sağlayacaktır.

3. Düşük Oranda İşgücüne Katılım

1980 sonrasında ve 1990'lar boyunca finans ve bankacılık alanlarında yaşanan yeniden yapılanma ve gelişmenin ardından bu alanlarda kadın istihdamı artarken, bu yıllarda vasıfsız ve eğitimsiz işgücü de kırdan kente göç etmiştir; ancak doğrudan yabancı yatırımların -özellikle imalat sanayinde- düşük seviyelerde seyrettiği ve imalat sanayi yatırımları azalırken hizmet sektörünün genişlediği sonraki yıllar boyunca da vasıfsız kadın istihdamı yaratılamamıştır. Bu nedenle kadın işgücüne katılım oranı istenen seviyelere ulaşamamıştır. Yeterli eğitim ve vasıf düzeyinde olmayan kadınlar ya işsizlikle karşı karşıya kalmakta ya da hizmet sektöründe kayıt dışı işlerde

çalışabilmektedir. Ancak profesyonel mesleklerde -hukuk, tıp, eğitim, mühendislik, beyaz yakalı işler- çalışanların yaklaşık üçte biri kadınlardan oluşmaktadır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranları, OECD ve AB ülkelerinin altında yer almaktadır. 1970’lerde %54, 1980’li yıllarda %40, 1990’da %32,9 olan kadın işgücüne katılma oranı; 2000 ve 2010 yıllarında %26,2 , 2019 yılında %33,9’dur (OECD, 2019b; TÜİK, 2020). Bu doğrultuda Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının yıllar içinde azaldığı, ancak 2010 yılından sonra yeniden yükselme eğilimine girdiği söylenebilir. Ancak bu artış, %61 olan OECD ortalamasına yaklaşmaya yeterli olmamıştır.

1970’li yıllardan itibaren işgücüne katılım oranlarının sürekli azalması üzerinde en önemli etkenlerden biri kırdan kente göç olgusudur. Sanayide yaşanan dönüşüm ve sektörel dağılımın erkek işgücüne gereksinim duyması ve ihtiyaç duyulan kadın işgücünün önceki dönemlere nazaran daha fazla nitelik gerektirmesi nedeniyle, tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliği ile emeğini arz eden kadınların kentte işgücüne katılımı yeterli seviyede gerçekleşmemiştir. Öte yandan aile gelirin kadının çalışması halinde elde edeceği gelire ihtiyaç duymaması ya da bu gelire ihtiyaç duyulmasına rağmen ev içi yerine getirilmesi gereken sorumlulukların varlığı, çocuk sahibi olunması, geleneksel ve toplumsal bakış açısı tarafından kadının çalışmasının hoş karşılanmaması, evin reisinin böyle bir çalışmaya razı olmaması gibi nedenler kadını çalışma hayatından uzak tutmuştur. 1990 yılında kadının çalışmasının eşinin iznine tabi olmasına ilişkin kanun maddesi iptal edilmiş olmasına rağmen ataerkil yapının ailede varlığını sürdürmesi, kadınların işgücüne katılım oranları üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır.

Dünya Bankası 2006 yılı Türkiye İşgücü Piyasası Raporu’na göre, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının asıl nedeni, kentteki eğitim düzeyi düşük kadınların işgücüne katılım oranlarının çok düşük olmasıdır (Dünya Bankası, 2006). Kadınların işgücüne katılımının önünde ekonomik ve toplumsal engeller bulunmaktadır. Ekonomik engeller; düşük ücretli ve kayıt dışı işlerin yaygınlaşması, uzun çalışma saatleri, çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği, toplumsal engeller ise bakım faaliyetlerinden kadınların sorumlu tutulmasının yanı sıra ailenin ve toplumun baskısı nedeni ile özel alanla sınırlandırılmalarıdır. Kadınların işgücüne katılmama nedenlerinin başında %56,7 ile ev işleriyle meşgul olmak yer almaktadır (TÜİK, 2020). Özellikle evli ve çocuk sahibi kadınların ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenmek üzere çalışma hayatına dâhil olmaması, ara vermesi ya da çalışma

hayatının tamamen dışına çıkması, bilhassa düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar arasında sık rastlanılan bir durumdur.

Çalışma hayatına dâhil olan kadınlar ise ev içi ve çocuk bakımı sorumluluklarından azat olmak bir yana evde onları adeta ikinci bir vardiya beklemektedir. TÜİK tarafından 2014-2015 dönemine ilişkin yayınlanan Zaman Araştırması Anketi, çalışan kadınların günde ortalama 3 saat 31 dakikalık zamanı, çalışan erkeklerin ise 46 dakikasını hane halkı ve aile bakımına ayırdığını göstermektedir (TÜİK, 2015). Bu oldukça yorucu yaşam biçimi, birçok kadın tarafından göze alınamamaktadır. Bu nedenle işgücüne katılmamayı tercih etmektedirler. Nitekim yapılan bir araştırmaya göre, 25-49 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım oranı çocuk sahibi olmamaları halinde %45,5 iken, çocuk sahibi olanlarda %29,6'dır (Toksöz vd., 2014: 100).

İşgücüne katılım oranlarının düşük olmasının diğer nedeni ise kadın istihdam oranının düşük olmasıdır. Zira Türkiye'de kadınların 2019 yılında kadın işgücüne katılım oranının %33,9 olmasına rağmen kadın istihdam oranı, %28,3'tür (TÜİK, 2020). Ekonomik açıdan istikrarın bulunmayışı, yatırımların yetersizliği, işgücü piyasasının kurumsallaşamaması, çalışma çağındaki nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından fazla olması, tarımdan kopan işgücüne istihdam yaratılamaması, işgücünün niteliğinin ekonominin ihtiyaçlarına cevap verememesi, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki ilişkinin kurulamaması, işgücü piyasası esnekliğinin sağlanamaması, girişimciliğin yeterince desteklenememesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadınların istihdam sürecinde uğradıkları ayrımcı uygulamaların önüne geçilememesi gibi nedenler istihdam oranlarının düşük seviyelerde seyretmesine yol açmaktadır (Devlet Planlama Teşkilatı, 2006).

Kadınların ucuz işgücü niteliği taşımalarına rağmen, işverenler tarafından annelikleri ve anne olma ihtimalleri nedeniyle maliyetli kabul edilerek istihdam edilmemeleri ise diğer bir sorundur. Ücretli ve ücretsiz doğum ve emzirme izinleri, yasalar tarafından yarım çalışma olanağının tanınması, kreş ve emzirme odası açma yükümlülüklerinden kaçınmanın yanı sıra kadınların bakım sorumlulukları kapsamında hastalık, çocuğu okuldan alma, önemli günler vb. gibi nedenlerle izin taleplerinde bulunacaklarına ya da genel olarak verimsiz olacaklarına ve düşük örgütsel bağlılık göstereceklerine dair önyargılar da işverenlerin kadın istihdamına sıcak bakmamasına yol açmaktadır.

Düşük istihdam oranları, yüksek işsizlik oranlarına yol açmakta ve birçok kadın işgücü piyasasına kendilerine uygun işler bulamadıkları için giriş yapamamaktadır. Özellikle annelik ile bir arada yürütülmesi mümkün işlerin sınırlı olması, kadınların yaşamış olduğu diğer bir soruna neden olmaktadır; işsizlik.

4. Kadın İşsizliği

ILO'nun tanımına göre işsizlik; çalışabilir çağdaki kurumsal olmayan nüfusa (15 ve daha yukarı yaş) dâhil olan kişilerden referans döneminde bir işi olmayanların, bir iş arayan ve bu konuda bir girişimde bulunmuş olan ve iş bulması halinde işbaşı yapabilecek durumda olanların içinde bulunduğu durumdur. Genel olarak işsizlik, çalışma istek ve yeteneğine sahip olunmasına rağmen piyasa ücret düzeyinde bir iş bulamama durumu olarak tanımlanmaktadır. Türkiye'de işsizliğin nedenleri arasında ekonomik büyüme dönemlerinde bile yeterince istihdam yaratılamaması, tarımsal çözülme, işgücü piyasasındaki arz ve talep uyumsuzluğu, eğitim düzeyinin düşüklüğü ve aktif işgücü piyasası politikalarının yetersizliği yer almaktadır.

OECD (2019b) verilerine göre, Türkiye'de 2018 yılına ait kadın işsizlik oranı %14,2'dir; ve bu oran, %5,6 olan OECD ortalaması ve %7,3 olan Avrupa Birliği-22 ortalamasından yüksektir. OECD ülkelerinde en yüksek kadın işsizlik oranına %24,4 ile Yunanistan, %17,1 ile İspanya sahiptir. Türkiye ise üçüncü sırada yer almaktadır. İşsizlik verileri tek başına yorumlandığında doğru sonuçlara ulaşmak mümkün olmayacaktır. Aynı ülkelerde yaşayan kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde; bu oranın Yunanistan'da %59,9 ve İspanya'da %69,7 olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde kadın işsizlik oranları Türkiye'nin üzerinde olmakla birlikte, kadın nüfusunun yarısından fazlasının işgücüne katıldığı göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye'ye nazaran kabul edilebilir seviyelerde kalmaktadır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı ise %38,3'tür. Türkiye'de, kadınların işgücüne katılım oranı düşük olmasına rağmen işsizlik oranının yüksek seyretmesi büyük bir sorun teşkil etmektedir.

TÜİK (2020) tarafından açıklanan 2019 verilerine göre kadın işsizlik oranı; %16,6, erkek işsizlik oranı ise %11,7'dir. Öte yandan bu oran, tarımsal istihdamı dolayısıyla işsiz statüsünde değerlendirilmeyen ücretsiz aile işçiliğini de kapsamakta olduğu için tarım dışı işsizlik oranı, kentsel kadın işsizliği ile ilgili daha gerçekçi veriler sunmaktadır. Bu doğrultuda tarım dışı sektörlerde işgücüne katılan kadınların %20,6'sı

işsizdir. Erkeklerde ise bu oranın %13,1 olduğu görülmektedir. Kırdan kente göç sonucu vasıf ve eğitim eksikliği, kadınların kentteki işsizlik oranlarını yükseltmektedir.

Daha önce çalışılan işlere göre işsiz kadınların sadece %4,4'ü tarımsal faaliyette bulunduğunu söylemiştir. %12,5'i sanayide, %58,7'si hizmet sektöründe istihdama katılmıştır. Kadınlar, daha güvencesiz işlerin yer aldığı hizmet sektöründe işsizlik riskiyle daha fazla karşı karşıya kalmaktadır. İlk kez iş arayanların oranı ise %14,5'tir. Son sekiz yıldan önce işinden ayrılmış ve yeniden istihdama katılmak istediği halde iş bulamayanların oranı ise %8,2'dir (TÜİK, 2020).

Diğer taraftan gizli bir kadın işsizliği söz konusudur. Kadın nüfusun %66,1'i işgücüne katılmamaktadır ve bu durumu açıklamak üzere gösterilen en önemli neden, %56,7 ile tam zamanlı ev işleriyle meşgul olmaktır. O halde, kadınların işgücüne katılmaları önündeki en büyük engel olan ev içi işler ve çocuk vb. bakım sorumlulukları ortadan kalktığında, kadın işgücüne katılım oranları artış gösterecektir. İşgücüne katılım oranının artmasının, kalkınma ve gelişmişlik açısından arz ettiği öneme rağmen, yaratılamayan yeni istihdam alanları nedeniyle işsizliğin boyutlarını da arttıracaktır.

Kadın işgücünün yaşlara göre işsizlik oranları incelendiğinde, genç nüfus işsizliği diğer bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınlarda genç işsizlik oranı %27,2'dir. 25-34 yaş grubunda ise işsizlik oranı %17 olarak tespit edilmiştir (OECD, 2019b). Gerek eğitim sürelerinin artması nedeniyle düşük oranda işgücüne katılım gerekse işgücü piyasasının yetersizliği, yüksek oranda genç kadın işsizliğine yol açmaktadır. Diğer taraftan 25-34 yaş grubu kadınların işsizlik oranı, aynı zamanda yaklaşık olarak çalışan annelerin işsizlik oranını işaret etmektedir. Annelik nedeniyle çalışma hayatına ara veren birçok kadın, iş ve aile çatışmasına neden olmayacak çalışma koşullarında işgücüne katılmayı tercih etmekte; ancak mevcut işler bu koşulları sağlamadığı için iş bulmakta zorlanmaktadırlar.

Eğitim durumuna göre kadın işsizlik oranları değerlendirildiğinde, okuryazar olmayanların %3,8'i, lise altı eğitim seviyesine sahip olanların %13,8'i, lise mezunlarının %24'ü, mesleki veya teknik lise mezunlarının %25,8'i ve yükseköğretim mezunlarının ise %18,2'si işsizdir. Eğitim seviyelerine göre en yüksek kadın işsizlik oranı, lise ve dengi okul mezunlarına aittir (TÜİK, 2020).

İş arama sürelerine bakıldığında, işsiz kadınların %65,5'inin bir yıldan daha az süredir işsiz oldukları, %34,5'inin ise 1 yıl ve daha fazla süredir iş aradıkları diğer bir deyişle uzun süreli işsiz oldukları görülmektedir. Erkeklerde ise 1 yıl ve daha fazla

süredir işsiz olduklarını belirtenlerin oranı %21,7'dir (TÜİK, 2020). Bu oranlar kadınların erkeklerden daha uzun süre işsiz kaldıklarını işaret etmektedir. İşgücü piyasasının erkekler için vasıflı ya da vasıfsız daha uygun işler barındırması, kadınların ise düşük eğitimli ve düşük vasıflı olmaları halinde işgücü piyasasına dâhil olamaması kadınların işsizlik sürelerinin uzun olma nedenini açıklamaktadır.

Yüksek işsizlik ve düşük işgücüne katılma oranı, diğer bir deyişle yeterli ve kaliteli istihdam yaratılamaması, 2000'li yıllardan bu yana Türkiye ekonomisinin yaşadığı önemli bir yapısal sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yapısal sorunun çözümü; toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmayı hedefleyen, kadınların işgücü piyasasına giriş ve bağlılıklarını destekleyen, istihdam yaratma potansiyeli yüksek, kapsayıcı büyüme politikalarıdır.

İşgücüne katılan kadınların yaşamış olduğu yüksek oranda işsizlik, işgücüne katılmayan kadınların işgücü piyasasına dâhil olma isteğini sekteye uğratmakta ve cesaretlerini kırmaktadır. İlk kez işgücü piyasasına girmeye karar verenler ise sosyal güvenlik çatısı altında olabilecekleri, kurumsal, yüksek ücretli, iş güvencesi olan tam zamanlı işlerde istihdam edilemeyeceklerini düşündükleri ya da bu işlere başvurularının olumsuz sonuçlanması nedeniyle küçük ölçekli işletmelerde, ev ekseninde, kayıt dışı, yarı zamanlı, düşük ücretli işlerde çalışmaya yönelmektedir. Benzer biçimde çalışma hayatına katılmak isteyen anneler de diğer olumsuz etkenlerin yanı sıra çocuk bakım sorumluluklarını yerine getirebilmek amacıyla yarı zamanlı ya da ev eksenli çalışmayı tercih etmektedirler.

5. Güvencesiz İşlerde ve Küçük İşletmelerde Çalışma

Neoliberal dönemde maliyetlerin düşürülmesi ve rekabetin artırılması amacıyla işgücünün esnekleşmesi gerektiği söylemi doğrultusunda işverenler, dışsal esneklik boyutuna odaklanmış; işgücü maliyetlerini asgari düzeye indirmek ve talep dalgalanmalarının olumsuz etkilerinden kaçınmak üzere taşeronlaşmaya ve fason üretime gitmiştir. Üretim sürecinin parçalara ayrılması suretiyle küçük işletmelere dağıtılması sonucunda birçok çalışan, büyük işletmeler yerine taşeron firmaların çatısı altında ve fason üretim kapsamında, evde çalışma şeklinde, güvencesiz, geçici, mevsimlik, kısmi süreli ve kayıdışı çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalmıştır.

Diğer taraftan ev eksenli çalışma yalnızca fason üretim ile sınırlı kalmamakta kadınların ev içerisinde üretimini kendi yaptıkları ürünleri -elişi, salça, tarhana vb.- sattıkları, ev işine gittikleri bir görüntü arz etmektedir.

Kadınların bu tarz işlere yöneliminin altında, vasıf ve eğitim düzeylerinin tam zamanlı çalışma hayatına dâhil olmak için yetersiz olmasının yanı sıra ev işleri ve çocuk bakım faaliyetlerinin kadına ilâştirilmesi yatmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve çocuk bakım desteğinden mahrum kalmak, düşük ücretli ve kayıt dışı olma niteliğine sahip ev eksenli çalışmayı kadınlar için çıkış yolu haline getirmiştir.

Aile gelirine katkıda bulunmak amacıyla işgücüne katılanlar ise sahip oldukları düşük eğitim seviyesi nedeniyle ve herhangi bir vasfa sahip olmadıkları için, sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren küçük ölçekli işletmelerde, sosyal güvenceden yoksun, kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde -ilik açma, dantel, örgü, tezgâhtarlık, kasiyerlik vb.- yer edinebilmişlerdir. Bu işler özü itibarıyla kadınsı nitelikler taşımakta ve toplumsal cinsiyet rollerine uyum sağlamaktadır. Kadın işgücü, taşeronlaşmayla birlikte sayıları artan küçük ölçekli işletmelerde kayıt dışı ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Türkiye’de kadın istihdamının temel dinamiği; güvencesiz işlerde, küçük işletmelerde ve kayıt dışı çalışmadır.

6. Kayıt Dışı İstihdam

Yasal koruyucu düzenlemelerden ve sosyal güvenceden yoksun çalışma anlamına gelen kayıt dışı istihdam, kadın ya da erkek işgücünün karşı karşıya kaldığı önemli bir sorun alanını teşkil etmektedir.

Kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında nüfus artışı, gelir dağılımı adaletsizliği, yoksulluk, göç, kentleşme, yüksek işsizlik oranı, düşük eğitim seviyesi ve buna bağlı olarak bilgi ve bilinç eksikliği, vergi oranlarının yüksek olması ve vergilerin adil toplanamaması, işgücü maliyetlerinin yüksekliği, isteğe bağlı sigorta uygulaması gibi sosyal güvenlik uygulamaları, kayıtlı istihdamda esnek çalışmayı düzenleyen yasa ve yönetmeliklerin uygulamasındaki yetersizlikler yer almaktadır (Devlet Planlama Teşkilatı, 2006).

Türkiye’de kayıt dışı istihdam 1980’lerden itibaren yaygınlaşmıştır. Kadınların sanayiye yönelik evlerinde yapmış oldukları işler, ücretli ev hizmetleri, ücretsiz aile işçiliği ve el işçiliği olmak üzere kayıt dışı istihdamının dört farklı biçiminden söz edilmektedir (Dedeoğlu, 2008: 52).

Türkiye’de toplam kayıt dışılık oranı %33,8’dir. Ancak istihdam edilen kadınların kayıt dışılık oranı %41,3, erkeklerin ise %30,4’tür. Tarımda istihdam edilen kadınların %96,3’ü, erkeklerin ise %79,1’i kayıt dışı olarak istihdam edilmektedirler. Tarımda

ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların kayıt dışılık oranı %97,8'dir. İstatistiklere göre, kayıt dışı işlerde erkeklere nazaran kadınların daha fazla istihdam edildiği ortaya çıkmaktadır. Toplamdaki kayıt dışı istihdam oranının yüksek olmasının nedeni de kadın istihdamının kayıt dışılığıdır. Özellikle ücretsiz aile işçiliği -tarım ya da tarım dışı sektörlerde- doğrudan kayıt dışı çalışmayı işaret etmektedir. Ayrıca kadınların sanayiye yönelik ev eksenli işleri, ücretli ev işleri, el işçiliği gibi işler de büyük ölçüde kayıt dışıdır. Tarım dışı sektörlerde kadınların kayıt dışı istihdam oranı %24 gibi yüksek bir orana sahipken; bu sektörlerde istihdam edilen kayıt dışı ücretsiz aile işçiliği oranı ise %75,5'tir. Benzer biçimde kendi hesabına çalışan kadınların kayıt dışılık oranı tarımda %93,8, tarım dışı sektörlerde ise %75,5'tir (TÜİK, 2020).

Kadınların kayıt dışı istihdam oranlarının bu denli yüksek olması, işgücü piyasasındaki ikincil konumunun göstergesidir. Kadın işgücünün önemli bir oranı, çalışma hayatında sosyal güvenceden yoksun biçimde yer alma zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadır. İlâveten kayıt dışı çalışma kadınları, İş Kanunu'nda koruma altına alınan doğum ve emzirme izni gibi anneliğe dair haklardan mahrum bırakılmaktadır.

Diğer taraftan anne olan kadınların çocuk bakım faaliyetlerine rağmen işgücüne katılması ancak kayıt dışı istihdam ile mümkün olabilmektedir. Zira çocuk bakım hizmetlerini satın alma gücünden yoksun kadınlar, esnek çalışma saatlerinin bulunduğu ya da evlerinden çalışmanın mümkün olduğu koşullarda işgücüne katılmayı tercih etmektedirler.

Kayıt dışı ve evde çalışma, yalnızca düşük eğitim ve vasıf seviyesine sahip kadınlar tarafından değil aynı zamanda eğitilmiş ve meslek sahibi kadınlar tarafından da tercih edilebilen bir çalışma biçimidir. Çevirmenlik, redaktörlük, web tasarımı, editörlük gibi işler; evde, esnek çalışma süreleri ile yapılabilen ve kadınların ev işi ve çocuk bakım faaliyetlerine zaman ayırmasına olanak tanıyan işlerdir. Ancak avantaj kabul edilen bu durum, mevcut dönemde sosyal güvenceden mahrum kalmanın yanı sıra emeklilik kazanımlarını elde etmenin önünde de engel teşkil etmektedir.

Kayıt dışı çalışmanın kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkisinin yanı sıra ülke ekonomisi üzerinde yarattığı sorunlar da azımsanamayacak boyuttadır. Kayıt dışı çalışma; ekonomik göstergelerde sağlıklı verilere ulaşılamaması, bütçe açığı, vergi gelirlerinin azalması, işletmeler arasında haksız rekabete yol açması, sosyal güvenlik sisteminde kapsayıcılığın azalması gibi sorunlara yol açmaktadır. Kayıt dışılığın önüne geçmek için yapılması gerekenler arasında makroekonomik istikrarın sağlanması, ücret

ve sosyal ödemelerin işveren üzerinde oluşturduğu yüklerin kaldırılması, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasının önündeki yasal engellerin kaldırılması, esneklik ile güvencenin bir arada olduğu bir işgücü piyasasının oluşturulması sayılabilir.

Kadınların çalışma hayatındaki yerinin ve öneminin giderek artmasının yanında, kayıt dışı istihdamda birçok kadının mevcut olduğu da gözden kaçırılmamalıdır. Özellikle işverenlerin kadınları istihdam etmesi açısından bir takım destek ve teşviklerle yönlendirilmesi, hem kadın çalışanların kayıt altına alınmasını hem de kadının işgücü piyasasında etkin rol alabilmesini sağlayacaktır.

7. Yalnız Annelerin Karşılaştığı Sorunlar

Yalnız annelik, yüzyıllardan beri kadınların karşı karşıya kaldığı bir sorunu ifade etmektedir. Eşin vefatı, boşanma, evlilik dışı çocuk sahibi olmak gibi olgular neticesinde kadınlar, tek ebeveynli bir ailede çocuklarının bakımını ve evin geçimini sağlama zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadır. Türkiye’de 2018 itibariyle anne ve çocuklardan oluşan hanelerin oranı %7’dir (TÜİK, 2018b). Yalnız annelerin işgücüne katılım oranları incelendiğinde, 2013 yılında boşanmış kadınlarda yüzde 50,9 ve eşini kaybetmiş olanlarda ise %9 olduğu görülmekte, bu nedenle eşinden ayrılmış kadınların işgücüne daha fazla katıldığı söylenebilmektedir (Toksöz, 2015). Sosyal güvenliğin kadının eşine bağımlı kılınarak sağlandığı refah sistemi, özellikle son yıllarda artan boşanma oranları göz önünde bulundurulduğunda, boşanma sonucu yalnız kalan anneleri kapsamamakta ve yalnız anneler geçimlerini sağlamak ve sosyal güvenlik çatısı altına girebilmek için işgücüne daha fazla katılmaktadır. Türkiye’de 2004 yılında %28,7 olan yalnız anne istihdamı, 2013 yılında %38,9 oranında gerçekleşmiştir (OECD, 2019a).

İşgücü piyasasının kadınlara sunduğu ikincil işlerin düşük ücretli, güvencesiz, kayıt dışı ve uzun çalışma saatlerinden oluşan doğası, tüm kadınlar gibi yalnız anneleri de etkilemektedir. Ancak geçimin tek başına anne tarafından bu nitelikteki işler vasıtasıyla sağlanması, anneyi ve çocuğunu/çocuklarını yoksulluğun yanı sıra sosyal güvenliklikten de mahrum bırakarak mevcut durumlarının kötüleşmesine yol açacaktır.

Yalnız annelerin işgücüne katılımı önünde bulunan diğer bir engel; çalışma saatleriyle uyumlu, kaliteli, düşük maliyetli/maliyetsiz çocuk bakım hizmetlerinin bulunmamasıdır. Bu nedenle, çocuk bakım hizmetlerinin erişilebilirliği ve istihdam politikaları, yalnız annelerin sosyal içermesini sağlamaya da hizmet edecektir.

Türkiye’de istihdama katılanların %44,2’si, işsizlerin %32,4’ü ve işgücüne katılmayanların %45,9’u, 15 yaş altında ya da hasta/engelli olan çocuklarına bakım sorumluluğu ile karşı karşıya olan kadınlardan oluşmaktadır (TÜİK, 2018c). Çalışan anne oranlarının arttığı günümüzde, annelik ile çalışma hayatını uyumlu hale getirmeye yönelik çözüm önerileri, neoliberalizmin reçetesi olan esneklik uygulamalarıdır. Ancak kadınlar için esneklik, bilgi çağının gereksinimlerinin tümünün aksine yalnızca maliyet ve rekabet üstünlüğünü gözeten dışsal esneklik biçimleri anlamı taşımaktadır. Diğer bir deyişle, sanayi devriminden beri ikincil/yedek işgücü olarak görülen kadın işgücünün, bu çağda da işgücü piyasasındaki konumunda kayda değer bir değişiklik yaşanmamıştır. Bu durumun sürekliliği altında yatan en önemli neden, annelik ideolojisinin yurttaş yaratma amacına hizmet etmek üzere devlet politikaları tarafından yüceltilmesidir. Günümüzde sayıları artan çalışan annelere yönelik, istihdam ve anneliği uzlaştırmayı hedefleyen politikalar, yasalar ve düzenlemeler mevcut olmakla birlikte; işgücü piyasasının koşulları, ekonominin yapısal sorunları, ailenin korunması ve anneliğin kutsanması sonucu böylesi bir uzlaşının olmaması halinde anne, çalışma hayatının dışına itilmektedir. İstihdamda yer almak isteyen ya da maddi gerekçeler ile çalışma zorunluluğu bulunan annelerin tek alternatifi ise esneklik uygulamaları altında evde ya da küçük işletmelerde düşük ücretli, geçici, güvencesiz ve kayıt dışı çalışmaktır. Bu durumun önüne geçebilmenin yolu, öncelikle iş ve aileyi uzlaştırma politikalarının toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü ortadan kaldırmayı gözeterek şekilde yapılmasıdır. Ebeveynlik ve babalık izinlerinin zorunlu hale getirilmesi önemli bir adım olacaktır. Diğer bir çözüm ise çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşması, yaygınlaştırılması, kapsamının genişletilmesi ve ulaşılabilir hale getirilmesidir. İşgücü piyasasında kadın emeğinin erkek emeği ile eşdeğer hale gelmesi, kadın işgücünün ikincil niteliğinden arındırılması ile mümkün olacaktır. Kadınların işgücüne katılımının arttırılması ve güvenceli işlerde istihdamı, kendileriyle birlikte çocuklarının refahı açısından da önem arz etmektedir.

Yükselen eğitim seviyeleri doğrultusunda meslek sahibi kadınların oranı artmakta, doğru orantılı biçimde tam zamanlı çalışan annelerin oranları da artış göstermektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, annelerin çalışma hayatı ve anneliği deneyimleme biçimleri, yapılan uygulama araştırmasının sonuçlarının analizi ile incelenecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BURSA ÖLÇEĞİNDE ÇALIŞAN ANNELER ÜZERİNE BİR UYGULAMA ARAŞTIRMASI

I. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışma ile amaçlanan, Türkiye’de çalışma hayatında anneliğin dönüşümü üzerinde anneliğe dair ideolojilerin ve çalışma hayatının annelik ile birlikte sürdürülmesine olanak tanıyan yasal düzenlemelerin etkisini ortaya koymaktır. Çalışma hayatında annelik, farklı sosyal statülere, eğitim düzeylerine, mesleklere, çalışma koşullarına sahip kadınları kapsayan bir olgu olmakla birlikte araştırma, hizmetler sektöründe ücretli çalışan kadınların tercih ve tutumlarını anlamayı hedeflemektedir. Türkiye’de kadınların, ekonomik faaliyete %60,3 oranında hizmetler alanında dâhil olması (TÜİK, 2020) ve bu alanda istihdam edilen kadınların annelik sonrası çalışma hayatından çekilmesinin fırsat maliyetinin daha yüksek olmasının çalışma hayatı ile anneliği bir arada sürdürme tercihi üzerinde etkili olduğu varsayımına dayanılması nedeniyle araştırma bu kesim üzerine yapılmıştır.

Araştırmada çalışma hayatında anneliğin geçirdiği dönüşümün üzerinde etkili olan faktörlerin, annelik ideolojileri ile ilişkisi incelenecektir. Birinci bölümde detaylı bir şekilde ele alındığı gibi toplumsal bir kurum olarak anneliğe dair tercihlerin bireysel bir tercih olarak açıklanması yeterli olmamaktadır. Bu tercihler üzerinde toplumsal arka planın varlığının gösterilmeye çalışılacağı unsur ise sözü edilen annelik ideolojileridir.

İnsanlığın başlangıcında bulunan annelik ve kadınların sanayileşme ile kendilerini içinde buldukları çalışma hayatı, günümüze kadar birbirlerini etkilemiş ve dönüştürmüştür. Sanayileşmenin ilk yıllarında çocuklarıyla birlikte fabrikalarda çalışan kadınlar, ilerleyen yıllarda kamusal alandan çekilip evlerine dönerken yanlarında yine çocukları yer almıştır. Diğer bir deyişle özel alanın temellerine kadınların anneliği ve ev kadınlığı atılarak bu alan tesis edilmiştir. Bu temelin yüzyıllar boyunca sağlam kalmasının en önemli nedeni ise biyolojik bir çıktı olan anneliktir. Ancak kadınların annelik nedeniyle özel alan ile sınırlandırılması, doğurganlığının ötesinde çocuk bakımının yalnızca onun sorumluluğuna terkedilmesinden kaynaklanmaktadır.

Çalışma hayatında yer bulmuş kadınlar, annenin yerinin çocuğunun yanı olduğu ve tüm vaktini, enerjisini dolayısıyla hayatını tamamıyla çocuğuna ve evine adanması gerektiği görüşünün arka planında yer alan annelik ideolojisi doğrultusunda annelik

mefhumuyla tanıştıklarında, kendilerini çalışma hayatı ile annelik arasında bir tercih yapma zorunluluğu ile karşı karşıya kalmış olarak bulmuşlardır. Özcülük, kapitalizm, ataerkillik, teknoloji gibi ideolojilerin farklı ya da aynı dönemdeki etkileriyle şekillenen annelik ideolojisi, düzgün işlere sahip olmayan, eğitim düzeyi düşük anneleri hâkimiyeti altına alırken, annelik ideolojisinin çocuğun sağlıklı gelişimi ile modernize edilmiş hali olan yoğun annelik ideolojisi, eğitilmiş ve geniş kariyer olanaklarına sahip kesimden birçok anneyi etkisi altına almayı sürdürmektedir. Ancak çocuklarla geçirilen zamanın niceliğinden çok niteliğinin önem kazanması bu ideolojiyi de sarsıntıya uğratmıştır. Annelik ideolojisinde yaşanan bu sarsıntının temelinde yer alan diğer unsurlar ise yasal düzenlemeler ve erken çocuk bakım faaliyetlerine dair gelişmelerdir.

Ücretli emek tarihi boyunca çalışma koşullarında ve çalışanlara tanınan yasal haklarda yapılan iyileştirmelerin yarattığı dönüşüme eğitim seviyesinin yükselmesi ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemelerin eşlik etmesi doğrultusunda kadınların işgücüne katılım oranları küresel bağlamda artış eğilimine girmiştir. Bu aynı zamanda çalışan annelerin oranlarının da artması anlamına gelmiştir. Dolayısıyla çalışma hayatına dair yapılan tüm yasal düzenlemelerin de çalışan anneleri kapsamı gerekliliği ortaya çıkmıştır. Ücretli ve ücretsiz annelik, ebeveynlik ve emzirme izinleri, kısmi çalışma ödenekleri, işyerlerinin kreş ve emzirme odası açma yükümlülükleri gibi uygulamalar annelik ve çalışma hayatını uyumlu hale getirmek amacıyla atılmış adımlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hali hazırda birçok toplumda ve toplumların bazı kesimlerinde annelik ideolojisi varlığını sürdürmekte ve bu görüşe sahip olanlar, çalışan annelik ideolojisinin anneliği aşındırdığını ve değersizleştirdiğini savunmaktadır. Buna rağmen çalışan annelerin sayısında hatırı sayılır oranda gerçekleşen artış, çalışma hayatı ve anneliğin bir arada yürütülebileceğine dair inancın birçok kadın tarafından daha fazla benimsendiği anlamı taşımaktadır.

Anneliğe dair tutum, davranış ve inançları belirleyen ideolojiler, çalışan annelere yönelik yapılan yasal düzenlemeler, çalışan annelerin karşı karşıya kaldıkları zorluklar literatürde birçok çalışmanın konusunu oluşturmuştur. Bu çalışmalar, olgunun parçalara ayrılarak tek tek ele alınması ve özellikle batı toplumlarında yapılan çalışmalarda kendisine yer bulan ideolojik arka planın yeterince irdelenmemesi nedeniyle bu olgunun tüm boyutlarıyla anlaşılmasını mümkün kılmamaktadır. Diğer taraftan, çalışma hayatındaki kadınların annelik faaliyetleri üzerinde yaşanan dönüşümün ideolojiler ve

eylemlerin bütünleşik bir biçimde ele alınmasının anneliğin toplumsal arka planını ortaya koymak açısından açıklayıcı olduğu düşünülmektedir.

Bu doğrultuda çalışma hayatında anneliğin uğramış olduğu dönüşümün; kadınların annelikle olan ilişkileri, annelik ve çalışma hayatına dair tercihleri, bu iki olguyu dengede tutabilmek üzere başvurdukları çözüm yolları ve bu dengeyi kurmaya yönelik yasal düzenlemeler üzerinde yarattığı etkilerin ideolojik arka planı ve hâkim ideolojiyi belirleyen unsurlar ortaya konmaya çalışılacaktır.

II. YÖNTEM

Çalışmada, çalışma hayatındaki kadınların annelikle olan ilişkilerinin 2000’li yıllardan günümüze kadar geçirmiş olduğu dönüşümün annelik nedeniyle çalışma hayatından çekilme eğiliminden çalışma hayatı ile anneliği bir arada sürdürme eğilimine doğru seyredip seyretmediği ilişkisel tarama modeli ile araştırılacaktır. Kadınların eğitim seviyelerinde yaşanan artış neticesinde uzmanlaşmış kadın işgücü birçok meslekte yer almaya başlamıştır. İlaveeten, çalışma hayatında hizmet sektörünün genişlemesi ve esnek çalışma biçimlerinin artmasının da özellikle aile ve çalışma hayatının bir arada yürütülmesine olanak tanınması, kadınların işgücüne katılım oranları üzerinde etkili olmaktadır. Kadınların sayısal olarak varlık gösterdiği çalışma hayatını düzenlemeye yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılığın giderilmesini ve analık izni, kısmi süreli çalışma, kreş yardımı, işyerlerinde emzirme odası ve kreş açılması ve benzeri uygulamaların hayata geçirilmesini hedefleyen yasal değişiklikler yapılmıştır. Sözü edilen tüm gelişmeler, kadınların annelik ve çalışma hayatını bir arada sürdürmeyi tercih etmeleri üzerinde etkili olmuştur. Diğer bir deyişle, annelik ile birlikte çalışma hayatının uzun süre kesintiye uğraması ya da tamamen sona ermesi şeklindeki tercihlerin çalışma hayatı ve anneliğin bir arada sürdürülmesi biçiminde bir dönüşüme uğradığı söylenebilir. OECD ve TÜİK verilerinde yer alan çalışan anne oranları da sözü edilen dönüşümün varlığını kanıtlar niteliktedir. Ancak toplumsal ve bireysel olarak annelik kurumuna atfedilen anlamlar ve annelik etme biçimlerinin ideolojik alt yapısı, bu dönüşümün düşünsel arka planını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, anneliğe ve çalışma hayatına dair tercihler üzerinde yaşanan dönüşümlerin etkisi incelenmeye çalışılacaktır.

A. ÖRNEKLEM

Araştırmanın örneklemini, 2017-2019 yılları arasında Bursa ilinde hizmet sektöründe “ücretli çalışan” statüsünde çalışma hayatında bulunan ve bulunmuş anneler arasından amaçlı örnekleme ile seçilen 502 anne oluşturmaktadır.

B. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma, Bursa ilinde ikamet eden ve çocukları özel kreş, ilk ve orta öğretim kurumlarında eğitim gören; bu okullarda, sağlık kurumlarında ve belediyelerde istihdam edilen anneler üzerinde yapılmıştır. Anket formlarının bir kısmı, özel eğitim kurumlarının okul idarelerinden izin alınarak öğrenciler vasıtasıyla velilerine iletilmiş ve aynı şekilde toplanmıştır. Diğer formlar ise gerekli izinlerin alındığı hastane ve belediyelerde uygulanarak elde edilmiştir.

C. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Günümüzde çalışma hayatında bulunan kadınların çalışan anne ideolojisinin yarattığı dönüşümün etkisi altında olup olmadığını ortaya koyma amacı taşıyan bu çalışmada aşağıdaki hipotezler sınanacaktır:

– H₁: Evlenme yaşı ile yaş, eğitim durumu, meslek, gelir, eşin eğitimi, eşin istihdamı ve anne olma yaşı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

– H₂: Evlilikten sonra ilk çocuğun doğumuna kadar geçen süre ile meslek, gelir, eşin eğitimi ve anne olma yaşı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

– H₃: Anne olma yaşı ile yaş, eğitim durumu, meslek, gelir, eşin eğitimi, eşin mesleği, evlenme süresi, evlilikten sonra ilk çocuğun doğumuna kadar geçen süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

– H₄: Annelerin doğumdan sonra işe dönüş tercihi ile gelir, eğitim durumu, istihdam durumu, eşin eğitimi, eşin mesleği, ücretli - ücretsiz doğum izinlerinden ve emzirme izninden faydalanma durumu, çocuk sayısı, çocuğun yaşı ve erken çocuk bakımı tercihleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

– H₅: Annelerin doğumdan sonra işe dönüş süresi ile gelir, eğitim durumu, evlenme ve anne olma yaşı, eşin eğitimi, erken çocuk bakımı tercihleri, ücretli - ücretsiz doğum izinlerinden faydalanma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

– H₆: Annelerin erken çocuk bakımı tercihleri ile yaş, eğitim durumu, gelir, eşin eğitimi, istihdam durumu, meslek, gelir, evlenme ve anne olma yaşı, doğumdan sonra işe dönüş tercihi, ücretli-ücretsiz doğum izinlerinden faydalanma durumu, doğumdan

sonra işe dönüş süresi ve çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

– H₇: Annelerin doğumdan sonra ücretli izin kullanma durumu ile emzirme izni kullanma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

– H₈: Annelerin doğumdan sonra ücretli ve ücretsiz izin kullanma durumu ile erken çocuk bakımı tercihi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

– H₉: Annelerin eğitimi, geliri ve mesleği ile eşlerinin geliri, eğitimi ve mesleği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

– H₁₀: Annelik ideolojileri ve alt boyutları; eğitim seviyesi, istihdam durumu, çalışma tercihi, meslek düzeyi, gelir seviyesi, çalışma hayatına katılma yaşı gibi çalışma hayatına dair değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

– H₁₁: Annelik ideolojileri ve alt boyutları; ilk evlenme yaşı, anne olma yaşı, evlilik süresi, en küçük çocuğun yaşı gibi evlilik hayatına dair değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

– H₁₂: Annelik ideolojileri ve alt boyutları; eşin eğitimi, istihdamı, mesleği, geliri gibi eşin çalışma hayatına dair değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

– H₁₃: Annelik ideolojileri ve alt boyutları; doğum sonrası işe dönüş kararına, süresine, planlanan işe dönüş süresine ve geçim zorluğu seviyesine göre farklılık göstermektedir.

– H₁₄: Annelik ideolojileri ve alt boyutları; ücretli-ücretsiz izinler, emzirme izni ve ücretsiz izin süresi gibi doğum sonrası yasal hakların kullanımına dair değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

– H₁₅: Annelik ideolojileri ve alt boyutları; erken çocuk bakımı, ev işlerinde ve çocuk bakımında üçüncü kişilerden yardım alma tercihlerine göre farklılık göstermektedir.

– H₁₆: Annelerin çalışma hayatına yönelik tercihleri üzerinde annelik ideolojilerinin ve alt boyutlarının, istihdam durumunun, profesyonel mesleklere sahip olma durumunun, eğitim seviyesinin ve çocuk bakım tercihlerinin etkisi bulunmaktadır.

D. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARACI

Araştırmada, hizmet sektöründe ücretli çalışan statüsünde çalışma hayatında bulunan ve bulunmuş olan annelerin annelik ideolojilerinde geçirmiş oldukları dönüşümleri ortaya koymak üzere elde edilmesi gereken verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Hazırlanan soru formları, etik kuruldan gerekli izin alındıktan sonra katılımcıların çalıştığı ya da çocuklarının eğitim gördüğü kurumlar aracılığıyla katılımcılara kapalı zarf ile ulaştırılmış ve aynı şekilde toplanmıştır.

Anket, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, katılımcıların çalışma hayatına, evliliğe ve çocuk sahibi olmaya dair özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır.

İkinci bölümde annelik ideolojilerini ölçmek amacıyla oluşturulmuş 12 soruluk “Annelik İdeolojileri Soru Grubu” ve 11 soruluk “Çalışan Anne İdeolojisi Soru Grubu” yer almaktadır. Soru grupları, sosyal bilimlerde de en sık tercih edilen ölçek tiplerinden biri olan Likert’in (1932) “dereceleme toplamları ile ölçekleme modeli”ne göre oluşturulmuştur. Bu soru gruplarında, katılımcılar her bir ifadeye katılıp katılmadıklarını 5’li Likert ölçek üzerinde belirtmişlerdir. Bu 5’li derecelendirme, “Tamamen Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum” ifadelerine karşılık “5-4-3-2-1” sayısal değerleriyle yapılmaktadır. Soru gruplarının geliştirilmesinde literatür taraması, madde havuzunun oluşturulması, ön testlerin yapılması, uygulama ve analizler şeklinde beş aşama izlenmiştir. Yapılan literatür taraması neticesinde, anneliğe dair ideolojik yaklaşımları ölçebilmeye olanak tanıyacağı düşünülen 23 soruluk bir madde havuzu oluşturulmuştur.² Üçüncü aşamada, bu maddelerle ilgili pilot çalışmada 100 kişiye uygulamaya yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik ve faktör analizleri doğrultusunda bu 23 sorudan 11 tanesinin “Annelik İdeolojisi Soru Grubu”nu ve 7 sorunun “Çalışan Anne İdeolojisi Soru Grubu”nu oluşturmaya uygun olduğu belirlenmiştir.

² LISS Miriam, SCHIFFRIN Holly H., MACKINTOSH Virginia H., MILES-MCLEAN Haley, ERCHULL Mindy J. “Development and Validation of a Quantitative Measure of Intensive Parenting Attitudes”, *Journal of Child and Family Studies*, 22, 5, 2013, ss. 621-636.

-PERALES Francisco, LERSCH Philipp M., BAXTER Janeen, “Birth Cohort, Ageing and Gender Ideology: Lessons from British and Australian Panel Data”, *Life Course Centre Working Paper Series*,1, 2017.

- SCHOLZ Evi, JUTZ Regina, EDLUND Jonas, ÖUN Ida, BRAUN Michael, “ISSP 2012 Family and Changing Gender Roles IV: Questionnaire Development”, *GESIS-Technical Reports*, Cologne: GESIS. https://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/gesis_methodenberichte/2014/TechnicalReport_2014-19.pdf

Üçüncü bölümde ise katılımcıların çalışma hayatı tercihlerini ve yasal düzenlemelerden faydalanma düzeylerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Toplam 700 adet anket formu katılımcılara ulaştırılmış, 541 adedi uygulanmış ve 502 adet anket formunun araştırmada kullanılmaya elverişli olduğu tespit edilerek bu formlardaki verilerin analizi, SPSS 21 ve AMOS 20 veri analiz programları ile gerçekleştirilmiştir.

Toplanan verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespit edilmesi için “Normallik Testi” gerçekleştirilmiş ve bu doğrultuda verilerin tabii tutulacağı analizler belirlenmiştir.

Soru gruplarının güvenilirliği, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri aşağıda verilmiştir.

1. Çalışan Anne İdeolojisi Soru Grubu İçin İç Tutarlılık Katsayısı

Araştırmaya katılan kadınların etkisi altında oldukları annelik ideolojilerini ölçmek amacıyla oluşturulan soru gruplarından “Çalışan Anne İdeolojisi Soru Grubu”nun güvenilirlik hesaplamaları için Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Alpha değeri 0 ile 1 arasında değerler almaktadır ve kabul edilebilir olması için bu değer en az 0,70 olması gerekmektedir (Bayram, 2004). Çalışan anne ideolojisini ölçmek üzere 11 maddeden oluşan bir soru grubu oluşturulmuş, aşamalı olarak 11, 15, 21 ve 22 numaralı maddeler, soru grubunun güvenilirliğini sağlamadıkları için soru grubundan çıkarılmışlardır. Tekrar güvenilirlik analizine tabii tutulan 7 maddelik bu soru grubunun güvenilirliği, 0,71’dir ve güvenilirlik katsayısının kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Soru grubunun madde toplam korelasyonları ve madde silindiğinde Cronbach Alpha değerleri Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Çalışan Anne İdeolojisi Soru Grubunun Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları ve Madde Silindiğinde Cronbach Alpha Değerleri

	Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha Değerleri
S3 Eşler ev işlerini ve çocuk bakımını eşit olarak paylaşmalıdırlar.	0,43	0,68
S4 Para kazanmak annenin evdeki ve toplumdaki konumunu güçlendirir.	0,51	0,66
S5 Eşlerden her biri aile gelirine katkıda bulunmalıdır.	0,45	0,68
S7 Çocuğun sorumluluğu yalnızca anneye değil babaya da aittir.	0,38	0,69
S10 Çalışan anne, çocukları ile çalışmayan anne kadar iyi ilişki kurabilir.	0,35	0,70
S12 Aile ve çalışma hayatını dengede tutmak mümkündür.	0,39	0,69
S13 Anne olmak çalışmanın önünde engel değildir.	0,50	0,66

Madde silindiğinde Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde, herhangi bir maddenin soru grubundan çıkarılmasının elde edilen güvenilirlik katsayısına olumlu katkısı olmadığı görüldüğü için yeniden madde eksiltme yoluna gidilmemiştir.

2. Çalışan Anne İdeolojisi Soru Grubunun Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Çalışan anne ideolojisinin alt boyutlarını belirlemek amacıyla 7 maddeden oluşan soru grubuna açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini incelemek üzere Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) katsayısının ve Barlett küresellik testinin yapılması gerekmektedir. Verilerin faktör analizine uygun bulunabilmesi için KMO katsayısının 0,60'tan yüksek olması (Kaiser, 1974), Barlett testinin ise anlamlı çıkması ($p < 0,05$) gerekmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre; KMO katsayısı 0,742 olarak hesaplanmıştır ve bu, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu şeklinde yorumlanabilir. Barlett testi ($p = 0,000$) ise verilerin anlamlı farklılık gösterdiği sonucunu vermektedir. Bu doğrultuda veriler, faktör analizi yapılmaya uygun bulunmuştur.

Tablo 12. Çalışan Anne İdeolojisi AFA Sonuçları

Çalışan Anne İdeolojisi (ÇAİ) Faktörleri	Öz Değerler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Kümülatif Açıklanan Varyans %	Alt Gruplar için Cronbach Alpha
Faktör 1: Ev İçi İşbölümü	2,199		31,412	31,412	0,721
S3 Eşler ev işlerini ve çocuk bakımını eşit olarak paylaşmalıdır.		0,767			
S4 Para kazanmak annenin evdeki ve toplumdaki konumunu güçlendirir.		0,752			
S7 Çocuğun sorumluluğu yalnızca anneye değil babaya da aittir		0,710			
S5 Eşlerden her biri aile gelirine katkıda bulunmalıdır.		0,699			
Faktör 2: İş-Aile Dengesi	1,895		27,069	58,481	0,684
S12 Aile ve çalışma hayatını dengede tutmak mümkündür.		0,837			
S13 Anne olmak çalışmanın önünde engel değildir.		0,814			
S10 Çalışan anne, çocukları ile çalışmayan anne kadar iyi ilişki kurabilir.		0,681			
Keiser Meyer Olkin = 0,742			ÇAİ Cronbach Alpha: %71,9		
Küresellik Ki-Kare = 21			p = 0,000		

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda; ev işlerinde ve çocuk bakımında işbölümü boyutunu açıklayan birinci faktörün 4 maddeden (3, 4, 5, 7), annelik ve çalışma hayatı dengesi boyutunu açıklayan ikinci faktörün de 3 maddeden (10, 12, 13) oluştuğu görülmüştür. Faktörler, onları oluşturan maddelere göre isimlendirilmiştir.

Tablo 12’de maddelerin bu iki faktöre, faktör yükleri bakımından dağılımı, faktörlerin öz değerleri, varyans açıklama yüzdeleri ve güvenilirlik testi sonuçları verilmiştir.

İki faktörün açıkladığı toplam varyansın %58,48 olduğu ve oluşan faktörlerden ilkinin toplam varyansın %31,41’ini; ikincisinin ise %27,06’sını açıkladığı ortaya çıkmıştır. Tek faktörden oluşan soru gruplarında faktörün varyansın %30’unu açıklaması yeterli görülürken, çok faktörlü soru gruplarında bu değerlerin %41’in üzerinde olması yeterli görülmektedir (Kline, 1994). Bu doğrultuda faktör yüklerinin varyansı açıklama yüzdesi kabul edilmektedir.

3. Çalışan Anne İdeolojisi Soru Grubunun Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Yapılan AFA ile iki faktörden oluştuğu belirlenen 7 maddelik çalışan anne ideolojisi soru grubunun faktör yapısının geçerliliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Model, uygunluk indeksleri değerleri açısından istatistiksel ve teorik olarak uygun bulunmuştur. Uyum iyiliği indekslerinin almış olduğu değerler incelendiğinde (RMSEA = 0,051 ≤ 0,06; $\chi^2/s.d.$ = 30,236/13 = 2,326 ≤ 2,5; CFI = 0,97; NFI = 0,96) 2 faktörlü yapısal modelin uygun bir model olduğu sonucuna varılmıştır. CFI, NFI ≥ 0,90 değeri kabul edilebilir uyuma ve ≥ 0,95 değeri mükemmel uyuma işaret etmektedir (Bentler - Bonett, 1980). RMSEA değeri için ≤ 0,06 değeri kabul edilebilir uyum ve ≤ 0,05 değeri iyi uyum ölçütü olarak alınmaktadır. $\chi^2/s.d.$ değeri için ise ≤ 2,5 mükemmel uyuma işaret etmektedir (Kline, 2005).

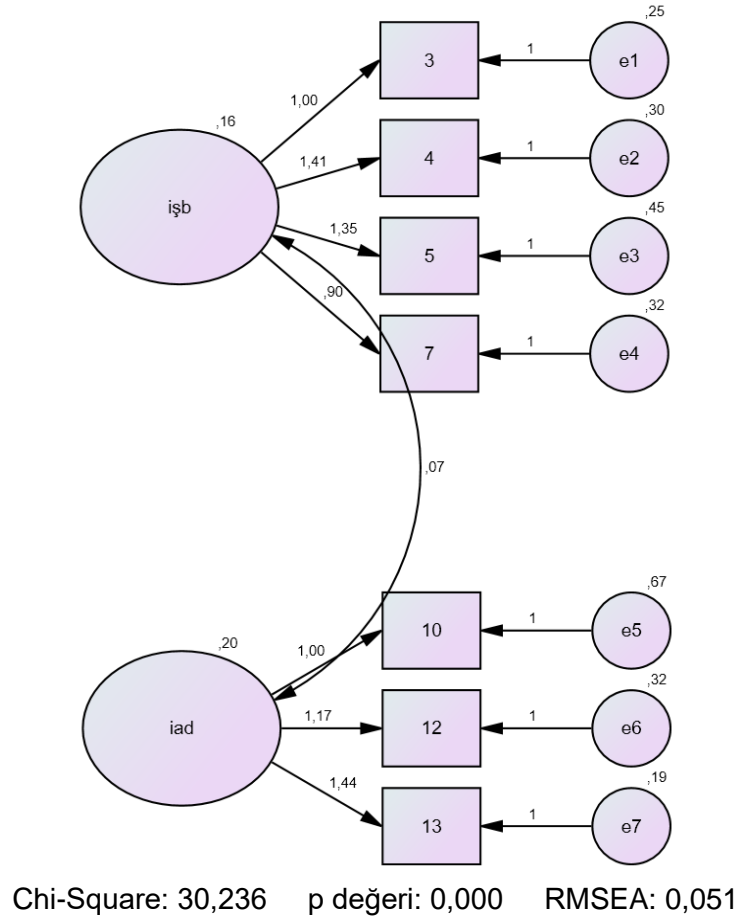
Tablo 13. Çalışan Anne İdeolojisi DFA Sonuçları

Çalışan Anne İdeolojisi Faktörleri	Standartlaştırılmış yükler	t değeri	R ²
Faktör 1: Ev İçi İşbölümü			
S3 Eşler ev işlerini ve çocuk bakımını eşit olarak paylaşmalıdırlar.	0,629	-	0,39
S4 Para kazanmak annenin evdeki ve toplumdaki konumunu güçlendirir.	0,724	10,68	0,52
S7 Çocuğun sorumluluğu yalnızca anneye değil babaya da aittir.	0,543	9,17	0,29
S5 Eşlerden her biri aile gelirine katkıda bulunmalıdır.	0,630	10,13	0,39
Faktör 2: İş-Aile Dengesi			
S12 Aile ve çalışma hayatını dengede tutmak mümkündür.	0,682	8,87	0,46
S13 Anne olmak çalışmanın önünde engel değildir.	0,828	8,44	0,68
S10 Çalışan anne çocukları ile çalışmayan anne kadar iyi ilişki kurabilir.	0,480	-	0,23
Uygunluk İndeksleri	Değeri	Uyum	
$\chi^2/s.d.$	30,236/13 = 2,326	İyi uyum	
RMSEA	0,051	Kabul edilebilir uyum	
CFI	0,97	İyi uyum	
NFI	0,96	İyi uyum	

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, modelin uyum indeks değerlerinin bir kısmının kabul edilebilir düzeyde, diğerlerinin ise iyi uyum düzeyinde olduğu anlaşılmıştır (Tablo 13).

Şekil 4'te ise çalışan anne ideolojisi modelinin path grafiği verilmiştir.

Şekil 4. Çalışan Anne İdeolojisi Modelinin Path Grafiği



4. Annelik İdeolojisi Soru Grubu İçin İç Tutarlılık Katsayısı

Araştırmaya katılan kadınların etkisi altında oldukları annelik ideolojilerini belirlemek amacıyla oluşturulan diğer bir soru grubu ise “Annelik İdeolojisi Soru Grubu”dur. Annelik ideolojisine ilişkin 12 maddeden oluşan bir soru grubu oluşturulmuş ancak 14 numaralı madde, güvenilirliği sağlamadığı için soru grubundan çıkarılmıştır. Güvenilirlik analizinin 11 maddelik soru grubuna uygulanması sonucunda ise Cronbach Alpha katsayısının 0,78 olduğu ve güvenilirlik katsayısının kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Soru grubunun madde toplam korelasyon katsayıları ve madde

silindiğinde Cronbach Alpha değerleri Tablo 14’te verilmiştir. Madde silindiğindeki Cronbach Alpha değerleri, madde eksiltilmesinin güvenilirlik katsayısını arttırmadığını işaret ettiği için soru grubundan yeniden madde silmeye gerek görülmemiştir.

Tablo 14. Çalışan Anne İdeolojisi Soru Grubunun Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları ve Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değerleri

	Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları	Madde Silindiğindeki Cronbach Alpha Değerleri
S1 Annenin çalışması çocuğun gelişimini olumsuz yönde etkiler.	0,46	0,76
S2 Çalışan anne çocuklarının ihtiyaçları yerine işlerinde başarıyı önemserler.	0,42	0,77
S6 Bir erkeğin başlıca görevi para kazanmaktır.	0,45	0,77
S8 Kariyeri olsa da kadının en önemli rolü anne olmaktır.	0,36	0,78
S9 Paraya gerçekten ihtiyacı olmayan anneler çalışmamalıdır.	0,54	0,75
S16 Küçük çocukları kreşe vermek bencilliktir.	0,44	0,77
S17 Çalışmayı bırakan anneler kendilerini çocuklarına daha çok adamıştır.	0,51	0,76
S18 Annelik ve çalışmanın bir arada yürütülmesi toplum tarafından kabul görmez.	0,25	0,78
S19 Çocuk bakımı sadece annenin sorumluluğundadır.	0,38	0,77
S20 Anneler çocuklarının ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçları önünde tutmalıdır.	0,42	0,77
S23 Bir kadının öncelikli görevi evine ve ailesine bakmaktır.	0,55	0,75

5. Annelik İdeolojisi Soru Grubunun Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Annelik ideolojisinin alt boyutlarını belirlemek amacıyla, 11 maddeden oluşan soru grubuna açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; KMO katsayısı 0,786 olarak hesaplanmıştır ve bu, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu şeklinde yorumlanabilir. Barlett testi ($p = 0,000$) ise verilerin anlamlı farklılık gösterdiği sonucunu vermektedir. Bu doğrultuda veriler, faktör analizi yapılmaya uygun bulunmuştur.

Faktör analizi sonucunda; yoğun annelik boyutunu açıklayan birinci faktörün 5 maddeden (1, 9, 2, 17, 16), evcimenlik boyutunu açıklayan ikinci faktörün 4 maddeden (23, 8, 20, 6), ataerkillik boyutunu açıklayan üçüncü faktörün ise 2 maddeden (18, 19) oluştuğu görülmüştür. Faktörler, onları oluşturan maddelere göre isimlendirilmiştir. Tablo 15’te maddelerin bu üç faktöre, faktör yükleri bakımından dağılımı, faktörlerin öz değerleri, varyans açıklama yüzdeleri ve güvenilirlik testi sonuçları verilmiştir.

Üç faktörün açıkladığı toplam varyansın %59,03 olduğu ve oluşan faktörlerden ilkinin toplam varyansın %23,67’sini, ikincisinin; %20,14’ünü, üçüncüsünün ise %15,21’ini açıkladığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 15. Annelik İdeolojisi AFA Sonuçları

Annelik İdeolojisi (AI) Faktörleri	Öz Değerler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans %	Kümülatif Açıklanan Varyans %	Alt Grupla için Cronbach Alpha
Faktör 1: Yoğun Annelik	2,604		23,671	23,671	0,764
S1 Annenin çalışması çocuğun gelişimini olumsuz yönde etkiler.		0,728			
S9 Paraya gerçekten ihtiyacı olmayan anneler çalışmamalıdır.		0,713			
S2 Çalışan anne çocuklarının ihtiyaçları yerine işlerinde başarıyı önemserler.		0,708			
S17 Çalışmayı bırakan anneler kendilerini çocuklarına daha çok adamıştır.		0,701			
S16 Küçük çocukları kreşe vermek bencilliktir.		0,655			
Faktör 2: Evcimenlik	2,216		20,145	43,815	0,727
S23 Bir kadının öncelikli görevi evine ve ailesine bakmaktır.		0,780			
S8 Kariyeri olsa da kadının en önemli rolü anne olmaktır.		0,757			
S20 Anneler çocuklarının ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçları önünde tutmalıdır.		0,702			
S6 Bir erkeğin başlıca görevi para kazanmaktır.		0,641			
Faktör 3: Ataerkillik	1,674		15,215	59,030	0,731
S18 Annelik ve çalışmanın bir arada yürütülmesi toplum tarafından kabul görmez.		0,878			
S19 Çocuk bakımı sadece annenin sorumluluğundadır.		0,842			
Keiser Meyer Olkin = 0,786			AI Cronbach Alpha: %78,8		
Küresellik Ki-Kare = 55			p = 0,000		

6. Annelik İdeolojisi Soru Grubunun Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Yapılan AFA sonucunda üç faktörden oluştuğu belirlenen 11 maddelik annelik ideolojisi soru grubunun faktör yapısının geçerliliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Model, uygunluk indeksleri değerleri açısından istatistiksel ve teorik olarak uygun bulunmuştur (Tablo 16).

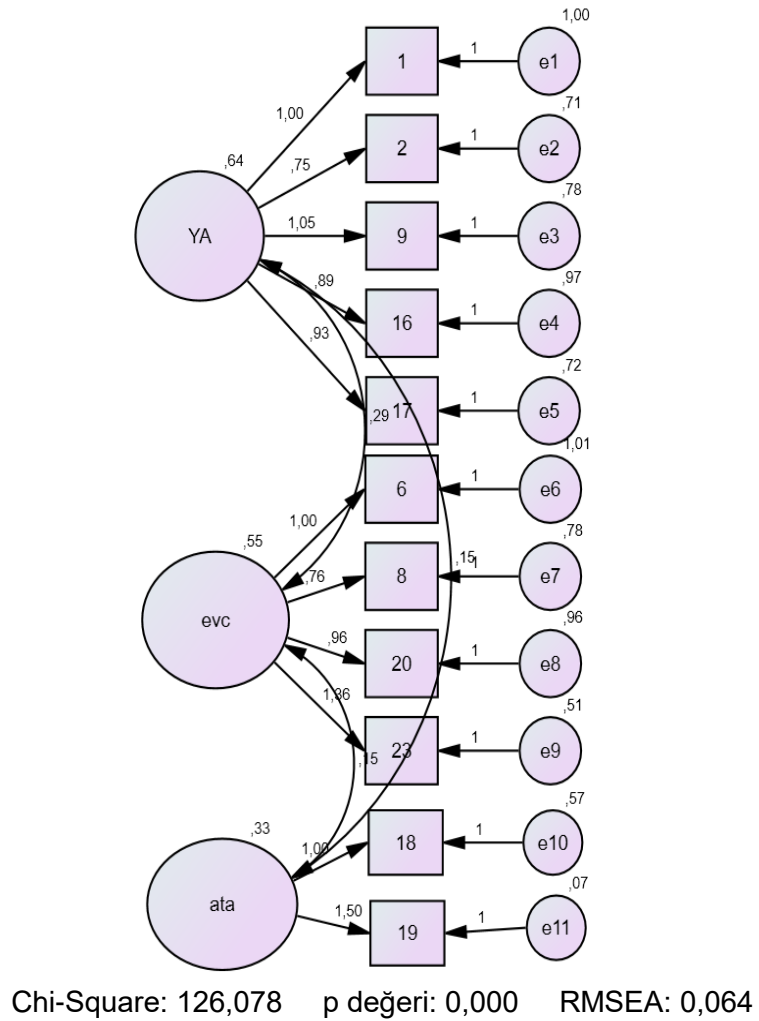
Tablo 16. Annelik İdeolojisi DFA Sonuçları

Çalışan Anne İdeolojisi Faktörleri	Standartlaştırılmış yükler	t değeri	R ²
Faktör 1: Yoğun Annelik			
S1 Annenin çalışması çocuğun gelişimini olumsuz yönde etkiler.	0,62		0,39
S9 Paraya gerçekten ihtiyacı olmayan anneler çalışmamalıdır.	0,68	11,26	0,47
S2 Çalışan anne çocuklarının ihtiyaçları yerine işlerinde başarıyı önemserler.	0,58	10,07	0,33
S17 Çalışmayı bırakan anneler kendilerini çocuklarına daha çok adamıştır.	0,65	10,96	0,43
S16 Küçük çocukları kreşe vermek bencilliktir.	0,59	10,12	0,34
Faktör 2: Evcimenlik			

S23 Bir kadının öncelikli görevi evine ve ailesine bakmaktır.	0,81	11,27	0,66
S8 Kariyeri olsa da kadının en önemli rolü anne olmaktır.	0,53	9,31	0,28
S20 Anneler çocuklarının ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçları önünde tutmalıdır.	0,58	9,94	0,34
S6 Bir erkeğin başlıca görevi para kazanmaktır.	0,59		0,35
Faktör 3: Ataerkillik			
S18 Annelik ve çalışmanın bir arada yürütülmesi toplum tarafından kabul görmez.	0,60		0,28
S19 Çocuk bakımı sadece annenin sorumluluğundadır.	0,95	5,83	0,47
Uygunluk İndeksleri	Değeri	Uyum	
$\chi^2/s.d.$	126,078/41 = 3,075	Kabul edilebilir uyum	
RMSEA	0,064	Kabul edilebilir uyum	
CFI	0,93	İyi uyum	
NFI	0,91	İyi uyum	

Uyum iyiliği indekslerinin almış olduğu değerler incelendiğinde (RMSEA = 0,06 \leq 0,06; $\chi^2/s.d.$ = 126,078/41 = 3,075 $>$ 2,5; CFI = 0,93; NFI = 0,91) üç faktörlü yapısal modelin uygun bir model olduğu sonucuna varılmıştır (Şekil 5).

Şekil 5. Annelik İdeolojisi Modelinin Path Grafiği



III. ANALİZ VE BULGULAR

Çalışma hayatında anneliğin dönüşümünü incelemek amacıyla yapılan analizlerden önce örneklemin özelliklerine değinilecektir.

A. ÖRNEKLEMİN ÖZELLİKLERİ

Örneklemin özellikleri; annelerin demografik özelliklerinin yanı sıra çalışma hayatına, evlilik hayatına, eşlerin demografik özelliklerine ve çalışma hayatına, doğum sonrası işe dönüş kararına, yasal düzenlemelerden faydalanma durumuna ve çocuk bakımına dair betimsel istatistikleri de kapsamaktadır.

1. Çalışma Hayatına İlişkin Betimsel İstatistikler

Annelerin yaşı, eğitim düzeyi, mesleği, mevcut istihdam durumu, geliri, çalışma hayatına katılma yaşı gibi değişkenlerin ve annelik sonucunda çalışma hayatına dair yapmış oldukları tercihlerin birlikte değerlendirildiği çalışma hayatına ilişkin betimsel istatistikler, Tablo 17 ve Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 17. Çalışma Hayatına İlişkin Betimsel İstatistikler 1

YAŞ			İSTİHDAM			
	SAYI	%		SAYI	%	
23-30	58	11,6	Çalışan	383	76,3	
31-40	217	43,2	Bağımsız Çalışan	22	4,4	
41-50	202	40,2	İşsiz	5	1,0	
51+	25	5,0	Ev Hanımı	71	14,1	
TOPLAM	502	100	Emekli	21	4,2	
			TOPLAM	502	100	
EĞİTİM			ÇALIŞMA TERCİHİ			
	SAYI	%		SAYI	%	
İlkokul	13	2,6	Çalışma hayatı annelik öncesi ve sonrasında devam edenler	406	80,9	
Ortaokul	15	3,0	Annelikten önce çalışma hayatının dışına çıkanlar	21	4,2	
Lise	118	23,5	Annelikten sonra çalışma hayatının dışına çıkanlar	30	6,0	
Üniversite	313	62,4	Annelikten sonra çalışma hayatına dâhil olanlar	12	2,4	
Lisansüstü	43	8,6	Hayatı boyunca hiç çalışmayanlar	33	6,6	
TOPLAM	502	100	TOPLAM	502	100	

Tablo 17'ye göre katılımcıların %43,2'si 31-40; %40,2'si ise 41-50 yaş grubundadır. Yaş ortalamasının ise 39,5 olduğu görülmektedir. Araştırmanın çalışma hayatında bulunan ya da bulunmuş olan ve anneliği deneyimlemiş katılımcılar ile gerçekleştirilmiş olması, orta yaş grubunun ağırlıkta olduğu bir örneklem ortaya çıkarmıştır.

Eğitim seviyeleri incelendiğinde ise katılımcıların %71'inin üniversite ve üzeri eğitim seviyesine sahip olduğu görölmekte ve Türkiye'de yükseköğretim seviyesine sahip kadınların işgücüne katılım oranlarının %73 olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu durum, eğitim seviyesinin yüksek olması ile tutarlı bir eğitim profili oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan annelere hali hazırdaki istihdam durumları sorulmuş; %76,3'ünün ücretli çalışan statüsünde çalışma hayatına katıldığı ve %14,1'inin ev hanımı olduğu, ücretli çalışanların %68,7'sinin ve ev hanımlarının %33,8'inin üniversite mezunu olduğu görölmüştür.

Ücretli çalışan ya da çalışmış olan anneler üzerine yapılan araştırmada hayatı boyunca hiç çalışmayanların oranının %6,6 olması ise kontrol grubu olarak ev kadınlarının da araştırmaya dâhil edilmesi ile açıklanabilir. Zira annelik ideolojisi, kadınlara çalışma hayatının dışına çıkmayı empoze ettiği gibi hiç dâhil olmamayı da önermektedir. Katılımcılar arasında geçmişte çalışma hayatına dâhil olmuş ancak evlendikten (%4,2) ya da çocuk sahibi olduktan (%6) sonra çalışma hayatının dışına çıkan kadınların bulunmasının yanı sıra katılımcıların %2,4'ü de çocukları okul çağına geldikten sonra işgücüne katılan annelerdir. Annelik öncesinde ve sonrasında çalışma hayatı devam eden annelerin oranının tüm katılımcılar içinde %80,9, ücretli çalışan anneler içinde ise %89,9 olduğu görölmüş ve çalışan anneliğin tercih edilme oranının özellikle ücretli çalışanlar arasında oldukça yüksek seviyelerde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 18. Çalışma Hayatına İlişkin Betimsel İstatistikler 2

MESLEK (EGP)	SAYI %		ÇALIŞMA YAŞI	
	SAYI	%	SAYI	%
I. Yüksek düzeyde profesyoneller, bürokratlar, yöneticiler	16	3,2	11-23	364 77,9
II. Profesyoneller, bürokratlar, yöneticiler, üst düzey teknisyenler	266	53,0	24-30	93 19,9
IIIa. Üst düzey rutin ofis işleri	39	7,8	31-45	10 2,1
IIIb. Orta düzey rutin ofis işleri	61	12,2	TOPLAM	467 100
IVa. Küçük işverenler	18	3,6	GELİR	
V. Orta ve alt düzey teknisyenler, ustabaşılar	29	5,8	SAYI %	
VI. Vasıflı ve yarı vasıflı işçiler	14	2,8	0-1000	72 14,3
VIIa. Vasıflı olmayan tarım dışı sektör işçileri	10	2,0	1001-2000	67 13,3
VIIb. Tarım sektörü işçileri	2	0,4	2001-3000	135 26,9
Ev hanımı	47	9,4	3001-4000	130 25,9
TOPLAM	502	100	4001-5000	65 12,9
			5001-10000	33 6,6
			TOPLAM	502 100

Tablo 18'e göre, katılımcıların 77,9'u 24 yaşından önce işgücüne katılmayı tercih etmiştir. Çalışma hayatına ilk defa katılanların ortalama yaşı ise 20 civarındadır.

Üniversite mezunu katılımcıların %79,6'sı çalışma hayatına 24 yaşından önce atılmıştır. Üniversite öğreniminin sona ermesinin hemen ardından çalışma hayatına katılmak ya da staj, yarı zamanlı çalışma gibi çalışma biçimlerini henüz öğrenciyken tercih etmiş olmak gibi nedenlerin, çoğunluğu üniversite mezunu olan kadınların çalışma hayatına katılma yaşı üzerinde belirleyici olduğu düşünülmektedir. İlaveten 24 yaşından önce çalışma hayatına katılan annelerin %58,6'sının 24 yaşından sonra evlenmesi, %58,4'ünün 24 yaşından sonra anne olması nedeniyle evlilik ve çocuk sahibi olmadan önce çalışma hayatına katılımının gerçekleştiği sonucuna da ulaşılabilmektedir. Tam tersi 30 yaşından sonra çalışma hayatına katılan annelerin %76,9'u 24 yaşından önce anne olmuştur.

Katılımcıların mesleklerine dair vermiş oldukları yanıtlar, Erikson ve Goldthorpe tarafından geliştirilen EGP sınıf şemasına (EGP Class Scheme) göre kategorize edilmiştir (Erikson - Goldthorpe, 1992). Mesleklerin çeşitliliği nedeniyle sınıflandırma zorluğunu aşmak ve özellikle hizmet işlerinde çalışanları belirlemek üzere tercih edilen bu şema; farklı istihdam durumları arasında, kol gücüne dayalı olan ve olmayan meslekler arasında, tarımsal ve tarım dışı işler arasında ve hizmet ve imalat işleri arasında hiyerarşik bir ayrım yapan dört boyutlu bir sınıflandırma oluşturması nedeniyle tercih edilmiştir.

Tablo 18 incelendiğinde katılımcıların yaklaşık %80'inin hizmet işlerinde istihdam edildiği görülmektedir. Bu sınıflandırmaya dâhil edilmeyen ev hanımları, farklı bir kategori olarak ele alınmaktadır.³

Katılımcıların %53'ü doktor, mühendis, öğretmen vb. mesleklerin yer aldığı profesyoneller, bürokratlar, yöneticiler, üst düzey teknisyenlerden oluşan meslek grubuna, %12,2'si ise orta düzey rutin ofis işlerini kapsayan meslek grubuna dâhildir Eğitim durumu ve meslek grubu arasındaki ilişkiye göre I. kategoride yer alan mesleklerde çalışan annelerin %56,3'ü, II. kategoride yer alan mesleklerde çalışan annelerin %79,3'ü, III. kategoride yer alan mesleklerde çalışan annelerin %53'ü ve V. kategoride yer alan mesleklerde çalışan annelerin %72,4'ü üniversite mezunudur ve IV., VI. ve VII. kategorilerdeki meslekleri icra eden annelerin çoğunluğu ise lise mezunudur.

³ Kendilerini emekli olarak niteleyen ve emeklilik öncesi meslek bilgisini paylaşmayan anneler VIIb kategorisine dâhil edilmişlerdir. V. ile gösterilen orta ve alt düzey teknisyenlerin tamamı sağlık sektöründe istihdam edilmektedir. VI. kategorisinde vasıflı, yarı vasıflı işçiler kapsamına alınan meslek gruplarına ise aylık ücret karşılığı terzilik, güvenlik elemanlığı, kuaförlük ve el işleri yaptığını belirten anneler dâhil edilmişlerdir.

Gelir grupları sınıflandırmasına göre katılımcıların %25,9'u 3001 ila 4000 TL, %26,9'u 2001 ila 3000 TL arasında aylık gelire sahiptirler. Anket çalışması, asgari ücretin 1.650 TL olduğu 2018 yılında gerçekleştiği için katılımcıların %13,3'ünün asgari ücretli çalıştığı görülmüştür. Asgari ücretli çalışanların %41,8'i ise üniversite mezunudur. 4000 TL'nin üzerinde gelir elde edenlerin oranı % 20 civarındadır. I. kategorideki annelerin gelir ortalaması; yaklaşık 4100 TL, II. kategoridekilerin yaklaşık 3650 TL, III. kategoridekilerin yaklaşık 2550 TL ve V. kategoridekilerin yaklaşık 2800 TL'dir.

2. Evlilik Hayatına İlişkin Betimsel İstatistikler

Araştırmaya katılan annelerin evlilik hayatı başlığı altındaki medeni durumu, ilk evlilik yaşı, ilk çocuğunu dünyaya getirdiği yaş, ilk çocuğun evliliğin kaçınıcı yılında dünyaya geldiği, evlilik süresi, sahip olunan çocuk sayısı ve en küçük çocuğun yaşına ilişkin sorulara verdiklere yanıtlar üzerinden elde edilen istatistikler, Tablo 19'da verilmiştir.

Katılımcıların %92,2'si evli iken, %7,8'i yalnız annelerden oluşmaktadır.

Yalnız annelerin %56,4'ü üniversite, %25,6'sı lise mezunudur; %84,9'u ücretli çalışan statüsündedir; tamamı çalışma hayatını annelik öncesinde ve sonrasında sürdürmüştür ve %51,3'ü meslek şemasında II. kategoride yer almaktadır. Ortalama gelirleri ise 3400 TL civarındadır.

Yalnız annelerin %66,7'si tek çocuk sahibidir. %51,3'ünün ayrıldıkları eşleri üniversite mezunudur. Evliliği devam eden annelerin %2,8'i, yalnız annelerin ise %17,9'u çocuk bakımında 3. kişiden yardım almaktadır.

Evlilik süresi 11-20 yıl arası olan annelerin oranı %46,4, 20 yıl üzerinde olanların oranı ise %20,9'dur. Katılımcıların yaşları ile doğru orantılı olarak evlilik sürelerinin de uzun olduğu görülmektedir.

Örnekleme, ilk evlenme yaşına göre incelendiğinde üniversite mezuniyeti sonrası evlenme kararı verenler çoğunluğu oluşturmaktadır (%55,8). Evli annelerin %56,6'sının, yalnız annelerin %48,7'sinin ilk evlenme yaşı 24-30 arasındadır. Araştırmaya katılan annelerin ortalama evlenme yaşı 24,4 civarındadır ve Türkiye ortalaması ile benzerlik taşımaktadır (24,8) (TÜİK, 2018a). TÜİK'in 2001 yılı verilerine göre ilk evlenme yaş ortalaması 22,7 iken ilk evlenme yaşının geçen 17 yıl içinde yükseldiği görülmektedir. İlk evlenme yaşının yükselmesinin en önemli nedeni olarak

kadınların üniversite eğitimine katılımında yaşanan artış gösterilmektedir (Tezcan - Coşkun, 2004). 23-30 yaş arasında evlenen annelerin %72,2'si üniversite mezunudur. Katılımcıların %33,7'sinin ise lise mezuniyetinden sonra büyük bir ihtimalle de üniversite öğrencisi iken evlendikleri düşünülmektedir. Nitekim 18-23 yaş arasında evlenenlerin %52,4'ü üniversite mezunudur. 30 yaşından sonra evlenmeyi tercih eden katılımcıların %58,6'sının meslek şemasında I. ve II. kategoride yer aldıkları göz önünde bulundurulduğunda, çalışma hayatı ile ilgili planları nedeniyle evliliği erteledikleri söylenebilir.

Tablo 19. Evlilik Hayatına İlişkin Betimsel İstatistikler

MEDENİ DURUM	SAYI		%	
	Evli	463	92,2	
Boşanmış/Dul	39	7,8		
TOPLAM	502	100		
İLK EVLENME YAŞI	İLK DOĞUM YAŞI		İLK ÇOCUK DOĞUM SÜRESİ	
SAYI %	SAYI %	SAYI %	SAYI %	
16-18 24 4,8	16-18 5 1,0	1-3 yıl 404 80,5		
19-23 169 33,7	19-23 89 17,7	4-5 yıl 68 13,5		
24-30 280 55,8	24-30 316 62,9	6-10 yıl 26 5,2		
31-40 29 5,8	31-40 92 18,3	11+ yıl 4 0,8		
TOPLAM 502 100	TOPLAM 502 100	TOPLAM 502 100		
ÇOCUK SAYISI	EN KÜÇÜK ÇOCUĞUN YAŞI		EVLİLİK SÜRESİ	
SAYI %	SAYI %	SAYI %	SAYI %	
1 227 45,2	1-2 yaş 84 16,7	1-3 yıl 36 7,2		
2 241 48,0	3-5 yaş 77 15,3	4-5 yıl 36 7,2		
3 27 5,4	6-13 yaş 198 39,4	6-10 yıl 92 18,3		
4 5 1,0	14-18 yaş 132 26,3	11-20 yıl 233 46,4		
6 2 0,4	19+ yaş 11 2,2	21+ yıl 105 20,9		
TOPLAM 502 100	TOPLAM 502 100	TOPLAM 502 100		

Araştırmaya katılan annelerin %80,5'inin evliliğin ilk üç yılı içinde, %13,5'inin ise evliliğin 4. ve 5. yılında ilk çocuklarını dünyaya getirdikleri, ortalama çocuk sahibi olma süresinin ise 2,6 yıl olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sahip olunan çocuk sayısına göre bir çocuk sahibi olan annelerin oranı %45,2, iki çocuk sahibi olanların oranı ise %48'dir. Ortalama çocuk sayısı ise 1,6'dır. TÜİK Temel Doğurganlık Göstergelerinin 2018 yılı verilerine göre ortalama çocuk sayısı 1,9'dur.

Katılımcıların ilk doğumunu %62,9'luk oran ile en fazla 24-30 yaş grubunda gerçekleştirdiği, 31-40 yaş arasında ise bu oranın %18,3 olduğu belirlenmiştir. Ortalama ilk doğum yaşı ise 27'dir. TÜİK (2019a) verilerine göre annenin yaş grubuna göre en fazla doğum 25-29 yaş arasında gerçekleşmiştir (%31). Doğumların %24'ü 30-

34 yaş, %23'ü ise 20-24 yaş grubunda bulunan kadınlar tarafından gerçekleştirilmiştir. 30 yaşından sonra anne olanların %63'ü profesyonel mesleklere sahiptir.

Katılımcıların en küçük yaştaki çocuklarının yaş gruplarına göre %39,4'ünün 6-13 yaş arasında, %26,3'ünün ise 14-18 yaş arasında bulunduğu görülmüştür.

3. Eşe İlişkin Betimsel İstatistikler

Araştırmaya katılan kadınlara eşlerinin eğitimi, mesleği, istihdam durumu ve geliriyle ilgili sorular yöneltilmiş ve elde edilen yanıtlar Tablo 20'de verilmiştir. Eşin demografik verilerinin kadınların çalışma hayatına ve anneliğe dair tercihleri üzerinde etkili olup olmadığı belirlenmesi açısından bu veriler araştırmaya dâhil edilmiştir.

Katılımcılarının eşlerinin meslek sınıfları incelendiğinde %80,5'inin hizmet işlerine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Eşlerin %66,6'sı ise üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir. Evliliklerin homogamik özellik taşıyıp taşımadığı ilerde daha ayrıntılı analizlerle ele alınacak olmakla birlikte bu oranlar, eşlerin birbiriyle benzer eğitim düzeylerine ve mesleklere sahip olabileceğini işaret etmektedir. Bununla birlikte üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip kadınların oranının yüksek eğitimli eşlerin oranından yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 20. Eşe İlişkin Betimsel İstatistikler

EŞİN MESLEĞİ (EGP)		EŞİN EĞİTİMİ			
	SAYI	%	SAYI	%	
I. Yüksek düzeyde profesyoneller, bürokratlar, yöneticiler	41	8,2	İlkokul	9	1,8
II. Profesyoneller, bürokratlar, yöneticiler, üst düzey teknisyenler	218	43,4	Ortaokul	26	5,2
IIIa. Üst düzey rutin ofis işleri	56	11,2	Lise	133	26,5
IIIb. Orta düzey rutin ofis işleri	21	4,2	Üniversite	290	57,8
IVa. Küçük işverenler	63	12,5	Lisansüstü	44	8,8
V. Orta ve alt düzey teknisyenler, ustabaşılar	29	5,8	TOPLAM	502	100
VI. Vasıflı ve yarı vasıflı işçiler	38	7,6	EŞİN GELİRİ		
VIIa. Vasıflı olmayan tarım dışı sektör işçileri	25	5,0	SAYI		
VIIb. Tarım sektörü işçileri	11	2,2	%		
TOPLAM	502	100	1000-2000	50	10,0
EŞİN İSTİHDAM DURUMU			2001-3000	83	16,5
	SAYI	%	3001-4000	108	21,5
Bağımsız Çalışan	124	24,7	4001-5000	134	26,7
Çalışan	330	65,7	5001-10000	118	23,5
Emekli	48	9,6	10001-20000	9	1,8
TOPLAM	502	100	TOPLAM	502	100

Eşlerin %65,7'sinin çalışma hayatına ücretli çalışan, %24,7'sinin ise bağımsız çalışan olarak katıldığı görülmüştür. Eşlerin gelir düzeyine bakıldığında %52'sinin 4000

TL'nin üzerinde gelire sahip olduğu, %10'unun asgari ücretli olarak çalıştığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4. Doğum Sonrası İşe Dönüş Kararına İlişkin Betimsel İstatistikler

Kadınların doğum sonrası çalışma hayatına dair tercihleri çeşitlilik göstermektedir. Ücretli ve ücretsiz izinlerin ardından aynı ya da farklı işyerlerine dönüş tercih edilebildiği gibi, çalışma hayatını annelik ile daha uyumlu hale getirebilmek amacıyla kendi işini kurmak ya da çocuğun erken çocukluk dönemi sona erene kadar işe dönüş zamanını ertelemek de tercih edilebilmektedir. Bazı annelerin tercihi ise yalnızca annelikten yana olup çalışma hayatının dışına çıkmaktır. Katılımcıların bu tercihlerine ve tercihlerinin nedenlerine Tablo 21'de değinilmiştir.

Tablo 21. Doğum Sonrası İşe Dönüş Kararına İlişkin Betimsel İstatistikler

İŞE DÖNÜŞ KARARI			PLANLANAN İŞE DÖNÜŞ SÜRESİ			
	SAYI	%		SAYI	%	
Evet, aynı işyeri	317	70,9	6 ay içinde	4	7,4	
Evet, farklı işyeri	54	12,1	6 ay-1 yıl içinde	8	14,8	
Evet, kendi işim	20	4,5	1-2 yıl içinde	6	11,1	
Hayır	56	12,5	2 yıldan daha uzun süre sonra	8	14,8	
TOPLAM	447	100	Çalışma hayatına dönmeyeceğim	28	51,9	
İŞE DÖNÜŞ SÜRESİ (AY)			TOPLAM			
	SAYI	%		SAYI	%	
0-4	131	33,8	İŞE DÖNÜŞ NEDENİ			
5-8	128	33,0		SAYI	%	
9-12	66	17,0	Geçimimi sağlamak için çalışmam gerekiyordu	111	27,2	
13-18	14	3,6	İşimi seviyorum	58	14,2	
19-24	22	5,7	Mesleğimde ilerlemek istiyorum	11	2,7	
25-36	15	3,9	Çalışma hayatının olumlu katkıları var	226	55,4	
37-48	4	1,0	Diğer	2	0,5	
49+	8	2,1	TOPLAM	408	100	
TOPLAM	388	100	İŞE DÖNMEME NEDENİ			
				SAYI	%	
			Çocuğuma kendim bakmak istiyorum	45	75,0	
			Bana uygun bir iş bulamadım	7	11,7	
			Kaliteli çocuk bakım hizmeti bulamadım	2	3,3	
			Diğer	6	10,0	
			TOPLAM	60	100	

Tablo 21 incelendiğinde doğum izni sona erdikten sonra katılımcıların %70,9'unun doğum öncesinde çalışılan işe dönmeyi, %12,1'inin farklı bir işyerinde çalışmayı, %4,5'inin ise kendi işini kurmayı tercih ettikleri görülmüştür. Çalışma hayatına dönmeyenlerin oranı ise %12,5'tir. Ancak ankete katıldıkları dönemde doğum izni devam eden anneler de bulunduğu için çalışma hayatına dönmediğini belirten katılımcılara çalışma hayatına dönmeyi planladıkları süre sorulmuştur. Bir yıla kadar

çalışma hayatına geri döneceğini belirtenlerin oranı %22,2, iki yıla kadar yani bebeğin erken çocukluk dönemi içinde döneceğini ifade edenlerin oranı %11,1, iki yıldan daha uzun süre (çocuğun erken çocukluk döneminin sona ermesini takiben) sonra döneceklerini söyleyenlerin oranı %14,8'dir. Çalışma hayatına dönmeyi düşünmediklerini ifade edenlerin oranı ise %51,9'dur.

Çalışma hayatına geri dönen annelerin ücretli ve ücretsiz izinler dâhil toplam işe dönüş süreleri incelendiğinde %66,8'inin sekiz ay içinde işlerine döndükleri görülmektedir. Çocuğun erken çocukluk dönemi olarak kabul edilen 0-2 yaş döneminin sona ermesini takiben işe dönenlerin oranı ise %7'dir.

Çalışma hayatına geri dönen annelerin bu kararı vermesinin altında yatan en önemli neden sorulduğunda %55,4'ü çalışma hayatının mesleki, maddi ve toplumsal katkıları olduğu yanıtını vermiştir. %27,2'si ise maddi zorunluluklar nedeniyle çalışma hayatına dönmeyi tercih ettiğini belirtmiştir.

Çalışma hayatına dönmeyeceğini belirten altmış annenin %75'i çocuğunun bakımını kendisinin yapmak istediğini, %11,7'si ise annelik ile bir arada yürütebileceği bir iş bulamadığı için işgücüne katılmadığını iletmiştir.

5. Doğum Sonrası Yasal Hakların Kullanımına ve Çocuk Bakımına İlişkin Betimsel İstatistikler

Katılımcıların, kadınlara çalışma hayatı ile anneliği uyumlu hale getirebilmeleri için yasal olarak tanınan -doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz- toplam on altı haftalık ücretli izin, doğumdan sonra altı aya kadar ücretsiz izin, emzirme ve yarı zamanlı çalışma izni gibi haklardan faydalanma düzeylerini gösteren veriler Tablo 22'de; erken çocuk bakımını gerçekleştirme şekillerine ilişkin istatistikler ise Tablo 23'te verilmiştir.

Doğum öncesi sekiz ve doğum sonrası sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık ücretli izin hakkında katılımcıların %55,8'inin faydalanabildiği Tablo 22'de görülmektedir. Kullanılan ücretli izin süreleri incelendiğinde ise 5-8 hafta izin kullananların oranının %43,3 olduğu anlaşılmaktadır. Ücretli izin hakkının tamamını ya da tamamına yakınına kullanma imkânına sahip olanların oranı ise %30'dur. Annelerin ücretli izin hakkını yasal olan süreden daha kısa sürelerde kullanmalarının sebepleri arasında işverenin talebi ya da kadınların çalışma hayatından çok uzun süre uzak kalmak istememeleri yer almaktadır. Katılımcıların on altı haftadan daha uzun süreler

ile ücretli izin kullanımı, yıllık izinlerin ücretli izinler ile birleştirilmesi ve sağlık raporu kaynaklı izin kullanımı yoluyla mümkün olmuştur.

Tablo 22. Doğum Sonrası Yasal Hakların Kullanımına İlişkin Betimsel İstatistikler

ÜCRETSİZ DOĞUM İZİNİ			ÜCRETLİ DOĞUM İZİNİ			EMZİRME İZİNİ		
SAYI		%	SAYI		%	SAYI		%
Evet	225	53,1	Evet	240	55,8	Evet	230	55,8
Hayır	199	46,9	Hayır	190	44,2	Hayır, isterdim	166	40,3
TOPLAM	424	100	TOPLAM	430	100	Hayır, istemezdim	16	3,9
TOPLAM	424	100	TOPLAM	430	100	TOPLAM	412	100
ÜCRETSİZ İZİN SÜRESİ			ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ			KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA		
SAYI		%	SAYI		%	SAYI		%
0-4	21	8,7	0-4	17	6,9	Evet	35	8,5
5-8	39	16,2	5-8	107	43,3	Hayır, isterdim	344	83,5
9-12	33	13,7	9-12	40	16,2	Hayır, istemezdim	33	8,0
13-16	43	17,8	13-16	74	30,0	TOPLAM	412	100
17-20	15	6,2	17+	9	3,6	DOĞUM İZİNİNDE GEÇİM ZORLUĞU		
21-24	47	19,5	TOPLAM	241	100	SAYI		%
25-52	33	13,7	TOPLAM	247	100	Zorluk çektim	55	13,0
53+	10	4,1				Biraz zorlandım	169	39,9
TOPLAM	241	100				Hiç Zorlanmadım	200	47,2
						TOPLAM	424	100

Çalışan annenin talebi üzerine altı aya kadar tanınan ücretsiz doğum izninden faydalanılma düzeyi %53,1'dir. Bu haktan faydalanılmamasının nedenleri arasında kadınların işlerini kaybetme ve kariyerlerinde elde edecekleri kazanımlardan mahrum kalma korkusu ile yaşayacakları gelir kaybı nedeniyle geçim sıkıntısına düşecekleri düşüncesinin yanı sıra işverenin bu hakkın kullanılmasına sıcak bakmaması da yer almaktadır. Nitekim doğum izninde geçim zorluğu yaşayan kadınların oranı %13, biraz geçim sıkıntısı yaşayanların oranı ise %39,9'dur. Dolayısıyla bu kadınların ücretli çalışma neticesinde elde ettikleri gelirin hane gelirine önemli bir katkıda bulunduğu ve ücretsiz izin ya da işsizlik halinde ailede geçim zorluğu yaşanacağı ortaya çıkmıştır. Ücretsiz izin hakkını kullanma süreleri incelendiğinde, yaklaşık %20 oranında altı aylık iznin tamamının kullanıldığı; altı ayın üzerinde ücretsiz izin kullananların ise iş değişikliğini tercih ederek izin süresini kendileri belirleme yoluna gittiği görülmüştür.

Katılımcıların %55,8'i emzirme izninden faydalanırken, %40,3'ü bu haktan faydalanmak istedikleri halde faydalanamadıklarını belirtmişlerdir. İşyerlerinin birçoğunun emzirme odası açma yükümlülüğünün bulunmaması, işyeri ile evin birbirinden uzak olması gibi nedenlerle bu haktan mahrum kalınmıştır.

Emzirme iznine alternatif olarak yasada yakın zamanda tanınan yarı zamanlı çalışma hakkından faydalanabilen katılımcıların oranı %8,5'tir. Katılımcıların %83,5'i

ise geçmişte bu olanağa sahip olmaları halinde bu haktan faydalanmak isteyebileceklerini belirtmişlerdir.

Tablo 23. Çocuk Bakımına İlişkin Betimsel İstatistikler

ERKEN ÇOCUK BAKIMI		
	SAYI	%
Kendim baktım	92	21,3
Büyük çocuğum baktı	3	0,7
Eşim baktı	7	1,6
Aile büyüklerimiz baktı	218	50,6
Evde bakıcı hizmeti aldım	93	21,6
Özel kreş	14	3,2
İşyeri kreşi	4	0,9
TOPLAM	431	100

Katılımcıların çocuğun 0-2 yaş arasında olduğu dönemde çocuk bakımını ne şekilde gerçekleştirdiği sorusuna vermiş oldukları yanıtlardan %50,6 ile geçmiş yıllardan beri yardımına en çok başvuru alan kişiler olan aile büyüklerinin ağırlıklı tercihi oluşturduğu görülmektedir. Bu süreçte çocuk bakımını kendi üstlenenlerin oranı %21,3; evde bakıcı hizmeti alanların oranı %21,6; özel kreş desteği alanların oranı %3,2'dir. Özel kreşlerin birçoğunda 0-2 yaş arası çocuk bakım hizmeti bulunmaması ve bu hizmeti veren kreşlerin de maliyetli olması nedeniyle evde bakıcı hizmeti alma oranları yüksek kabul edilebilecek orandadır. Çocuk bakımını eşin yaptığını belirtenlerin oranı ise %1,6'dır. Dikkat çeken diğer bir unsur ise işyeri kreşi olanağından faydalanabilenlerin oranının %1'in altında kalmasıdır.

Çalışma hayatına ve anneliğe dair değişkenlerin birbiri ile ilişkisi sonraki kısımda incelenecektir.

B. DEĞİŞKENLERİN İLİŞKİSİ

Bu başlık altında; önceki kısımda betimsel istatistiklerde incelenen annelik ve çalışma hayatına dair tercihlerde belirleyici olduğu düşünülen evlenme yaşı, ilk anne olma yaşı, evlilikten sonra ilk çocuğun doğumuna kadar geçen süre, çocuk sayısı, ev işlerinde üçüncü kişiden yardım alma durumu, doğum sonrası işe dönüş kararı ve süresi, ücretli ve ücretsiz izin kullanma durumu ve süreleri ve çocuk bakım tercihlerinin ilişkili olduğu değişkenler irdelenecektir.

Tablo 24. Evlenme Yaşı ile Demografik Değişkenler Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları

			Evlenme Yaşı				Pearson Ki-Kare
			16-23 yaş	24-30 yaş	31-40 yaş	Toplam	
Yaş	23-30 yaş	Sayı %	22 37,9%	36 62,1%	0 0,0%	58 100,0%	Tablo Değeri 16,001*
	31-40 yaş	Sayı %	82 37,8%	126 58,1%	9 4,1%	217 100,0%	
	41-50 yaş	Sayı %	81 40,1%	106 52,5%	15 7,4%	202 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,014
	51+ yaş	Sayı %	7 28,0%	13 52,0%	5 20,0%	25 100,0%	
Toplam		Sayı %	192 38,2%	281 56,0%	29 5,8%	502 100,0%	Cramer's V 0,126
Eğitim	Lise ve altı	Sayı %	97 66,4%	43 29,5%	6 4,1%	146 100,0%	Tablo Değeri 69,646*
	Üniversite ve üzeri	Sayı %	95 26,7%	238 66,9%	23 6,5%	356 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	192 38,2%	281 56,0%	29 5,8%	502 100,0%	Cramer's V 0,372
Meslek	I. ve II	Sayı %	75 26,6%	190 67,4%	17 6,0%	282 100,0%	Tablo Değeri 56,911*
	III. ve V.	Sayı %	57 44,2%	67 51,9%	5 3,9%	129 100,0%	
	IV.	Sayı %	15 83,3%	2 11,1%	1 5,6%	18 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
	VI. ve VII.	Sayı %	15 57,7%	10 38,5%	1 3,8%	26 100,0%	
	Ev hanımı	Sayı %	30 63,8%	12 25,5%	5 10,6%	47 100,0%	Cramer's V 0,238
Toplam		Sayı %	192 38,2%	281 56,0%	29 5,8%	502 100,0%	
Gelir	0-1000	Sayı %	43 59,7%	25 34,7%	4 5,6%	72 100,0%	Tablo Değeri 30,143*
	1001-2000	Sayı %	34 50,7%	31 46,3%	2 3,0%	67 100,0%	
	2001-3000	Sayı %	51 37,8%	76 56,3%	8 5,9%	135 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
	3001-4000	Sayı %	38 29,2%	85 65,4%	7 5,4%	130 100,0%	
	4001+	Sayı %	26 26,5%	64 65,3%	8 8,2%	98 100,0%	Cramer's V 0,173
Toplam		Sayı %	192 38,2%	281 56,0%	29 5,8%	502 100,0%	
Eşin Eğitimi	Lise ve altı	Sayı %	100 59,5%	59 35,1%	9 5,4%	168 100,0%	Tablo Değeri 49,587*
	Üniversite ve üzeri	Sayı %	92 27,5%	222 66,5%	20 6,0%	334 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı	192	281	29	502	Cramer's V

		%	38,2%	56,0%	5,8%	100,0%	0,314
Eşin İstihdamı	Bağımsız Çalışan	Sayı %	53 42,7%	60 48,4%	11 8,9%	124 100,0%	Tablo Değeri 16,945*
	Çalışan	Sayı %	119 36,1%	200 60,6%	11 3,3%	330 100,0%	
	Emekli	Sayı %	20 41,7%	21 43,8%	7 14,6%	48 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,002
Toplam		Sayı %	192 38,2%	281 56,0%	29 5,8%	502 100,0%	Cramer's V 0,130
Anne Olma Yaşı	16-23 yaş	Sayı %	93 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	93 100,0%	Tablo Değeri 319,626*
	24-30 yaş	Sayı %	95 30,0%	222 70,0%	0 0,0%	317 100,0%	
	31-40 yaş	Sayı %	4 4,3%	59 64,1%	29 31,5%	92 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	192 38,2%	281 56,0%	29 5,8%	502 100,0%	Cramer's V 0,564

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Yapılan ki-kare analizine göre; evlenme yaşı ile yaş, eğitim seviyesi, meslek düzeyi, gelir, eşin eğitimi, eşin istihdam durumu ve anne olma yaşı arasındaki farklar istatistiksel olarak 0,05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur (Tablo 24). Diğer bir ifadeyle bu değişkenler, evlenme yaşını etkilemektedir. Yaşın evlenme yaşı ile ilişki derecesi yaklaşık 0,12'dir. Lise ve altı eğitim düzeyine sahip anneler 23 yaşından önce evlenirken, üniversite ve üzeri eğitim düzeyinde 23 yaşından sonra evlenenlerin yaklaşık oranı %70 olarak belirlenmiştir (Cramer's V: 0,37). Bu durum, eğitim seviyesi yükseldikçe evlenme yaşının artacağı şeklinde yorumlanabilir. Meslek düzeylerinde I, II, III ve V. kategoride bulunan annelerin çoğunun evliliği 24-30 yaş arasında gerçekleşirken, IV, VI ve VII. kategorideki ve ev hanımı annelerin önemli bir kısmı 16-23 yaş arasında evlenmiştir (Cramer's V: 0,23). Profesyonel mesleklerde, beyaz yakalı işlerde ve sağlık sektöründe teknisyenlik gibi işlerde çalışan anneler evlenmek için 24-30 yaş arasını tercih etmiş; bağımsız çalışan, vasıflı ya da vasıfsız işlerde çalışan anneler ise daha genç yaşta evlilik yapmıştır. Gelir seviyesinin evlenme yaşına etkisi incelendiğinde ise gelir arttıkça evlenme oranı 23 yaş öncesinde azalırken, 24-30 yaş arasında artış göstermektedir (Cramer's V: 0,17). Eşin istihdamı (Cramer's V: 0,12) ve eğitim seviyesinin de kadınların evlenme yaşı ile ilişkili olduğu ve eşin eğitim seviyesi arttıkça 23 yaşından önce evlilik yapılması oranının azaldığı, evlenme yaşının ise yükseldiği görülmektedir (Cramer's V: 0,31). Son olarak anne olma yaşının evlenmeyi takip etmesi ile doğru orantılı olarak evlenme yaşı yükseldikçe anne olma yaşı da artmaktadır (Cramer's V: 0,56). Yapılan analiz sonucunda, evlenme yaşı ile en güçlü

ilişkisi bulunan değişkenlerin ise anne olma yaşı ile annenin ve eşin eğitim seviyesi olduğu anlaşılmıştır. Araştırmanın hipotezlerinden olan H₁ hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 25. Evlilikten Sonra İlk Çocuğun Doğumuna Kadar Geçen Süre İle Demografik Değişkenler Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları

			Evlilikten sonra ilk çocuğun doğumuna kadar geçen süre				Pearson Ki-Kare
			1-3 yıl	4-5 yıl	6 + yıl	Toplam	
Meslek	I. ve II	Sayı %	21 7,4%	200 70,9%	61 21,6%	282 100,0%	Tablo Değeri 86,737*
	III.	Sayı %	26 26,0%	63 63,0%	11 11,0%	100 100,0%	
	IV.	Sayı %	35 53,8%	21 32,3%	9 13,8%	65 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
	V.	Sayı %	4 13,8%	17 58,6%	8 27,6%	29 100,0%	
	VI.-VII.	Sayı %	7 26,9%	16 61,5%	3 11,5%	26 100,0%	Cramer's V 0,294
Toplam		Sayı %	93 18,5%	317 63,1%	92 18,3%	502 100,0%	
Gelir	0-1000	Sayı %	65 90,3%	5 6,9%	2 2,8%	72 100,0%	Tablo Değeri 17,252*
	1001-2000	Sayı %	58 86,6%	6 9,0%	3 4,5%	67 100,0%	
	2001-3000	Sayı %	106 78,5%	22 16,3%	7 5,2%	135 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,028
	3001-4000	Sayı %	108 83,1%	15 11,5%	7 5,4%	130 100,0%	
	4001+	Sayı %	67 68,4%	20 20,4%	11 11,2%	98 100,0%	Cramer's V 0,131
Toplam		Sayı %	404 80,5%	68 13,5%	30 6,0%	502 100,0%	
Eşin Eğitimi	Lise ve altı	Sayı %	149 88,7%	13 7,7%	6 3,6%	168 100,0%	Tablo Değeri 10,847*
	Üniversite ve üzeri	Sayı %	255 76,3%	55 16,5%	24 7,2%	334 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,004
Toplam		Sayı %	404 80,5%	68 13,5%	30 6,0%	502 100,0%	Cramer's V 0,147
Anne Olma Yaşı	16-23	Sayı %	91 97,8%	2 2,2%	0 0,0%	93 100,0%	Tablo Değeri 71,908*
	24-30	Sayı %	261 82,3%	46 14,5%	10 3,2%	317 100,0%	
	31-40	Sayı %	52 56,5%	20 21,7%	20 21,7%	92 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	404 80,5%	68 13,5%	30 6,0%	502 100,0%	Cramer's V 0,268

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Evliliği takiben çocuk sahibi olmaya kadar geçen süre, geçmiş yıllarda ardışıklık gösterirken günümüzde, gerek çiftlerin birbirini tanıyarak çocuk sahibi olmaya kendilerini hazır hissetmelerini gerekse çalışma hayatında belirlemiş oldukları amaçların gerçekleşmesini beklemeleri nedeniyle uzamaktadır. Evlilikten anne olmaya kadar geçen sürenin meslek ve gelir düzeyi, eşin eğitim seviyesi ve ilk anne olma yaşı ile ilişkisini belirlemek üzere yapılan ki-kare analizi sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25 incelendiğinde, analize dâhil edilen değişkenlerin evlilikten sonra ilk çocuğun doğumuna kadar geçen süre ile arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Annenin mesleği, geliri, anne olma yaşı ve eşin eğitimi, evlilikten sonra ilk çocuğun doğumuna kadar geçen süre ile ilişkilidir. Bağımsız çalışan anneler dışında diğer meslek gruplarında bulunan annelerin önemli bir kısmı ilk çocuklarına evliliğin 4. ve 5. senesinde sahip olmuştur (Cramer's V: 0,29). I, II ve V. kategorilerde yer alan mesleklerin fırsat maliyetinin diğer bir deyişle çocuk cezasının yüksek olması, evliliğin 5. yılından sonra çocuk sahibi olma eğilimini arttırmaktadır. Benzer biçimde gelir (Cramer's V: 0,13) ve eşin eğitim seviyesi yükseldikçe çocuk sahibi olmak için beklenen süre de yükselmektedir (Cramer's V: 0,14). Son olarak anne olma yaşı ile ilk çocuk sahibi olana kadar geçen süre arasında doğru orantılı bir ilişki tespit edilmiştir (Cramer's V: 0,26). İlk çocuğun doğumuna kadar geçen süre ile meslek kategorisi ve anne olma yaşı arasında tespit edilen ilişkilerin derecesi daha güçlüdür. Araştırmanın hipotezlerinden olan H₂ hipotezi doğrulanmıştır.

Çalışan annelik ile ilgili temel değişkenlerden biri olan anne olma yaşının annenin şimdiki yaşı, eğitim seviyesi, geliri, mesleği, evlenme yaşı, eşin eğitim seviyesi ve eşin mesleği ile ilişkisini belirlemek üzere yapılan ki-kare ilişki analizi sonuçları Tablo 26'daki gibidir.

Tablo 26. Anne Olma Yaşı ile Demografik Değişkenler Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları

			Anne Olma Yaşı				Pearson Ki-Kare
			16-23	24-30	31-40	Toplam	
Yaş	23-30	Sayı %	10 17,2%	48 82,8%	0 0,0%	58 100,0%	Tablo Değeri 29,414*
	31-40	Sayı %	40 18,4%	136 62,7%	41 18,9%	217 100,0%	
	41-50	Sayı %	40 19,8%	123 60,9%	39 19,3%	202 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
	51+	Sayı %	3 12,0%	10 40,0%	12 48,0%	25 100,0%	
Toplam		Sayı %	93 18,5%	317 63,1%	92 18,3%	502 100,0%	Cramer's V 0,171

Eğitim	Lise ve altı	Sayı %	65 44,5%	67 45,9%	14 9,6%	146 100,0%	Tablo Değeri 93,378*
	Üniversite ve üstü	Sayı %	28 7,9%	250 70,2%	78 21,9%	356 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	93 18,5%	317 63,1%	92 18,3%	502 100,0%	Cramer's V 0,431
Gelir	0-1000	Sayı %	29 40,3%	35 48,6%	8 11,1%	72 100,0%	Tablo Değeri 57,201*
	1001-2000	Sayı %	22 32,8%	35 52,2%	10 14,9%	67 100,0%	
	2001-3000	Sayı %	20 14,8%	92 68,1%	23 17,0%	135 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
	3001-4000	Sayı %	8 6,2%	99 76,2%	23 17,7%	130 100,0%	
	4001-5000	Sayı %	12 18,5%	35 53,8%	18 27,7%	65 100,0%	
	5001-10000	Sayı %	2 6,1%	21 63,6%	10 30,3%	33 100,0%	Cramer's V 0,239
Toplam		Sayı %	93 18,5%	317 63,1%	92 18,3%	502 100,0%	
Meslek	I. ve II	Sayı %	21 7,4%	200 70,9%	61 21,6%	282 100,0%	Tablo Değeri 86,737*
	III.	Sayı %	26 26,0%	63 63,0%	11 11,0%	100 100,0%	
	IV.	Sayı %	35 53,8%	21 32,3%	9 13,8%	65 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
	V.	Sayı %	4 13,8%	17 58,6%	8 27,6%	29 100,0%	
	VI.-VII.	Sayı %	7 26,9%	16 61,5%	3 11,5%	26 100,0%	Cramer's V 0,294
Toplam		Sayı %	93 18,5%	317 63,1%	92 18,3%	502 100,0%	
Eşin Eğitimi	Lise ve altı eğitim	Sayı %	60 35,7%	91 54,2%	17 10,1%	168 100,0%	Tablo Değeri 52,774*
	Üniversite ve üzeri eğitim	Sayı %	33 9,9%	226 67,7%	75 22,5%	334 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	93 18,5%	317 63,1%	92 18,3%	502 100,0%	Cramer's V 0,324
Eş Meslek	I. ve II	Sayı %	27 10,4%	170 65,6%	62 23,9%	259 100,0%	Tablo Değeri 41,019*
	III.	Sayı %	17 22,1%	50 64,9%	10 13,0%	77 100,0%	
	IV.	Sayı %	20 31,7%	38 60,3%	5 7,9%	63 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
	V.	Sayı %	3 10,3%	22 75,9%	4 13,8%	29 100,0%	
	VI.-VII.	Sayı %	26 35,1%	37 50,0%	11 14,9%	74 100,0%	Cramer's V 0,202
Toplam		Sayı %	93 18,5%	317 63,1%	92 18,3%	502 100,0%	

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 26 incelendiğinde, analize dâhil edilen değişkenlerin anne olma yaşı ile arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yaş, eğitim seviyesi, meslek düzeyi, gelir, eşin eğitimi ve eşin meslek kategorisi anne olma yaşını etkilemektedir. Yaşın anne olma yaşı ile ilişki derecesi yaklaşık 0,17'dir. Lise ve altı eğitim düzeyine sahip anneler, evlilik yaşıyla doğru orantılı olarak 24 yaşından önce, üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip olan anneler ise 23 yaşından sonra anne olmaktadır (Cramer's V: 0,43). Meslek kategorilerinin anne olma yaşı ile ilişkisi yine evlilik yaşıyla olan ilişkisine benzer bir nitelik göstermektedir (Cramer's V: 0,29). Gelir yükseldikçe anne olmanın 30 yaş sonrasında gerçekleşme oranı da artmaktadır (Cramer's V: 0,23). Eşin eğitim düzeyine göre lise ve altı eğitim seviyesine sahip eşleri olan anneler, 23 yaşından önce anne olurken üniversite ve üzeri eğitimi olan eşlere sahip olanların anne olma yaşı 24 yaş ve üstüdür (Cramer's V: 0,32). Eşlerin dâhil olduğu tüm meslek grupları için, kadının 24-30 yaş arasında anne olmasının neredeyse norm haline geldiği söylenebilir. Araştırmanın hipotezlerinden olan H₃ hipotezi doğrulanmıştır.

Kadınların annelikten sonra işe dönüş tercihlerini belirleyen değişkenlerin ilişkisini ortaya koymak üzere yapılan ki-kare ilişki analizi sonuçları, Tablo 27'deki gibidir.

Tablo 27. İşe Dönüş Tercihi ile Demografik Değişkenler Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları

			İşe Dönüş Tercihi			
			Evet	Hayır	Toplam	Pearson Ki-Kare
Gelir	0-1000 TL	Sayı %	6 16,2%	31 83,8%	37 100,0%	Tablo Değeri 191,939*
	1001-2000 TL	Sayı %	46 86,8%	7 13,2%	53 100,0%	
	2001-3000 TL	Sayı %	123 93,2%	9 6,8%	132 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
	3001-4000 TL	Sayı %	124 96,1%	5 3,9%	129 100,0%	
	4001-5000 TL	Sayı %	63 98,4%	1 1,6%	64 100,0%	
	5001-10000 TL	Sayı %	30 90,9%	3 9,1%	33 100,0%	Cramer's V 0,655
Toplam	Sayı %	392 87,5%	56 12,5%	448 100,0%		
Eğitim	Lise ve altı	Sayı %	75 73,5%	27 26,5%	102 100,0%	Tablo Değeri 23,567*
	Üniversite ve üzeri	Sayı %	317 91,6%	29 8,4%	346 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam	Sayı %	392 87,5%	56 12,5%	448 100,0%	Cramer's V 0,229	

İstihdam	Çalışan	Sayı %	365 94,3%	22 5,7%	387 100,0%	Tablo Değeri 205,218*
	Bağımsız Çalışan	Sayı %	20 100,0%	0 0,0%	20 100,0%	
	Ev Hanımı	Sayı %	7 17,1%	34 82,9%	41 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	392 87,5%	56 12,5%	448 100,0%	Cramer's V 0,677
Eşin Eğitimi	İlkokul	Sayı %	7 100,0%	0 0,0%	7 100,0%	Tablo Değeri 16,926*
	Ortaokul	Sayı %	9 56,3%	7 43,8%	16 100,0%	
	Lise	Sayı %	94 85,5%	16 14,5%	110 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,002
	Üniversite	Sayı %	244 89,4%	29 10,6%	273 100,0%	
	Lisansüstü	Sayı %	38 90,5%	4 9,5%	42 100,0%	Cramer's V 0,194
Toplam		Sayı %	392 87,5%	56 12,5%	448 100,0%	
Eşin Mesleği	I. ve II	Sayı %	224 90,7%	23 9,3%	247 100,0%	Tablo Değeri 9,788*
	III.	Sayı %	48 77,4%	14 22,6%	62 100,0%	
	IV.	Sayı %	46 86,8%	7 13,2%	53 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,044
	V.	Sayı %	25 92,6%	2 7,4%	27 100,0%	
	VI.-VII.	Sayı %	49 83,1%	10 16,9%	59 100,0%	Cramer's V 0,148
Toplam		Sayı %	392 87,5%	56 12,5%	448 100,0%	
Ücretli Doğum İzni	Evet	Sayı %	224 92,9%	17 7,1%	241 100,0%	Tablo Değeri 5,936*
	Hayır	Sayı %	163 85,8%	27 14,2%	190 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,015
Toplam		Sayı %	387 89,8%	44 10,2%	431 100,0%	Cramer's V 0,117
Ücretsiz Doğum İzni	Evet	Sayı %	217 96,4%	8 3,6%	225 100,0%	Tablo Değeri 21,490*
	Hayır	Sayı %	166 83,0%	34 17,0%	200 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	383 90,1%	42 9,9%	425 100,0%	Cramer's V 0,225
Emzirme İzni	Evet	Sayı %	225 97,4%	6 2,6%	231 100,0%	Tablo Değeri 14,370*
	Hayır, isterdim	Sayı %	147 88,6%	19 11,4%	166 100,0%	
	Hayır, istemezdim	Sayı %	16 100,0%	0 0,0%	16 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,001

Toplam		Sayı	388	25	413	Cramer's V 0,187
		%	93,9%	6,1%	100,0%	
Çocuk Sayısı	1	Sayı	191	19	210	Tablo Değeri 6,489*
		%	91,0%	9,0%	100,0%	
	2	Sayı	183	31	214	Anlamlılık Düzeyi 0,039
	%	85,5%	14,5%	100,0%		
	3+	Sayı	18	6	24	
		%	75,0%	25,0%	100,0%	
Toplam		Sayı	392	56	448	Cramer's V 0,120
		%	87,5%	12,5%	100,0%	
Çocuğun Yaşı	1-2 yaş	Sayı	63	19	82	Tablo Değeri 11,516*
		%	76,8%	23,2%	100,0%	
	3-5 yaş	Sayı	68	7	75	Anlamlılık Düzeyi 0,021
		%	90,7%	9,3%	100,0%	
	6-13 yaş	Sayı	153	18	171	
	%	89,5%	10,5%	100,0%		
14-18 yaş	Sayı	98	12	110		
	%	89,1%	10,9%	100,0%		
	19+ yaş	Sayı	10	0	10	Cramer's V 0,160
		%	100,0%	0,0%	100,0%	
Toplam		Sayı	392	56	448	
		%	87,5%	12,5%	100,0%	
Erken Çocuk Bakımı	Kendim baktım	Sayı	55	36	91	Tablo Değeri 118,697*
		%	60,4%	39,6%	100,0%	
	Aile büyüklerimiz baktı	Sayı	216	3	219	Anlamlılık Düzeyi 0,021
		%	98,6%	1,4%	100,0%	
Evde bakıcı hizmeti aldım	Sayı	92	1	93		
	%	98,9%	1,1%	100,0%		
Diğer	Sayı	29	16	45		
	%	64,4%	35,6%	100,0%		
Toplam		Sayı	392	56	448	Cramer's V 0,515
		%	87,5%	12,5%	100,0%	

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 27 incelendiğinde analize dâhil edilen gelir ve eğitim düzeyi, istihdam durumu, eşin eğitimi ve mesleği, ücretli, ücretsiz izin ve emzirme izninden faydalanma durumu, sahip olunan çocuk sayısı, en küçük çocuğun yaşı ve erken çocuk bakımını tercihi değişkenlerinin işe dönüş tercihi ile arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sonuçlar incelendiğinde gelir ve işe dönüş kararı arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ve gelir yükseldikçe annelik sonrasında çalışma hayatına geri dönüş oranlarının artış gösterdiği görülmektedir (Cramer's V: 0,65). Eğitim düzeyinin ortaya koyduğu ilişki ise lise altı eğitim düzeyine sahip annelerin çalışma hayatına dönmeme oranının üniversite ve üzeri eğitime sahip annelere göre daha yüksek olduğunu işaret etmektedir (Cramer's V: 0,22). Meslek kategorilerinin anne olma yaşı ile ilişkisi yine evlilik yaşıyla olan ilişkisine benzer bir nitelik göstermektedir (Cramer's V: 0,29). Gelir

yükseldikçe anne olma yaşının 30 yaştan sonrasında gerçekleşme oranı da artmaktadır (Cramer's V: 0,23). Ücretli çalışan annelerin %94'ü (Cramer's V: 0,67), eşleri lise ve üzeri eğitim düzeyine sahip annelerin ortalama olarak yaklaşık %90'ı, annelikten sonra çalışma hayatını sürdürmeyi tercih etmektedir(Cramer's V: 0,19). Eşin meslek düzeyi I, II ve V. kategoride bulunan annelerin de %90'ından fazlası işe dönmeyi tercih etmiştir (Cramer's V: 0,14). İşe dönüş kararı üzerinde etkisi olduğu görülen diğer değişkenler ise ücretli (Cramer's V: 0,11) ve ücretsiz izin hakkından faydalanma durumudur (Cramer's V: 0,22). Bu izin haklarını kullanabilmek annelerin işe dönüş oranlarını arttırmaktadır. Ancak ücretsiz izin kullanabilmek ücretli izine nazaran işe dönüş oranlarında daha iyi bir artış ortaya koymaktadır. Bunun nedeni, yaklaşık altı aylık ücretli izni takiben altı aya kadar tanınan ücretsiz izin hakkının, annenin doğumu takip eden bir yıla yakın süreyi çocuğuyla birlikte geçirmesini mümkün kılmasıdır. Çocuğun anneye en fazla ihtiyaç duyduğu bu dönemin ardından çalışma hayatına dönüş daha az suçluluk duygusu ile gerçekleşmektedir. Ancak ücretli doğum izni sona erdikten sonra işe dönmesi gereken anneler, ücretsiz doğum izninden yararlanamadıkları için çalışma hayatına dönmeyi ya da çalışmaya uzun sürelerle ara vermeyi tercih edebilmektedirler. Anneye yasal olarak tanınan diğer bir hak olan emzirme izninden faydalanan annelerin %97'si çalışma hayatına dönüş yaparken, bu hakkı kullanamayan ancak kullanmayı isteyen annelerin ise yaklaşık %86'sı çalışma hayatına dönmüştür (Cramer's V: 0,18). Diğer bir deyişle emzirme izni olanağına sahip olmak annelerin çalışma hayatına dönüşü ile ilişkili bir görünüm sergilemektedir. Annenin sahip olduğu çocuk sayısına göre işe dönüş oranları incelendiğinde çocuk sayısı arttıkça işe dönüş oranlarının azaldığı anlaşılmaktadır (Cramer's V: 0,12). Çocuğun yaşı yükseldikçe de çalışma hayatına geri dönme oranları artış göstermektedir. Ancak en anlamlı fark 1-2 yaş arası çocukları olan annelerde ortaya çıkmakta ve bu annelerin %70'i işe geri dönmektedir (Cramer's V: 0,16). İşe dönüş ile arasında en güçlü ilişkilerden biri olduğu saptanan değişken ise erken çocuk bakımının gerçekleştirilme yoludur (Cramer's V: 0,51). Erken çocukluk dönemi olarak kabul edilen 0-2 yaş dönemi önceki bölümde söz edildiği gibi bakım konusunda anneyi en fazla zorlayan dönemdir. Bu yaş grubunun gündüz bakımını gerçekleştirecek kişi ve kurumlara erişim her zaman mümkün olmamaktadır. Aile büyüklerinden uzak yaşamak ya da onların da çalışma hayatında olması, evde bakımı gerçekleştirmek üzere bakıcı hizmetini karşılayabilecek yeterli gelir elde edememek, devlet kreşlerine bu yaş grubunun kabul edilmemesi ve bu hizmeti veren sınırlı sayıdaki özel kreşin ise maliyetli oluşu ya da sadece bu dönemi çocuğuyla birlikte geçirme arzusu kadınların işe dönüş

kararlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Nitekim çocuk bakımını kendisi gerçekleştirmeyi tercih eden ya da bunu yapmak zorunda kalan annelerin yalnızca %60'ı çalışma hayatına dönmeyi tercih etmektedir. Bakım desteğini aile büyüklerinden ya da bakıcıdan alan annelerin işe dönüş oranı ise %98 civarındadır. Çocuk bakımında diğer alternatifleri (eş, büyük çocuk, özel kreş) kullanan annelerin oranı yaklaşık olarak %64'tür. Bu alternatiflerin de zamanla annenin beklentisini karşılamaktan uzak kalması çalışma hayatının dışına çıkmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla kaliteli, ulaşılabilir ve uygun maliyetli çocuk bakım hizmetlerinin artmasının annelerin işe dönüş oranları üzerinde olumlu etkiler yaratacağının bir kez daha dile getirilmesinde sakınca görülmemektedir. Araştırmanın hipotezlerinden olan H₄ hipotezi doğrulanmıştır.

Annelik nedeniyle çalışma hayatına ara veren kadınların işe dönüş sürelerinin ilişkisinin olduğu değişkenleri belirlemek üzere yapılan ki-kare ilişki analizi sonuçları Tablo 28'deki gibidir.

Tablo 28. İşe Dönüş Süreleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları

			İşe Dönüş Süresi					Pearson Ki-Kare
			1-4 ay	5-8 ay	9-12 ay	13 ay +	Toplam	
Eğitim	Lise ve altı	Sayı %	19 25,7%	25 33,8%	8 10,8%	22 29,7%	74 100,0%	Tablo Değeri 14,276*
	Üniversite ve üzeri	Sayı %	112 35,6%	103 32,7%	59 18,7%	41 13,0%	315 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,003
Toplam		Sayı %	131 33,7%	128 32,9%	67 17,2%	63 16,2%	389 100,0%	Cramer's V 0,192
Gelir	0-1000 TL	Sayı %	1 14,3%	2 28,6%	0 0,0%	4 57,1%	7 100,0%	Tablo değeri 23,636*
	1001-2000 TL	Sayı %	10 22,7%	14 31,8%	7 15,9%	13 29,5%	44 100,0%	
	2001-3000 TL	Sayı %	39 31,7%	40 32,5%	22 17,9%	22 17,9%	123 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,023
	3001-4000 TL	Sayı %	49 40,5%	43 35,5%	19 15,7%	10 8,3%	121 100,0%	
	4001+ TL	Sayı %	32 34,0%	29 30,9%	19 20,2%	14 14,9%	94 100,0%	Cramer's V 0,142
Toplam		Sayı %	131 33,7%	128 32,9%	67 17,2%	63 16,2%	389 100,0%	
Evlenme Yaşı	16-23 yaş	Sayı %	36 27,7%	45 34,6%	19 14,6%	30 23,1%	130 100,0%	Tablo Değeri 14,771*
	24-30 yaş	Sayı %	87 36,7%	79 33,3%	40 16,9%	31 13,1%	237 100,0%	
	31-40 yaş	Sayı %	8 36,4%	4 18,2%	8 36,4%	2 9,1%	22 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,022
Toplam		Sayı	131	128	67	63	389	Cramer's V

		%	33,7%	32,9%	17,2%	16,2%	100,0%	0,138
Eşin Eğitimi	Lise ve altı	Sayı %	34 31,2%	30 27,5%	17 15,6%	28 25,7%	109 100,0%	Tablo Değeri 10,269*
	Üniversite ve üzeri	Sayı %	97 34,6%	98 35,0%	50 17,9%	35 12,5%	280 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,016
Toplam		Sayı %	131 33,7%	128 32,9%	67 17,2%	63 16,2%	389 100,0%	Cramer's V 0,162
Doğum Yaşı	16-23 yaş	Sayı %	13 24,5%	13 24,5%	7 13,2%	20 37,7%	53 100,0%	Tablo Değeri 23,588*
	24-30 yaş	Sayı %	95 36,5%	91 35,0%	43 16,5%	31 11,9%	260 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,001
	31-40 yaş	Sayı %	23 30,3%	24 31,6%	17 22,4%	12 15,8%	76 100,0%	
Toplam		Sayı %	131 33,7%	128 32,9%	67 17,2%	63 16,2%	389 100,0%	Cramer's V 0,174
Erken Çocuk Bakımı	Kendim baktım	Sayı %	0 0,0%	6 10,9%	7 12,7%	42 76,4%	55 100,0%	Tablo Değeri 180,198*
	Aile büyüklerimiz baktı	Sayı %	84 38,9%	82 38,0%	37 17,1%	13 6,0%	216 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
	Evde bakıcı hizmeti aldım	Sayı %	35 39,3%	31 34,8%	20 22,5%	3 3,4%	89 100,0%	
	Diğer	Sayı %	12 41,4%	9 31,0%	3 10,3%	5 17,2%	29 100,0%	
Toplam		Sayı %	131 33,7%	128 32,9%	67 17,2%	63 16,2%	389 100,0%	Cramer's V 0,393
Ücretli Doğum İzni	Evet	Sayı %	78 34,8%	83 37,1%	45 20,1%	18 8,0%	224 100,0%	Tablo Değeri 24,214*
	Hayır	Sayı %	53 32,7%	45 27,8%	22 13,6%	42 25,9%	162 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	131 33,9%	128 33,2%	67 17,4%	60 15,5%	386 100,0%	Cramer's V 0,250
Ücretsiz Doğum İzni	Evet	Sayı %	65 29,8%	95 43,6%	40 18,3%	18 8,3%	218 100,0%	Tablo Değeri 34,609*
	Hayır	Sayı %	63 38,4%	33 20,1%	27 16,5%	41 25,0%	164 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	128 33,5%	128 33,5%	67 17,5%	59 15,4%	382 100,0%	Cramer's V 0,301

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Annelerin doğum sonrası işe dönüş süreleri ile anlamlı bir farklılığı ortaya koyan ilk değişken eğitim seviyesidir. Üniversite ve lisansüstü mezunu annelerin işe dönüş süreleri, lise ve altı eğitime sahip annelere göre daha kısadır. Diğer bir deyişle eğitim seviyesi yükseldikçe işe dönüş süreleri kısalmaktadır (Cramer's V: 0,19). Gelir seviyesindeki artışın da işe dönüş sürelerinin azalması şeklinde bir ilişki örüntüsü sergilediği anlaşılmaktadır (Cramer's V: 0,14). 24 yaş öncesi evlenen (Cramer's V: 0,13) ve çocuk sahibi olan annelerin işe dönüş süreleri uzarken, 23 yaş sonrası annelerde çalışma hayatına kısa süreler ile ara verme eğilimi olduğu görülmektedir

(Cramer's V: 0,17). Eşin eğitimi ile işe dönüş süresi arasındaki ilişkinin annenin eğitim düzeyine benzer sonuçlar verdiği saptanmıştır (Cramer's V: 0,16). Eşlerin benzer eğitim seviyelerine sahip olması nedeniyle bu ilişkinin anlamlı bulunduğu ifade edilebilir. Ücretli doğum izni kullanmayan annelerin 12 aydan uzun süre çalışma hayatından uzak kalma oranı, bu haktan faydalanan annelerin oranından yaklaşık 2,5 kat fazladır (Cramer's V: 0,25). Benzer bir durum ücretsiz doğum izni kullanan ve kullanmayan anneler için de geçerlidir, ancak bu defa aradaki fark yaklaşık 3 kattır (Cramer's V: 0,30). Beklenilecek biçimde erken çocuk bakımını kendi gerçekleştirmeyi tercih eden annelerin %76'sı çalışma hayatına bir yıldan daha uzun süre ara vermektedir (Cramer's V: 0,39). Araştırmanın hipotezlerinden olan H₅ hipotezi doğrulanmıştır.

Kadınların çalışma hayatını kesintiye uğratan ya da uyumlu hale getirmeye aracı olan erken çocuk bakımı tercihlerinin ilişkili olduğu değişkenler incelenmiş ve sonuçlar Tablo 29'da gösterilmiştir.

Tablo 29. Erken Çocuk Bakımı Tercihi ile Demografik Değişkenler Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları

			Erken Çocuk Bakımı					Pearson Ki-Kare
			Kendim baktım	Aile büyüklerimiz baktı	Evde bakıcı hizmeti aldım	Diğer (kreş /eş/büyük çocuk)	Toplam	
Yaş	23-30 yaş	Sayı %	11 19,0%	33 56,9%	6 10,3%	8 13,8%	58 100,0%	Tablo Değeri 18,352*
	31-40 yaş	Sayı %	41 18,9%	102 47,0%	33 15,2%	41 18,9%	217 100,0%	
	41-50 yaş	Sayı %	36 17,8%	79 39,1%	45 22,3%	42 20,8%	202 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,031
	51+ yaş	Sayı %	4 16,0%	5 20,0%	9 36,0%	7 28,0%	25 100,0%	
Toplam		Sayı %	92 18,3%	219 43,6%	93 18,5%	98 19,5%	502 100,0%	Cramer's V 0,110
Eğitim	Lise ve altı	Sayı %	39 26,7%	40 27,4%	8 5,5%	59 40,4%	146 100,0%	Tablo Değeri 85,260*
	Üniversite ve üzeri	Sayı %	53 14,9%	179 50,3%	85 23,9%	39 11,0%	356 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	92 18,3%	219 43,6%	93 18,5%	98 19,5%	502 100,0%	Cramer's V 0,412
Gelir	0-1000 TL	Sayı %	26 36,1%	1 1,4%	0 0,0%	45 62,5%	72 100,0%	Tablo Değeri 204,753*
	1001-2000 TL	Sayı %	16 23,9%	21 31,3%	8 11,9%	22 32,8%	67 100,0%	
	2001-3000 TL	Sayı %	22 16,3%	87 64,4%	14 10,4%	12 8,9%	135 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000

	3001-4000 TL	Sayı %	12 9,2%	65 50,0%	39 30,0%	14 10,8%	130 100,0%	Cramer's V 0,369
	4001-5000 TL	Sayı %	11 16,9%	28 43,1%	23 35,4%	3 4,6%	65 100,0%	
	5001-10000 TL	Sayı %	5 15,2%	17 51,5%	9 27,3%	2 6,1%	33 100,0%	
Toplam		Sayı %	92 18,3%	219 43,6%	93 18,5%	98 19,5%	502 100,0%	
Evlenme Yaşı	16-23 yaş	Sayı %	43 22,4%	67 34,9%	27 14,1%	55 28,6%	192 100,0%	Tablo Değeri 26,684*
	24-30 yaş	Sayı %	44 15,7%	141 50,2%	59 21,0%	37 13,2%	281 100,0%	
	31-40 yaş	Sayı %	5 17,2%	11 37,9%	7 24,1%	6 20,7%	29 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	92 18,3%	219 43,6%	93 18,5%	98 19,5%	502 100,0%	Cramer's V 0,163
Eşin Eğitimi	Lise ve altı	Sayı %	37 22,0%	62 36,9%	13 7,7%	56 33,3%	168 100,0%	Tablo Değeri 45,032*
	Üniversite ve üzeri	Sayı %	55 16,5%	157 47,0%	80 24,0%	42 12,6%	334 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	92 18,3%	219 43,6%	93 18,5%	98 19,5%	502 100,0%	Cramer's V 0,300
Eşin Mesleği	I.	Sayı %	6 14,6%	22 53,7%	7 17,1%	6 14,6%	41 100,0%	Tablo Değeri 37,628*
	II.	Sayı %	39 17,9%	98 45,0%	53 24,3%	28 12,8%	218 100,0%	
	III.	Sayı %	13 16,9%	29 37,7%	12 15,6%	23 29,9%	77 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,004
	IV.	Sayı %	17 27,0%	27 42,9%	8 12,7%	11 17,5%	63 100,0%	
	V.	Sayı %	4 13,8%	18 62,1%	3 10,3%	4 13,8%	29 100,0%	
	VI.	Sayı %	5 13,2%	13 34,2%	5 13,2%	15 39,5%	38 100,0%	Cramer's V 0,158
	VII.	Sayı %	8 22,2%	12 33,3%	5 13,9%	11 30,6%	36 100,0%	
Toplam		Sayı %	92 18,3%	219 43,6%	93 18,5%	98 19,5%	502 100,0%	
Eşin Geliri	1001-2000 TL	Sayı %	16 32,0%	16 32,0%	4 8,0%	14 28,0%	50 100,0%	Tablo Değeri 21,340*
	2001-3000 TL	Sayı %	11 13,3%	43 51,8%	9 10,8%	20 24,1%	83 100,0%	
	3001-4000 TL	Sayı %	17 15,7%	49 45,4%	24 22,2%	18 16,7%	108 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,046
	4001-5000 TL	Sayı %	24 17,9%	58 43,3%	30 22,4%	22 16,4%	134 100,0%	
	5001+ TL	Sayı %	24 18,9%	53 41,7%	26 20,5%	24 18,9%	127 100,0%	Cramer's V 0,119
Toplam		Sayı %	92 18,3%	219 43,6%	93 18,5%	98 19,5%	502 100,0%	

Eşin İstihdamı	Bağımsız Çalışan	Sayı %	31 25,0%	52 41,9%	15 12,1%	26 21,0%	124 100,0%	Tablo Değeri 23,126*
	Çalışan	Sayı %	51 15,5%	158 47,9%	64 19,4%	57 17,3%	330 100,0%	
	Emekli	Sayı %	10 20,8%	9 18,8%	14 29,2%	15 31,3%	48 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,001
Toplam		Sayı %	92 18,3%	219 43,6%	93 18,5%	98 19,5%	502 100,0%	Cramer's V ,152
Anne Olma Yaşı	16-23 yaş	Sayı %	25 26,9%	20 21,5%	9 9,7%	39 41,9%	93 100,0%	Tablo Değeri 57,389*
	24-30 yaş	Sayı %	51 16,1%	162 51,1%	58 18,3%	46 14,5%	317 100,0%	
	31-40 yaş	Sayı %	16 17,4%	37 40,2%	26 28,3%	13 14,1%	92 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	92 18,3%	219 43,6%	93 18,5%	98 19,5%	502 100,0%	Cramer's V 0,239
İşe Dönüş	Evet, aynı işyeri	Sayı %	23 7,2%	189 59,4%	83 26,1%	23 7,2%	318 100,0%	Tablo Değeri 172,912*
	Evet, farklı işyeri	Sayı %	26 48,1%	17 31,5%	6 11,1%	5 9,3%	54 100,0%	
	Evet, kendi işim	Sayı %	6 30,0%	10 50,0%	3 15,0%	1 5,0%	20 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
	Hayır	Sayı %	36 64,3%	3 5,4%	1 1,8%	16 28,6%	56 100,0%	
Toplam		Sayı %	91 20,3%	219 48,9%	93 20,8%	45 10,0%	448 100,0%	Cramer's V 0,359
Ücretli Doğum İzni	Evet	Sayı %	25 10,4%	144 59,8%	49 20,3%	23 9,5%	241 100,0%	Tablo Değeri 31,489*
	Hayır	Sayı %	58 30,5%	75 39,5%	42 22,1%	15 7,9%	190 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	83 19,3%	219 50,8%	91 21,1%	38 8,8%	431 100,0%	Cramer's V 0,270
Ücretsiz Doğum izni	Evet	Sayı %	19 8,4%	133 59,1%	55 24,4%	18 8,0%	225 100,0%	Tablo Değeri 35,743*
	Hayır	Sayı %	61 30,5%	85 42,5%	35 17,5%	19 9,5%	200 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	80 18,8%	218 51,3%	90 21,2%	37 8,7%	425 100,0%	Cramer's V 0,290
İşe Dönüş Süresi	1-4 ay	Sayı %	0 0,0%	84 64,1%	35 26,7%	12 9,2%	131 100,0%	Tablo Değeri 180,198*
	5-8 ay	Sayı %	6 4,7%	82 64,1%	31 24,2%	9 7,0%	128 100,0%	
	9-12 ay	Sayı %	7 10,4%	37 55,2%	20 29,9%	3 4,5%	67 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
	13+ ay	Sayı %	42 66,7%	13 20,6%	3 4,8%	5 7,9%	63 100,0%	
Toplam		Sayı %	55 14,1%	216 55,5%	89 22,9%	29 7,5%	389 100,0%	Cramer's V 0,393
Çocuk Sayısı	1	Sayı %	40 17,6%	124 54,6%	32 14,1%	31 13,7%	227 100,0%	Tablo Değeri 30,698*

	2	Sayı	46	86	56	53	241	Anlamlılık Düzeyi 0,000
		%	19,1%	35,7%	23,2%	22,0%	100,0%	
	3+	Sayı	6	9	5	14	34	Cramer's V 0,175
		%	17,6%	26,5%	14,7%	41,2%	100,0%	
Toplam		Sayı	92	219	93	98	502	
		%	18,3%	43,6%	18,5%	19,5%	100,0%	

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Yaş arttıkça çocuk bakımını kendisi gerçekleştiren ve çocuk bakımında aile büyüklerinin desteğine başvuran annelerin oranı azalmakta, evde bakıcı hizmeti alan ve diğer bakım desteklerine başvuran annelerin oranı ise artmaktadır (Cramer's V: 0,11). Hali hazırdaki yaşı 40'ın üzerinde bulunan annelerin bu tercihleri ile ilişkili diğer durumun eğitim düzeyi olduğu düşünülmektedir. Lise ve altı eğitim seviyesine sahip olan annelerin çocuk bakımını bizzat üstlenme ve diğer bakım hizmetlerine başvurma oranlarının, üniversite üzeri eğitime sahip olan annelerin ise aile büyüklerinin yardımını ve evde bakıcı hizmeti alma oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Cramer's V: 0,41). Annelik deneyimi ile uzun yıllar önce tanışmış olan lise ve altı eğitim düzeyindeki annelerin dünyaya gelen en küçük çocuklarının bakımını büyük çocukların yardımıyla, daha yüksek eğitim seviyesine sahip annelerin ise evde bakıcı hizmeti alarak gerçekleştirdiği sonucuna ulaşılabılır. Eğitim düzeyi ile doğru orantılı olarak gelirin de incelenmesi sonucunda, yaş ve eğitim seviyesi ile tutarlı biçimde gelir arttıkça evde bakıcı hizmeti alma oranının, azaldıkça diğer bakım hizmetlerinin oranının arttığı anlaşılmaktadır (Cramer's V: 0,36). Evlenme (Cramer's V: 0,16) ve anne olma yaşı (Cramer's V: 0,23) grupları içerisinde ise çocuk bakımını kendi gerçekleştirmeyi tercih eden annelerin oranının 16-23 yaş grubunda, evde bakıcı hizmetine başvuran annelerin 31-40 yaş grubunda diğer gruplara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Eşin eğitim düzeyi üniversite ve üzeri olan annelerin çocuk bakımında aile büyüklerinin yardımına başvurması ve evde bakıcı hizmeti alması, eşleri lise ve altında eğitim düzeyine sahip annelerin ise çocuklarına kendileri bakması ve diğer alternatiflere yönelmesi diğer gruba göre yüksek orandadır (Cramer's V: 0,30). Eşin meslek kategorisine göre çocuk bakım tercihleri incelendiğinde, eşleri I. ve II. kategoride bulunan mesleklere sahip annelerin çocuk bakım tercihinde önceliği aile büyüklerinin bakım desteği ve evde bakıcı hizmetinden yana olmuştur (Cramer's V: 0,15). Asgari ücret dışındaki tüm gelir grupları incelendiğinde eşin geliri arttıkça aile büyüklerinden yardım alma oranı azalırken, annenin çocuk bakımını gerçekleştirme oranı artmaktadır (Cramer's V: 0,11). Benzer biçimde eşleri bağımsız çalışan olan annelerin çalışma

hayatının dışına çıkarak çocuk bakımını üstlenme oranları, eşleri ücretli çalışan olan annelerden daha yüksektir (Cramer's V: 0,15).

Doğumdan sonra aynı işyerine dönen annelerin erken çocuk bakım tercihi, aile büyüklerinden ve bakıcı hizmetinden yana olmuştur. Doğumdan sonra farklı işyerine dönen annelerin %48'i, kendi işini kuran annelerin ise %30'u çocuk bakımını kendi gerçekleştirmiştir (Cramer's V: 0,35). Annelerin erken çocuk bakımını kendileri gerçekleştirebilmek için başvurdukları çözüm yollarının iş değişikliğine gitmek ya da bağımsız çalışan olarak işgücüne katılmak şeklinde olduğu görülmektedir. İş değişikliğine gidilmesi erken çocukluk dönemi (0-2 yaş) sona erene kadar çalışma hayatının dışında kalmayı mümkün kılmak için, bağımsız çalışan olmak ise çalışma hayatını annelik ile daha kısa sürede uyumlu hale getirmek için tercih edilen yollardır. Nitekim işe dönüş süresi arttıkça annenin çocuk bakımını kendisinin üstlenmesi oranı da artmaktadır (Cramer's V: 0,39). Ücretli ve ücretsiz doğum izni kullanmayan annelerin erken çocuk bakımını kendisinin gerçekleştirme oranı, bu haklarından faydalanan annelerinkinden yaklaşık üç kat fazladır (Cramer's V: 0,27/0,29). Araştırmanın hipotezlerinden olan H₆ hipotezi doğrulanmıştır.

1. Homogamik Evlilikler

Benzer eğitim, gelir ve vasıf düzeyine sahip çiftlerin evliliği olarak açıklanabilecek homogamik evlilik kavramı, hem kadınların çalışma hayatına katılması hem çocuk bakımında eşlerin işbölümüne yatkınlığı hem de çocukla geçirilen zamanın kalitesi üzerinde etkili olmaktadır. Günümüzde kadınların eğitim seviyesinde ve çalışma hayatına katılma oranlarında yaşanan artış, benzer bireylerin evlilik eğilimini de arttırmaktadır. Bu doğrultuda araştırmaya katılan anneler ve eşlerinin eğitim durumlarının, gelirlerinin ve mesleklerinin benzer nitelik taşıyıp taşımadığının tespit edilmesi amacıyla ki-kare analizi yapılmıştır.

Tablo 30. Annenin ve Eşin Eğitimi Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları

			Eşin Eğitimi			
			Lise ve altı eğitim	Üniversite ve lisansüstü	Toplam	Pearson Ki-Kare
Eğitim	Lise ve altı eğitim	Sayı %	109 74,7%	37 25,3%	146 100,0%	Tablo değeri 156,881*
	Üniversite ve lisansüstü	Sayı %	59 16,6%	297 83,4%	356 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
Toplam		Sayı %	168 33,5%	334 66,5%	502 100,0%	Cramer's V 0,559

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 30'a göre lise ve altı eğitim seviyesine sahip annelerin aynı eğitim seviyesine sahip eşlerle evlenme oranı %74,7, üniversite ve lisansüstü eğitim seviyesinde ise bu oran %83,4'tür. Başka bir deyişle anneler ve eşlerinin benzer eğitim seviyesine sahip olmaları, homogamik evliliklere doğru artan eğilimin ilk göstergesi olarak kabul edilebilir.

Tablo 31. Annenin ve Eşin Meslek Kategorisi Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları

			Eş EGP						Pearson Ki-Kare
			I. ve II	III.	IV.	V.	VI.-VII.	Toplam	
EGP	I. ve II	Sayı %	194 68,8%	34 12,1%	23 8,2%	16 5,7%	15 5,3%	282 100,0%	Tablo değeri 152,615*
	III.	Sayı %	32 32,0%	23 23,0%	16 16,0%	5 5,0%	24 24,0%	100 100,0%	
	IV.	Sayı %	4 22,2%	2 11,1%	8 44,4%	0 0,0%	4 22,2%	18 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000
	V.	Sayı %	11 37,9%	2 6,9%	2 6,9%	8 27,6%	6 20,7%	29 100,0%	
	VI.-VII.	Sayı %	6 23,1%	4 15,4%	3 11,5%	0 0,0%	13 50,0%	26 100,0%	Cramer's V 0,276
Toplam	Sayı %	259 51,6%	77 15,3%	63 12,5%	29 5,8%	74 14,7%	502 100,0%		

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Eşlerin mesleki olarak benzer vasıflara sahip olup olmadıklarını ortaya koymak üzere yapılan ki-kare analizi sonucuna göre, annelerin aynı kategorideki eşlerle evlenme oranları I. ve II. meslek kategorisinde 68,8; IV. meslek kategorisinde %44,4; VI, ve VII. kategoride %50 olarak belirlenmiştir (Tablo 31). III. ve V. kategoride yer alan annelerin evliliklerini farklı meslek kategorilerinden eşler ile gerçekleştirmiş olmasının nedenini ise bu meslek kategorilerinin karma hizmet sözleşmelerine tabi oluşu olarak açıklamak mümkün olabilecektir. Nitekim V. kategorideki annelerin yaklaşık %64'ü I., II. ve V. meslek kategorilerinde yer alan eşlerle evlenmişlerdir. Bu nedenle, homogamik evliliklerde artış yaşandığının ikinci göstergesi olarak eşlerin benzer mesleki vasıflarının olduğu savı kabul edilmektedir.

Eşlerin benzer gelir seviyelerine sahip olma durumunu belirlemek üzere yapılan analiz, asgari ücretli çalışan annelerin %70'e yakın bir kısmının 1000-3000 TL arasında gelire; 2000-3000 TL gelire sahip annelerin yaklaşık %80'inin 2000-5000 TL gelire; 3000-4000 TL gelire sahip annelerin %61,5'inin 3000-5000 TL gelire; 4000-5000 TL gelire sahip annelerin yaklaşık %41,5'inin 4000-5000 TL, %27,7'sinin ise 5000-10000 TL gelire; 5000-10000 TL gelire sahip annelerin de %63,6'sının 5000-10000 TL arası gelire sahip eşler ile evlendiklerini ortaya koymaktadır (Tablo 32). Kısacası annelerin

kendileriyle benzer ya da kendi gelirlerinin biraz üzerinde gelir seviyesine sahip eşler ile evlenmeyi tercih etmeleri, homogamik evliliğin üçüncü göstergesi olarak kabul edilmiştir. Böylece araştırmanın hipotezlerinden olan H₉ hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 32. Annenin ve Eşin Gelir Düzeyi Arasındaki Ki-Kare İlişki Analizi Sonuçları

		Eşin Gelir Grubu							Toplam	Pearson Ki-Kare
		1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001-10000	10001-20000			
Gelir Grubu	0-1000	Sayı 8 % 11,1%	Sayı 9 % 12,5%	Sayı 10 % 13,9%	Sayı 18 % 25,0%	Sayı 26 % 36,1%	Sayı 1 % 1,4%	72 100,0%	Tablo değeri 170,194*	
	1001-2000	Sayı 26 % 38,8%	Sayı 20 % 29,9%	Sayı 6 % 9,0%	Sayı 8 % 11,9%	Sayı 7 % 10,4%	Sayı 0 % 0,0%	67 100,0%		
	2001-3000	Sayı 6 % 4,4%	Sayı 33 % 24,4%	Sayı 39 % 28,9%	Sayı 35 % 25,9%	Sayı 20 % 14,8%	Sayı 2 % 1,5%	135 100,0%		
	3001-4000	Sayı 8 % 6,2%	Sayı 15 % 11,5%	Sayı 41 % 31,5%	Sayı 39 % 30,0%	Sayı 26 % 20,0%	Sayı 1 % ,8%	130 100,0%	Anlamlılık Düzeyi 0,000	
	4001-5000	Sayı 2 % 3,1%	Sayı 6 % 9,2%	Sayı 8 % 12,3%	Sayı 27 % 41,5%	Sayı 18 % 27,7%	Sayı 4 % 6,2%	65 100,0%		
	5001-10000	Sayı 0 % 0,0%	Sayı 0 % 0,0%	Sayı 4 % 12,1%	Sayı 7 % 21,2%	Sayı 21 % 63,6%	Sayı 1 % 3,0%	33 100,0%	Cramer's V 0,260	
Toplam	Sayı 50 % 10,0%	Sayı 83 % 16,5%	Sayı 108 % 21,5%	Sayı 134 % 26,7%	Sayı 118 % 23,5%	Sayı 9 % 1,8%	502 100,0%			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Özellikle yüksek eğitim, gelir ve meslek düzeyine sahip çiftlerin gerçekleştirdiği homogamik evliliklerin çocuklarla daha kaliteli zaman geçirmenin tercih edilmesi, ev işlerinde ve çocuk bakımında daha paylaşımcı olunması, annelerin evlilik içerisinde pazarlık gücünün ve çalışma hayatına katılma oranlarının artması üzerinde etkili olduğu savı doğrultusunda yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar ışığında, çalışma hayatında anneliğin dönüşümü üzerinde homogamik evliliklerin artmasının payının olduğunu söylemek mümkün olmaktadır (Esping-Andersen, 2011).

C. ANNELİK İDEOLOJİLERİ

Araştırmaya katılan annelerin çalışma hayatına, evlilik hayatına, eşin çalışma hayatına, doğum sonrası çalışma hayatına dönüş kararına, yasal izin olanaklarından faydalanma tercihlerine ve erken çocuk bakımı tercihlerine ilişkin değişkenlerin annelik ideolojileri ile ilişkilerini belirlemek; bu ideolojileri anlamak açısından önem arz etmektedir.

1. Çalışma Hayatı Değişkenlerinin Annelik İdeolojileri ile İlişkisi

Annelerin eğitim seviyesinin, çalışma hayatına dâhil olma yaşının, istihdam biçimlerinin, mesleklerinin, gelirlerinin ve doğum sonrası işe dönüş tercihlerinin annelik ideolojileri ile olan ilişkisi izleyen kısımda incelenecektir.

a. Eğitim ve Annelik İdeolojileri

Kadınların eğitim seviyesine göre, düşünce yapısı olarak yakın olduğu ideolojiler ve alt boyutlarının farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA ve farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespiti için uygulanan Post-Hoc testlerinin sonuçları (varyansların homojen olması halinde Tukey, homojen olmaması halinde ise Tamhane testi kullanılmıştır) Tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33. Eğitim Seviyesine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Eğitim	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	İlkokul (1)	3,20	0,49	11,848*	0,000	1 > 4
	Ortaokul (2)	3,18	0,49			1 > 5
	Lise (3)	2,86	0,60			2 > 4
	Üniversite (4)	2,57	0,64			2 > 5
	Lisansüstü (5)	2,38	0,55			3 > 4
	Toplam	2,66	0,65			3 > 5
Yoğun Annelik	İlkokul (1)	3,05	0,82	5,513*	0,000	2 > 5
	Ortaokul (2)	3,09	0,74			3 > 4
	Lise (3)	2,81	0,85			3 > 5
	Üniversite (4)	2,54	0,84			
	Lisansüstü (5)	2,33	0,71			
	Toplam	2,62	0,85			
Evcimenlik**	İlkokul (1)	3,90	0,53	10,083*	0,000	1 > 4
	Ortaokul (2)	3,72	0,63			1 > 5
	Lise (3)	3,39	0,83			2 > 4
	Üniversite (4)	3,02	0,89			2 > 5
	Lisansüstü (5)	2,79	0,72			3 > 4
	Toplam	3,13	0,88			3 > 5
Ataerkillik	İlkokul (1)	2,19	1,01	3,600*	0,007	2 > 4
	Ortaokul (2)	2,33	1,16			
	Lise (3)	1,92	0,86			
	Üniversite (4)	1,74	0,78			
	Lisansüstü (5)	1,69	0,79			
	Toplam	1,80	0,82			
Çalışan Anne İdeolojisi	İlkokul (1)	4,02	0,48	4,972*	0,001	4 > 1
	Ortaokul (2)	4,16	0,32			4 > 3
	Lise (3)	4,30	0,54			
	Üniversite (4)	4,44	0,44			
	Lisansüstü (5)	4,40	0,54			

	Toplam	4,39	0,48			
İşbölümü	İlkokul (1)	4,21	0,37	2,661*	0,032	-
	Ortaokul (2)	4,28	0,50			
	Lise (3)	4,44	0,61			
	Üniversite (4)	4,56	0,52			
	Lisansüstü (5)	4,51	0,61			
	Toplam	4,51	0,55			
Denge	İlkokul (1)	3,77	0,81	3,904*	0,004	4 > 1
	Ortaokul (2)	4,00	0,45			
	Lise (3)	4,11	0,71			
	Üniversite (4)	4,29	0,61			
	Lisansüstü (5)	4,26	0,68			
	Toplam	4,22	0,65			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Tablo 33'e göre, ideolojilere ilişkin daha önce faktör analiziyle belirlenen annelik ideolojisi ve tüm boyutları ile çalışan anne ideolojisi ve alt boyutu olan denge boyutu ve kadınların eğitim seviyesi arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu farklılıklardan ilki; kadınların eğitim seviyesine göre ideolojilerin belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu karşılaştırma testine ilişkin sonuçlar incelendiğinde ilkokul, ortaokul ve lise mezunu kadınların üniversite mezunlarına göre annelik ideolojisine daha uygun bir düşünce yapısına sahip olduğudur. Annelik ideolojisinin alt boyutu olan ve kadının evde kalması gerektiği düşüncesini ölçmeyi hedefleyen evcimenlik alt boyutunda da benzer biçimde üniversite ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip kadınların diğer eğitim seviyelerine göre bu düşünce biçiminden daha uzak olduğu söylenebilir. Annelik ideolojisinin yoğun annelik alt boyutunda ise ortaokul ve lise mezunu kadınların üniversite ve lisansüstü mezunu kadınlardan daha fazla bu düşüncüyü savundukları ortaya çıkmıştır. Ataerkillik boyutu ise yalnızca ortaokul ve üniversite mezunu kadınlar arasında farklılık göstermektedir ve ortaokul mezunları, üniversite mezunu kadınlardan daha ataerkil bir düşünce yapısına sahiptir.

Çalışma hayatını ve anneliği bir arada yürütmenin mümkün olduğu görüşü ise üniversite mezunu kadınlarda ilkokul ve lise mezunu kadınlara nazaran daha hâkimdir. Annelik ve çalışma hayatı arasında denge sağlanabileceğini işaret eden denge alt boyutu da üniversite mezunlarında ilkokul mezunlarına göre daha yüksek skora sahiptir. Özetle kadınların eğitim seviyelerinin yüksek olması; annelik ideolojisini olumsuz, çalışan anne ideolojisini ise olumlu yönde etkilemektedir.

b. İstihdam ve Annelik İdeolojileri

İstihdam durumuna göre ideolojiler ve alt boyutlarının farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış ve hem annelik ideolojisi ve alt boyutları hem de çalışan anne ideolojisi ve alt boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur. Bu testin ve farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespiti için uygulanan Post-Hoc testlerinin sonuçları (varyansların homojen olması halinde Tukey, homojen olmaması halinde ise Tamhane testi kullanılmıştır) Tablo 34’te verilmiştir.

Tablo 34. İstihdam Durumuna Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	İstihdam durumu	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	Çalışan (1)	2,58	0,63	7,430*	0,000	4 > 1
	Bağımsız Çalışan (2)	2,70	0,65			
	İşsiz (3)	2,60	0,27			
	Ev Hanımı (4)	2,99	0,59			
	Emekli (5)	2,94	0,74			
	Toplam	2,66	0,65			
Yoğun Annelik	Çalışan (1)	2,54	0,84	6,419*	0,000	4 > 1 4 > 2
	Bağımsız Çalışan (2)	2,34	0,82			
	İşsiz (3)	2,56	0,77			
	Ev Hanımı (4)	3,04	0,73			
	Emekli (5)	2,84	0,94			
	Toplam	2,62	0,85			
Evcimenlik	Çalışan (1)	3,05	0,88	3,800*	0,005	4 > 1
	Bağımsız Çalışan (2)	3,38	0,96			
	İşsiz (3)	3,00	0,53			
	Ev Hanımı (4)	3,43	0,86			
	Emekli (5)	3,40	0,73			
	Toplam	3,13	0,88			
Ataerkillik**	Çalışan (1)	1,72	0,75	4,985*	0,001	-
	Bağımsız Çalışan (2)	2,25	1,09			
	İşsiz (3)	1,90	0,55			
	Ev Hanımı (4)	1,98	0,92			
	Emekli (5)	2,24	1,19			
	Toplam	1,80	0,82			
Çalışan Anne İdeolojisi**	Çalışan (1)	4,44	0,44	6,380*	0,000	1 > 4
	Bağımsız Çalışan (2)	4,32	0,71			
	İşsiz (3)	4,31	0,34			
	Ev Hanımı (4)	4,13	0,47			
	Emekli (5)	4,39	0,65			
	Toplam	4,39	0,48			
İşbölümü**	Çalışan (1)	4,56	0,48	4,476*	0,001	1 > 4
	Bağımsız Çalışan (2)	4,41	0,88			
	İşsiz (3)	4,65	0,38			
	Ev Hanımı (4)	4,27	0,59			
	Emekli (5)	4,45	0,93			

	Toplam	4,51	0,55			
Denge	Çalışan (1)	4,27	0,62	4,329*	0,002	1 > 4
	Bağımsız Çalışan (2)	4,21	0,84			
	İşsiz (3)	3,87	0,38			
	Ev Hanımı (4)	3,95	0,63			
	Emekli (5)	4,32	0,79			
	Toplam	4,22	0,65			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Tablo 34 incelendiğinde, annelik ideolojisi ve alt boyutu olan evcimenliğin ev kadınları üzerinde ücretli çalışan annelere göre daha baskın olduğu anlaşılmaktadır. Annelik ideolojisinin diğer bir alt boyutu olan yoğun anneliğe dair düşünce tarzları yine ev hanımı olan annelerde, ancak bu defa ücretli ve bağımsız çalışan annelere göre hâkim durumdadır. Aksi bir biçimde, çalışan anne ideolojisi ve alt boyutları olan denge ve işbölümü ücretli çalışan anneler üzerinde hâkim iken, beklenileceği üzere ev kadınlarının gerek çalışma ve anneliğin bir arada yürütülebileceğine gerek ise çocuk bakım sorumluluklarının paylaşılmasına dair düşüncelerinin zayıf olduğu anlaşılmaktadır. İdeolojilere uygulanan bu analiz ile annelik ideolojisinin, tercihini annelik ve ev kadınlığından yana kullanmış kadınlar, çalışan anne ideolojisinin ise çalışma hayatını annelik ile bir arada yürüten kadınlar üzerinde hâkim olduğu ortaya konulmuştur.

c. Çalışma Tercihi ve Annelik İdeolojileri

Yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları, annelerin çalışma hayatı tercihlerine göre annelik ideolojisiyle ataerkillik dışındaki tüm alt boyutlarında ve çalışan anne ideolojisiyle denge ve işbölümü alt boyutlarında farklılık göstermektedir. Bu testin ve farkın kaynaklandığı grupların tespiti için yapılan Post-Hoc testlerinin sonuçları Tablo 35'te verilmiştir.

Tablo 35. Çalışma Hayatına Katılma Tercihine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Çalışma hayatına katılma tercihi	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	Çalışma hayatı annelik öncesi (A. Ö.) ve sonrasında (A. S.) devam edenler (1)	2,5705	0,63444	10,734*	0,000	2 > 1 3 > 1 4 > 1 5 > 1
	A. Ö. çalışma hayatının dışına çıkanlar (2)	3,1732	0,49951			
	A. S. çalışma hayatının dışına çıkanlar (3)	2,9667	0,65272			
	A. S. çalışma yaşamına dâhil olanlar (4)	3,1364	0,49717			
	Hayatı boyunca hiç çalışmayanlar (5)	2,9256	0,54756			
	Toplam	2,6563	0,64638			
Yoğun Annelik**	Çalışma hayatı annelik öncesi (A. Ö.) ve sonrasında (A. S.) devam edenler (1)	2,5143	0,82871	8,849*	0,000	2 > 1

	A. Ö. çalışma hayatının dışına çıkanlar (2)	3,2286	0,55601			3 > 1
	A. S. çalışma hayatının dışına çıkanlar (3)	3,1333	0,86197			
	A. S. çalışma yaşamına dâhil olanlar (4)	3,0000	1,05141			
	Hayatı boyunca hiç çalışmayanlar (5)	2,8606	0,72713			
	Toplam	2,6155	0,84627			
Evcimenlik**	Çalışma hayatı annelik öncesi (A. Ö.) ve sonrasında (A. S.) devam edenler (1)	3,0456	0,87951	6,171*	0,000	2 > 1 4 > 1 5 > 1
	A. Ö. çalışma hayatının dışına çıkanlar (2)	3,6071	0,73131			
	A. S. çalışma hayatının dışına çıkanlar (3)	3,3000	1,01370			
	A. S. çalışma yaşamına dâhil olanlar (4)	3,7500	0,64842			
	Hayatı boyunca hiç çalışmayanlar (5)	3,5303	0,63356			
	Toplam	3,1330	0,88194			
Ataerkillik**	Çalışma hayatı annelik öncesi (A. Ö.) ve sonrasında (A. S.) devam edenler (1)	1,7611	0,78775	2,332	0,055	-
	A. Ö. çalışma hayatının dışına çıkanlar (2)	2,1667	0,87082			
	A. S. çalışma hayatının dışına çıkanlar (3)	1,8833	1,11945			
	A. S. çalışma yaşamına dâhil olanlar (4)	2,2500	0,94147			
	Hayatı boyunca hiç çalışmayanlar (5)	1,8788	0,81997			
	Toplam	1,8048	0,82424			
Çalışan Anne İdeolojisi	Çalışma hayatı annelik öncesi (A. Ö.) ve sonrasında (A. S.) devam edenler (1)	4,4219	0,47683	7,106*	0,000	1 > 2 1 > 5 3 > 2 3 > 5
	A. Ö. çalışma hayatının dışına çıkanlar (2)	4,0408	0,43832			
	A. S. çalışma hayatının dışına çıkanlar (3)	4,4238	0,42690			
	A. S. çalışma yaşamına dâhil olanlar (4)	4,4762	0,35169			
	Hayatı boyunca hiç çalışmayanlar (5)	4,0823	0,43306			
	Toplam	4,3850	0,47865			
İşbölümü	Çalışma hayatı annelik öncesi (A. Ö.) ve sonrasında (A. S.) devam edenler (1)	4,5400	0,54752	4,645*	0,001	1 > 2 1 > 5
	A. Ö. çalışma hayatının dışına çıkanlar (2)	4,1786	0,68073			
	A. S. çalışma hayatının dışına çıkanlar (3)	4,5917	0,48460			
	A. S. çalışma yaşamına dâhil olanlar (4)	4,5417	0,36670			
	Hayatı boyunca hiç çalışmayanlar (5)	4,2273	0,52053			
	Toplam	4,5075	0,55291			
Denge	Çalışma hayatı annelik öncesi (A. Ö.) ve sonrasında (A. S.) devam edenler (1)	4,2644	0,65055	4,594*	0,001	1 > 2 1 > 5
	A. Ö. çalışma hayatının dışına çıkanlar (2)	3,8571	0,40237			
	A. S. çalışma hayatının dışına çıkanlar (3)	4,2000	0,69811			
	A. S. çalışma yaşamına dâhil olanlar (4)	4,3889	0,50918			
	Hayatı boyunca hiç çalışmayanlar (5)	3,8889	0,61614			
	Toplam	4,2218	0,64944			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Tablo 35'e göre annelik ideolojisine en mesafeli kesim, çalışma hayatı annelik öncesinde ve sonrasında devam edenlerdir. Bu ideolojiyi daha fazla benimseyenler ise annelikten önce çalışma hayatının dışına çıkan kadınlar ve annelikten sonra çalışma hayatına dâhil olan annelerdir. Diğer bir deyişle evlendikten, hamile kaldıktan ya da çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrılan kadınlar tercihlerini tam zamanlı annelikten yana kullanmışlardır. Benzer biçimde çocuklarını büyüttükten sonra çalışma hayatına dâhil olan anneler de önce tam zamanlı anneliği seçmiş, ancak çocukların bakım

ihtiyacı sona erdikten sonra özellikle aile gelirine katkıda bulunmak üzere istihdama katılmışlardır. Annelikten önce ve sonra çalışma hayatından ayrılan annelerin yoğun anneliğe dair düşünceleri, öngörülebileceği gibi çalışma hayatı devam edenlerden daha güçlüdür. Benzer biçimde, evcimenlik anlayışı yine annelikten önce çalışma hayatının dışına çıkan ve annelikten sonra çalışma hayatına dâhil olan annelerde hâkimdir ve bu defa hayatı boyunca hiç çalışmayanların da bu anlayışa sahip olduğu görülmüştür. Hayatı boyunca hiç çalışmayanlar için evcimenlikte gözlemlenen anlamlı fark, yoğun annelikte görülmemiştir. Zira yoğun annelik, eğitim düzeyi yüksek ve çalışma hayatına dair deneyimleri olan anneleri daha fazla etkisi altına alan bir ideolojidir.

Çalışan anne ideolojisi, denge ve işbölümü boyutlarında ise annelikten önce ve sonra çalışma hayatına devam edenler, hayatı boyunca hiç çalışma hayatına katılmayan ve annelikten önce çalışmayı bırakanlardan daha yüksek skora sahiptir. Annelikten sonra çalışma hayatının dışına çıkanların da bu gruplar ile arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, bu annelerin çalışma hayatı ve anneliğin bir arada yürütülebileceğine inandıkları ve tekrar çalışma hayatına dönebilecekleri düşünülebilir.

Yapılan analiz, öngörüldüğü biçimde annelik ideolojilerine çalışma hayatı annelik nedeniyle sona erenlerin, çalışan anne ideolojisine ise çalışma hayatı annelik öncesi ve sonrası devam eden annelerin sahip olduğu sonuçlarını vermiştir.

d. Meslek ve Annelik İdeolojileri

İdeolojiler ve alt boyutlarının EGP meslek sınıflamasına göre farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA ve farkın kaynaklandığı grupların tespiti için yapılan Post-Hoc testlerinin sonuçları Tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 36. Meslek Düzeylerine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Meslek grupları	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	I. (1)	2,4261	0,52875	7,408*	0,000	3 > 2 8 > 1 8 > 2
	II. (2)	2,5003	0,60433			
	III. (3)	2,8182	0,67302			
	IV. (4)	2,6364	0,71582			
	V. (5)	2,8589	0,55329			
	VI. (6)	2,6299	0,70550			
	VII. (7)	3,0606	0,59213			
	Ev hanımı (8)	3,0348	0,58166			
	Toplam	2,6539	0,64562			

Yoğun Annelik**	I. (1)	2,1375	0,78560	6,565*	0,000	3 > 2 8 > 1 8 > 2
	II. (2)	2,4406	0,77810			
	III. (3)	2,8500	0,87819			
	IV. (4)	2,4889	0,87373			
	V. (5)	2,7517	0,79938			
	VI. (6)	2,6143	0,95261			
	VII. (7)	3,2333	0,99026			
	Ev hanımı (8)	3,0170	0,74813			
	Toplam	2,6100	0,84238			
Evcimenlik**	I. (1)	3,2344	0,73863	4,573*	0,000	3 > 2 8 > 2
	II. (2)	2,9521	0,86073			
	III. (3)	3,2900	0,95129			
	IV. (4)	3,1528	0,95540			
	V. (5)	3,3534	0,66988			
	VI. (6)	3,1071	1,07736			
	VII. (7)	3,5625	0,84022			
	Ev hanımı (8)	3,5638	0,67055			
	Toplam	3,1350	0,88164			
Ataerkillik**	I. (1)	1,5313	0,84595	1,816	0,082	-
	II. (2)	1,7462	0,79650			
	III. (3)	1,7950	0,74906			
	IV. (4)	1,9722	1,11767			
	V. (5)	2,1379	0,89539			
	VI. (6)	1,7143	0,75229			
	VII. (7)	1,6250	0,85613			
	Ev hanımı (8)	2,0213	0,91460			
	Toplam	1,8018	0,82444			
Çalışan Anne İdeolojisi	I. (1)	4,5357	0,57262	6,366*	0,000	2 > 5 2 > 8 7 > 5
	II. (2)	4,4780	0,43527			
	III. (3)	4,3300	0,51195			
	IV. (4)	4,2063	0,61244			
	V. (5)	4,0837	0,38469			
	VI. (6)	4,4796	0,46749			
	VII. (7)	4,5000	0,31358			
	Ev hanımı (8)	4,1307	0,46034			
	Toplam	4,3859	0,47860			
İşbölümü	I. (1)	4,7031	0,46743	3,135*	0,003	2 > 5
	II. (2)	4,5827	0,52997			
	III. (3)	4,4450	0,62217			
	IV. (4)	4,4028	0,57611			
	V. (5)	4,2845	0,47115			
	VI. (6)	4,6250	0,49759			
	VII. (7)	4,5417	0,29835			
	Ev hanımı (8)	4,2926	0,56703			
	Toplam	4,5085	0,55334			
Denge	I. (1)	4,3125	1,04328	5,471*	0,000	2 > 5 2 > 8
	II. (2)	4,3383	0,56596			
	III. (3)	4,1767	0,70345			
	IV. (4)	3,9444	0,84211			
	V. (5)	3,8161	0,63362			
	VI. (6)	4,2857	0,55249			

VII. (7)	4,4444	0,43423		
Ev hanımı (8)	3,9149	0,59575		
Toplam	4,2224	0,64904		

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Tablo 36'ya göre annelik ideolojisinin ataerkillik alt boyutu dışındaki tüm boyutları ve çalışan anne ideolojisi ve tüm alt boyutları ile meslek sınıflaması arasında anlamlı fark bulunmuştur. Yapılan çoklu karşılaştırma testine ilişkin sonuçlar incelendiğinde ilk göze çarpan; yüksek düzeyde profesyonel, bürokrat ve yönetici kadınların ev kadınlarına göre daha düşük annelik ideolojisi skorlarına sahip olduğudur. İlaveten üst ve orta düzey rutin ofis işlerinde çalışanların ve ev kadınlarının ise profesyoneller, bürokratlar, yöneticiler, üst düzey teknisyenler grubuna dâhil kadınlardan daha fazla annelik ideolojisinin etkisi altında oldukları görülmüştür. Diğer bir deyişle hâkim, doktor, öğretmen, mühendis vb. meslekleri olan kadınlara göre diğer gruplara dâhil kadınların annelik ideolojisine daha yakın olduğu söylenebilir. Annelik ideolojisinin alt boyutu olan yoğun annelik alt boyutunda da bu düşünce tarzına en yakın bulunan grup ev kadınlarıdır. Bu alt boyuta ev kadınlarının EGP meslek şemasının I. ve II. kategorilerinde yer alan mesleklere sahip annelerden, III. kategorideki üst ve orta düzey rutin ofis işlerini gerçekleştiren annelerin ise profesyonel mesleklerin dâhil olduğu gruptaki annelerden daha yatkın olduğu ortaya çıkmıştır. Annelik ideolojisinin evcimenlik alt boyutunda ise üst ve orta düzey rutin ofis işlerini gerçekleştiren annelerin ve ev hanımı olan annelerin II. kategoriye dâhil edilmiş annelerden daha fazla bu düşünceyi savundukları anlaşılmaktadır.

Çalışan anne ideolojisi ise EGP meslek şemasında II. kategoride bulunan anneler üzerinde V. kategorideki işlerde çalışan ve ev hanımı olan annelere göre daha baskın bir görünüm sergilemektedir. Benzer bir görünüm VII. kategoride bulunan annelerin V. kategorideki annelere kıyasla çalışan anneliği daha fazla benimsediğini ortaya koymuştur. VII. kategoride yer alan annelerin çalışma hayatını tamamlayarak emekliliğe hak kazanmış anneler olması nedeniyle çalışan anneliği deneyimledikleri göz önünde bulundurulmalıdır. Çocuk bakım sorumluluklarının hane içerisinde bölüşülebileceği düşüncesini işaret eden işbölümü boyutunda, bu görüşün ev kadınlarına göre hâkim olduğu meslek grubu; profesyonel meslek sahiplerinden oluşan gruptur. Son olarak çalışan anne ideolojisinin ikinci boyutu olan denge alt boyutunda, yönetici ve profesyonellerden oluşan mesleklere mensup annelerin orta ve alt düzey teknisyen annelere ve ev hanımı annelere nazaran annelik ve çalışma hayatının dengeli bir biçimde sürdürüleceğine daha fazla inandıkları şeklinde yorumlanabilir.

Kısacası, sürekli bir kariyeri ve diğer meslek gruplarından daha iyi olanaklara sahip meslekleri olan annelerin annelik ideolojisine dair düşüncelerinin olumsuz, çalışan anne ideolojisine dair düşüncelerinin ise olumlu olduğu söylenebilir.

e. Çalışma Hayatına Katılma Yaşı ve Annelik İdeolojileri

Annelerin çalışma hayatına ilk katılım yaşlarının ideolojiler ve alt boyutları açısından farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü ANOVA testine göre, annelik ideolojisi ve bu ideolojinin alt boyutu olan yoğun annelikte anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Bu testin ve farkın kaynaklandığı grupların tespiti için yapılan Post-Hoc testlerinin sonuçları Tablo 37'de verilmiştir.

Tablo 37. Çalışma Hayatına Katılma Yaş Gruplarına Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Çalışma hayatına katılma yaşı	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	11-23	2,6304	0,65079	4,293*	0,014	3 > 1 3 > 2
	24-30	2,5934	0,63659			
	31-45	3,2182	0,45997			
	Toplam	2,6356	0,64936			
Yoğun Annelik**	11-23	2,5868	0,84621	4,611*	0,010	3 > 1 3 > 2
	24-30	2,5591	0,85239			
	31-45	3,4000	0,82731			
	Toplam	2,5987	0,85362			
Evcimenlik**	11-23	3,1003	0,88466	1,361	0,257	-
	24-30	3,0618	0,92860			
	31-45	3,5500	0,69522			
	Toplam	3,1022	0,89098			
Ataerkillik**	11-23	1,7995	0,82882	0,908	0,404	-
	24-30	1,7419	0,73947			
	31-45	2,1000	0,87560			
	Toplam	1,7944	0,81268			
Çalışan Anne İdeolojisi	11-23	4,4027	0,47670	1,491	0,226	-
	24-30	4,4501	0,46144			
	31-45	4,1857	0,47164			
	Toplam	4,4075	0,47412			
İşbölümü	11-23	4,5357	0,54460	1,822	0,163	-
	24-30	4,5349	0,57648			
	31-45	4,2000	0,48305			
	Toplam	4,5284	0,55092			
Denge	11-23	4,2253	0,65690	1,193	0,304	-
	24-30	4,3369	0,59485			
	31-45	4,1667	0,57198			
	Toplam	4,2463	0,64376			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 37 üzerinden çoklu karşılaştırma testlerinin sonuçları incelendiğinde, 31-45 yaş arasında çalışma hayatına katılan annelerin bu yaş grubundan daha erken yaşlarda çalışmaya başlayan annelere göre daha güçlü bir biçimde annelik ideolojisi ve yoğun annelik alt boyutuna dair düşüncelere sahip oldukları anlaşılmıştır. Genellikle 30 yaşından sonra çalışma hayatına katılan anneler, bu tercihi çocukları okul yaşına gelene kadar ertelemişlerdir. Zira annelik ideolojisi ve yoğun annelik alt boyutunu işaret eden düşünce biçimleri, çocukların annelerinin tüm gün onlarla ilgilenmesi gerektiği erken çocukluk dönemi boyunca çalışma hayatına katılmanın doğru bir tercih olmadığını savunmaktadır. Dolayısıyla bu ideolojik düşünceye sahip anneler, çalışma hayatına ancak çocuklarının gün içinde evde bulunmadığı dönem geldiğinde katılmayı tercih etmektedirler.

f. Gelir ve Annelik İdeolojileri

Annelerin gelir gruplarına göre ideolojilerin ve alt boyutlarının farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA testi yapılmış ve hem annelik ideolojisi ve alt boyutları hem de çalışan anne ideolojisi ve alt boyutlarında anlamlı fark bulunduğu görülmüştür. Bu testin ve farkın kaynaklandığı grupların tespiti için yapılan Post-Hoc test sonuçları Tablo 38'de verilmiştir.

Tablo 38. Gelir Grubuna Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Gelir grupları	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	0-1000 (1)	3,0215	0,53998	13,833*	0,000	1 > 3
	1001-2000 (2)	2,7951	0,72024			1 > 4
	2001-3000 (3)	2,7455	0,60566			1 > 5
	3001-4000 (4)	2,4993	0,62157			1 > 6
	4001-5000 (5)	2,5007	0,58013			2 > 4
	5001-10000 (6)	2,1377	0,50724			2 > 6
	Toplam	2,6563	0,64638			3 > 4
Yoğun Annelik**	0-1000 (1)	3,0833	0,68854	10,330*	0,000	3 > 6
	1001-2000 (2)	2,7194	0,95984			1 > 3
	2001-3000 (3)	2,7052	0,83642			1 > 4
	3001-4000 (4)	2,4708	0,81910			1 > 5
	4001-5000 (5)	2,3662	0,73957			1 > 6
	5001-10000 (6)	2,0788	0,68909			2 > 6
	Toplam	2,6155	0,84627			3 > 6
Evcimenlik**	0-1000 (1)	3,4410	0,78554	8,030*	0,000	1 > 4
	1001-2000 (2)	3,3731	0,89122			1 > 5
	2001-3000 (3)	3,2407	0,87268			1 > 6
	3001-4000 (4)	2,9577	0,87057			2 > 4
	4001-5000 (5)	2,9654	0,81115			2 > 6

	5001-10000 (6)	2,5530	0,83563			3 > 6
	Toplam	3,1330	0,88194			
Ataerkillik**	0-1000 (1)	2,0278	0,94901	3,520*	0,004	1 > 6 3 > 6 5 > 6
	1001-2000 (2)	1,8284	0,93563			
	2001-3000 (3)	1,8556	0,75525			
	3001-4000 (4)	1,6538	0,75443			
	4001-5000 (5)	1,9077	0,87897			
	5001-10000 (6)	1,4545	0,48996			
	Toplam	1,8048	0,82424			
Çalışan Anne İdeolojisi	0-1000 (1)	4,1488	0,46827	5,865*	0,000	3 > 1 4 > 1 5 > 1 6 > 1
	1001-2000 (2)	4,3348	0,51541			
	2001-3000 (3)	4,3799	0,45113			
	3001-4000 (4)	4,4571	0,42221			
	4001-5000 (5)	4,4769	0,56259			
	5001-10000 (6)	4,5584	0,38526			
	Toplam	4,3850	0,47865			
İşbölümü	0-1000 (1)	4,2951	0,58038	4,307*	0,001	3 > 1 4 > 1
	1001-2000 (2)	4,3731	0,70492			
	2001-3000 (3)	4,5648	0,48577			
	3001-4000 (4)	4,5962	0,42725			
	4001-5000 (5)	4,5269	0,64518			
	5001-10000 (6)	4,6212	0,50822			
	Toplam	4,5075	0,55291			
Denge	0-1000 (1)	3,9537	0,60851	5,569*	0,000	2 > 1 4 > 1 5 > 1 5 > 3 6 > 1
	1001-2000 (2)	4,2836	0,60094			
	2001-3000 (3)	4,1333	0,63507			
	3001-4000 (4)	4,2718	0,66639			
	4001-5000 (5)	4,4103	0,70408			
	5001-10000 (6)	4,4747	0,46421			
	Toplam	4,2218	0,64944			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarının yer aldığı Tablo 38'e göre, 0-1000 TL arası gelire sahip annelerin annelik ideolojisine ait düşüncelerinin 1001-2000 TL (2018 yılı asgari ücret düzeyi) arası gelir grubundakiler dışında diğer tüm gelir gruplarındaki annelerden daha güçlü olduğu anlaşılmaktadır. Annelik ideolojisinin alt boyutlarında gelir grubu farklılığının kaynağı ise yoğun anneliğe ve evcimenliğe dair en zayıf ideolojiye sahip 5001-10000 TL arası gelir grubu olarak tespit edilmiştir ve gelirin azalmasıyla ters orantılı biçimde bu boyutların skorlarında artış gözlenmektedir. Ataerkillik alt boyutunda benzer biçimde 5001-10000 TL arası gelire sahip annelerin ataerkil düşünce tarzına mesafesi, 0-1000 TL arası, 2001-3000 TL arası ve 4001-5000 TL arası gelire sahip olan annelerden daha fazladır.

Çalışan anne ideolojisi üzerinde gelir grubu açısından gözlemlenen fark, annelik ideoloji ve alt boyutlarının aksine bir doğrultuda ortaya çıkmaktadır. 0-1000 TL arası gelire sahip anneler, asgari ücretin üzerinde gelire sahip diğer tüm gelir gruplarından

daha düşük bir çalışan anne ideolojisi skoruna sahiptir. İşbölümü alt boyutunda ise yine 2001-3000 TL arası ve 3001-4000 TL arası gelire sahip anneler, çocuk bakım sorumluluklarının paylaşılması gerektiği düşüncesini 0-1000 TL arası gelire sahip annelerden daha fazla savunmaktadırlar. Bu iki gelir grubunun işbölümüne dair anlamlı bir fark yaratmasının sebebi, bu gelir gruplarındaki mesleklerin öğretmenlik, hemşirelik, beyaz yakalı işler gibi meslekleri kapsamaması ve bu mesleklerde çalışan annelerin çalışma hayatındaki iş yükü nedeniyle eşlerinden çocuk bakımı konusunda daha fazla destek almayı beklemesi ile açıklanabilir. Denge alt boyutunda 0-1000 TL arası gelir grubundaki anneler ile 1001-2000 TL arası gelir grubundaki anneler dışındaki diğer tüm gelir gruplarındaki anneler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Diğer bir deyişle 0-1000 TL gelire sahip anneler, çalışma hayatı ile anneliğin dengeli bir biçimde yürütülebileceğine dair diğer annelere nazaran daha zayıf bir düşünceye sahiptirler. Özetle, elde edilen sonuçlar, annelik ideolojisinin gelir ile ters orantılı, çalışan anne ideolojisinin ise doğru orantılı olduğunu göstermektedir.

Yapılan analizler neticesinde araştırmamızın hipotezlerinden olan H_{10} hipotezi doğrulanmıştır.

2. Evlilik Hayatı Değişkenlerinin Annelik İdeolojileri ile İlişkisi

Annelerin ilk evlenme ve anne olma yaşının, evlilik süresinin ve en küçük çocuğun yaşının annelik ideolojileri ile olan ilişkisi izleyen kısımda incelenecektir.

a. İlk Evlenme Yaşı ve Annelik İdeolojileri

Annelerin ilk evliliklerini yaptıkları yaşa göre oluşturulan grupların ideolojiler ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir fark sergilediği yapılan tek yönlü ANOVA testi neticesinde tespit edilmiştir. Bu testin ve farkın kaynaklandığı grupların tespiti için yapılan Post-Hoc test sonuçları Tablo 39'da verilmiştir.

Tablo 39. İlk Evlenme Yaş Gruplarına Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	İlk evlenme yaşı	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	16-18 (1)	2,9735	0,62668	9,917*	0,000	1 > 3 2 > 3 4 > 3
	19-23 (2)	2,7902	0,65653			
	24-30 (3)	2,5247	0,60448			
	31-40 (4)	2,8840	0,71040			
	Toplam	2,6563	0,64638			
Yoğun Annelik**	16-18 (1)	2,9333	0,96669	7,968*	0,000	2 > 3
	19-23 (2)	2,7964	0,87191			

	24-30 (3)	2,4564	0,78541			
	31-40 (4)	2,8345	0,86696			
	Toplam	2,6155	0,84627			
Evcimenlik**	16-18 (1)	3,4063	0,80018	3,093*	0,027	-
	19-23 (2)	3,2160	0,88847			
	24-30 (3)	3,0357	0,87788			
	31-40 (4)	3,3621	0,84933			
	Toplam	3,1330	0,88194			
Ataerkillik**	16-18 (1)	2,2083	1,19707	6,533*	0,000	2 > 3
	19-23 (2)	1,9231	0,90304			
	24-30 (3)	1,6732	0,67826			
	31-40 (4)	2,0517	1,02072			
	Toplam	1,8048	0,82424			
Çalışan Anne İdeolojisi	16-18 (1)	4,3214	0,58713	2,341	0,073	-
	19-23 (2)	4,3280	0,48209			
	24-30 (3)	4,4347	0,45734			
	31-40 (4)	4,2906	0,52970			
	Toplam	4,3850	0,47865			
İşbölümü	16-18 (1)	4,5208	0,63809	1,284	0,279	-
	19-23 (2)	4,4808	0,52610			
	24-30 (3)	4,5393	0,55137			
	31-40 (4)	4,3448	0,63532			
	Toplam	4,5075	0,55291			
Denge	16-18 (1)	4,0556	0,72008	3,025*	0,029	4 > 2
	19-23 (2)	4,1243	0,69175			
	24-30 (3)	4,2952	0,61520			
	31-40 (4)	4,2184	0,58605			
	Toplam	4,2218	0,64944			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Tablo 39 incelendiğinde, 24-30 yaşları arasında evlenen annelerin diğer gruplardan daha düşük düzeyde annelik ideolojisine yakın oldukları görülmektedir. Diğer yaş grupları ile bu yaş grubunda yer alan anneler arasındaki en önemli fark, 19 yaşından küçükken evlenen annelerde ortaya çıkmaktadır. 19 yaşından küçükken evlenen kadınların anne olma yaşlarının da düşük olması annelik ideolojisi geliştirmelerine yol açabilmektedir. Bu yaş grubunu izleyen diğer grup ise 31-40 yaş arasında evlenen annelerden oluşmaktadır. Bu yaş grubunda yer alan annelerin, anne olma yaşının evlenme yaşını takip eden döneme denk düşmesi, geç gelen anneliğe atfedilen değerler daha fazla olmasına neden olmaktadır. Sözü edilen bu gruplara nazaran daha zayıf annelik ideolojisine sahip yaş grubu ise 19-23 yaş grubudur. Yoğun annelik ve ataerkillik alt boyutlarına dair skorlar incelendiğinde ise 19-23 yaş arasında evlenen annelerin 24-30 yaş arasında evlenen annelere göre daha yüksek skora sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Çalışan anne ideolojisinin alt boyutu olan annelik ve çalışma arasında denge sağlanabileceği düşüncesine, 24-30 yaş arası evlenen kadınların 19-23 yaş arasında evlenen kadınlardan daha fazla katıldıkları görülmektedir.

b. Evlilik Süresi ve Annelik İdeolojileri

Katılımcıların evlilik süresinin annelik ideolojisi ve yoğun annelik alt boyutunda anlamlı bir fark sergilediği yapılan tek yönlü ANOVA testi neticesinde tespit edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 40'ta verilmiştir.

Tablo 40. Evlilik Süresine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Evlilik süresi	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	1-3 yıl (1)	2,5732	0,72754	4,667*	0,001	3 > 2 4 > 2 5 > 2
	4-5 yıl (2)	2,2424	0,57824			
	6-10 yıl (3)	2,6442	0,67880			
	11-20 yıl (4)	2,6932	0,62006			
	21 yıl+(5)	2,7446	0,61890			
	Toplam	2,6539	0,64562			
Yoğun Annelik	1-3 yıl (1)	2,4333	0,98619	5,104*	0,000	3 > 2 4 > 2 5 > 2
	4-5 yıl (2)	2,0556	0,74926			
	6-10 yıl (3)	2,6280	0,85851			
	11-20 yıl (4)	2,6862	0,80010			
	21 yıl+(5)	2,6762	0,83269			
	Toplam	2,6100	0,84238			
Evcimenlik	1-3 yıl (1)	3,1389	1,01848	1,660	0,158	-
	4-5 yıl (2)	2,8056	0,84750			
	6-10 yıl (3)	3,1290	0,96022			
	11-20 yıl (4)	3,1390	0,86560			
	21 yıl+(5)	3,2429	0,79016			
	Toplam	3,1350	0,88164			
Ataerkillik	1-3 yıl (1)	1,7917	0,75000	1,452	0,216	-
	4-5 yıl (2)	1,5833	0,75119			
	6-10 yıl (3)	1,7151	0,75685			
	11-20 yıl (4)	1,8190	0,80015			
	21 yıl+(5)	1,9190	0,96358			
	Toplam	1,8018	0,82444			
Çalışan Anne İdeolojisi	1-3 yıl (1)	4,4881	0,42567	1,173	0,322	-
	4-5 yıl (2)	4,5000	0,38256			
	6-10 yıl (3)	4,3733	0,46388			
	11-20 yıl (4)	4,3768	0,47330			
	21 yıl+(5)	4,3429	0,54312			
	Toplam	4,3859	0,47860			
İşbölümü	1-3 yıl (1)	4,6458	0,49776	1,483	0,206	-
	4-5 yıl (2)	4,6389	0,46845			
	6-10 yıl (3)	4,5108	0,50529			

	11-20 yıl (4)	4,4968	0,55121			
	21 yıl+(5)	4,4405	0,63219			
	Toplam	4,5085	0,55334			
Denge	1-3 yıl (1)	4,2778	0,54336	0,314	0,868	-
	4-5 yıl (2)	4,3148	0,55173			
	6-10 yıl (3)	4,1900	0,72298			
	11-20 yıl (4)	4,2170	0,62215			
	21 yıl+(5)	4,2127	0,70729			
	Toplam	4,2224	0,64904			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Evlilik süresi 4-5 yıl arasında olan annelerin daha uzun süre evli olan annelere göre daha düşük annelik ideolojisi ve yoğun annelik skoruna sahip oldukları görülmüştür. Bu farklılığın nedeni evliliği 4 ile 5 yıldır devam eden annelerin diğer gruplara nazaran daha genç, daha eğitilmiş ve kariyer hayatlarının daha parlak olması ile açıklanabilir.

c. Anne Olunan Yaş ve Annelik İdeolojileri

Katılımcıların ilk kez anne oldukları yaş gruplarının ideolojiler ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu yapılan tek yönlü ANOVA testi neticesinde tespit edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41. Anne Olunan Yaş Gruplarına Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Anne olunan yaş	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	16-18 (1)	2,4727	0,69354	6,030*	0,000	2 > 3 2 > 4
	19-23 (2)	2,9152	0,59704			
	24-30 (3)	2,6013	0,62940			
	31-40 (4)	2,6047	0,69463			
	Toplam	2,6563	0,64638			
Yoğun Annelik	16-18 (1)	2,4400	1,43108	3,168*	0,024	2 > 3
	19-23 (2)	2,8629	0,83317			
	24-30 (3)	2,5677	0,83059			
	31-40 (4)	2,5500	0,84833			
	Toplam	2,6155	0,84627			
Evcimenlik**	16-18 (1)	2,9500	0,69372	3,879*	0,009	2 > 3 2 > 4
	19-23 (2)	3,4185	0,74599			
	24-30 (3)	3,0736	0,90541			
	31-40 (4)	3,0707	0,88743			
	Toplam	3,1330	0,88194			
Ataerkillik**	16-18 (1)	1,6000	1,34164	3,188*	0,024	2 > 3
	19-23 (2)	2,0393	0,98056			
	24-30 (3)	1,7405	0,74689			
	31-40 (4)	1,8098	0,85434			

	Toplam	1,8048	0,82424			
Çalışan Anne İdeolojisi	16-18 (1)	4,7429	0,35571	4,725*	0,003	3 > 2
	19-23 (2)	4,2295	0,53218			
	24-30 (3)	4,4191	0,45572			
	31-40 (4)	4,3991	0,47759			
	Toplam	4,3850	0,47865			
İşbölümü	16-18 (1)	4,7500	0,35355	3,126*	0,026	3 > 2
	19-23 (2)	4,3624	0,64072			
	24-30 (3)	4,5514	0,52585			
	31-40 (4)	4,4837	0,54066			
	Toplam	4,5075	0,55291			
Denge	16-18 (1)	4,7333	0,36515	3,514*	0,015	-
	19-23 (2)	4,0524	0,64334			
	24-30 (3)	4,2426	0,65616			
	31-40 (4)	4,2862	0,61440			
	Toplam	4,2218	0,64944			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

İdeolojiler çerçevesinde en önemli farklılıkların gözlemlendiği grup, 24-30 yaş arasında anne olanlardır. Bu yaş grubundaki annelerin annelik ideolojisine ve evcimenliğe dair düşünceleri 19-23 yaş ve 31-40 yaş arasında anne olanlara, yoğun anneliğe ve ataerkilliğe dair düşünceleri ise 19-23 yaş arasında anne olanlara kıyasla daha zayıftır. 24-30 yaş arasında evlenen annelerin önemli bir kısmının üniversite mezunu, çalışma hayatına katılan, kariyer olanakları olan mesleklere sahip olması; ev işlerinde ve çocuk bakımında yardım almayı tercih etmesi ve eğitimli eşler ile evlenmiş olması göz önünde bulundurulduğunda, annelik ideolojileri ve alt boyutlarına uzak kalmaları beklenen bir sonuçtur.

Çalışan anne ideolojisi ve alt boyutu olan işbölümüne ait skorlar ise bu düşünceye yine 24-30 yaş arasında evlenen kadınların 19-23 yaş arasında evlenen kadınlardan daha yatkın olduğunu ortaya koymuştur.

d. Çocuğun Yaşı ve Annelik İdeolojileri

Katılımcıların en küçük çocuklarının yaşına göre oluşturulan gruplar, annelik ideolojisi ve bu ideolojinin yoğun annelik alt boyutu ile çalışan anne ideolojisinin işbölümü alt boyutu üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Bu farkların kaynaklandığı yaş grupları Tablo 42'de verilmiştir.

Tablo 42. Çocuğun Yaşına Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Çocuğun yaşı	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	1-2 yaş (1)	2,4729	0,68653	2,675*	0,031	4 > 1
	3-5 yaş (2)	2,6224	0,66741			
	6-13 yaş (3)	2,6802	0,62023			
	14-18 yaş (4)	2,7273	0,63144			
	19+ yaş (5)	2,9091	0,58210			
	Toplam	2,6539	0,64562			
Yoğun Annelik	1-2 yaş (1)	2,3714	0,94328	3,140*	0,014	3 > 1 5 > 1
	3-5 yaş (2)	2,5974	0,85371			
	6-13 yaş (3)	2,6741	0,81089			
	14-18 yaş (4)	2,6303	0,78710			
	19+ yaş (5)	3,1273	0,83077			
	Toplam	2,6100	0,84238			
Evcimenlik	1-2 yaş (1)	3,0119	0,98475	1,193	0,313	-
	3-5 yaş (2)	3,1122	0,83612			
	6-13 yaş (3)	3,1079	0,89363			
	14-18 yaş (4)	3,2633	0,81395			
	19+ yaş (5)	3,1818	0,90202			
	Toplam	3,1350	0,88164			
Ataerkillik	1-2 yaş (1)	1,6488	0,63899	1,520	0,195	-
	3-5 yaş (2)	1,7051	0,76632			
	6-13 yaş (3)	1,8401	0,84429			
	14-18 yaş (4)	1,8977	0,90743			
	19+ yaş (5)	1,8182	0,98165			
	Toplam	1,8018	0,82444			
Çalışan Anne İdeolojisi	1-2 yaş (1)	4,5119	0,38995	1,955	0,100	-
	3-5 yaş (2)	4,4011	0,41061			
	6-13 yaş (3)	4,3510	0,49643			
	14-18 yaş (4)	4,3496	0,53257			
	19+ yaş (5)	4,3766	0,43926			
	Toplam	4,3859	0,47860			
İşbölümü	1-2 yaş (1)	4,6607	0,43500	2,420*	0,048	1 > 3 1 > 4
	3-5 yaş (2)	4,5545	0,48958			
	6-13 yaş (3)	4,4721	0,55142			
	14-18 yaş (4)	4,4451	0,64301			
	19+ yaş (5)	4,4318	0,50114			
	Toplam	4,5085	0,55334			
Denge	1-2 yaş (1)	4,3135	0,57701	0,626	0,644	-
	3-5 yaş (2)	4,1966	0,57468			
	6-13 yaş (3)	4,1895	0,67777			
	14-18 yaş (4)	4,2222	0,69734			
	19+ yaş (5)	4,3030	0,56676			
	Toplam	4,2224	0,64904			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

1-2 yaş grubunda çocuğu olan annelerin 14-18 yaş grubunda çocuk sahibi olan annelerden daha düşük düzeyde annelik ideolojisine sahip olduğu görülmüştür. Diğer

bir deyişle annelik ideolojisi, çocuğu, lise çağına ulaşmış annelerde henüz anne olan ve çocuğu bebeklik döneminde bulunan annelere kıyasla daha hâkim bir ideolojidir. Bu durum, annenin yaşı, eğitim seviyesi, çalışma hayatına katılım tercihiyle ilgili olabileceği gibi annelik faaliyetlerini uzun yıllar boyunca sürdürmüş ve anneliğin hakkını vermiş olduğuna dair düşüncesiyle ilintili olabilir. Bebeklik çağında çocukları bulunan annelerin yoğun anneliğe dair düşünceleri ise çocukları ilköğretim çağında ve 18 yaş üzerinde bulunan annelerden daha zayıftır. Yoğun annelik ideolojisi, annenin tüm vaktini ve enerjisini çocuğuna adanması gerektiği düşüncesi üzerine kuruludur. Okul çağında hatta üniversite çağında bulunan bir çocuğa harcanan zaman ve enerji, bebeklik döneminde bulunan bir çocuğa harcanandan daha az miktardadır ve yoğun annelik emeği vermek daha kolaydır. Bu nedenle küçük yaşta bebeği olan annelerin, çalışma hayatları devam ediyorsa yoğun annelik yapmaları bir hayli zorlaşacaktır. Tam tersi biçimde bebeği olan bu annelerin evde işbölümüne duydukları ihtiyaç artmaktadır ve bu nedenle işbölümü alt boyutu, diğer grupların işbölümüne dair görüşlerinden daha baskın bir görünüm sergilemektedirler.

Yapılan analizler neticesinde araştırmanın hipotezlerinden olan H_{11} hipotezi doğrulanmıştır.

3. Eşin Çalışma Hayatıyla İlgili Değişkenlerinin Annelik İdeolojileri ile İlişkisi

Katılımcıların eşlerinin eğitim seviyesinin, istihdam durumunun, meslek düzeyinin ve gelirinin annelik ideolojileri ile olan ilişkisi izleyen kısımda incelenecektir.

a. Eşin Eğitimi ve Annelik İdeolojileri

Katılımcıların eşlerinin eğitim durumuna göre oluşturulan grupların ideolojiler ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu yapılan tek yönlü ANOVA testi neticesinde tespit edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 43'te verilmiştir.

Tablo 43. Eşin Eğitim Seviyesine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Eşin eğitimi	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	İlkokul (1)	2,8586	0,82836	7,855*	0,000	2 > 4
	Ortaokul (2)	3,0000	0,55328			2 > 5
	Lise (3)	2,8448	0,63536			3 > 4
	Üniversite (4)	2,5630	0,62214			3 > 5

	Lisansüstü (5)	2,4566	0,65745			
	Toplam	2,6563	0,64638			
Yoğun Annelik	İlkokul (1)	2,7778	1,05093	2,987*	0,018	-
	Ortaokul (2)	3,0000	0,88363			
	Lise (3)	2,7383	0,84788			
	Üniversite (4)	2,5359	0,81501			
	Lisansüstü (5)	2,5091	0,90421			
	Toplam	2,6155	0,84627			
Evcimenlik**	İlkokul (1)	3,3056	0,93356	8,699*	0,000	2 > 4 2 > 5 3 > 4 3 > 5
	Ortaokul (2)	3,5962	0,67111			
	Lise (3)	3,3985	0,88230			
	Üniversite (4)	3,0241	0,86118			
	Lisansüstü (5)	2,7386	0,81938			
	Toplam	3,1330	0,88194			
Ataerkillik**	İlkokul (1)	2,1667	1,17260	3,455*	0,008	3 > 4
	Ortaokul (2)	1,8077	0,86113			
	Lise (3)	2,0038	0,97214			
	Üniversite (4)	1,7086	0,73501			
	Lisansüstü (5)	1,7614	0,69457			
	Toplam	1,8048	0,82424			
Çalışan Anne İdeolojisi	İlkokul (1)	4,2222	0,46352	3,240*	0,012	4 > 3
	Ortaokul (2)	4,3791	0,46588			
	Lise (3)	4,2814	0,52664			
	Üniversite (4)	4,4468	0,43732			
	Lisansüstü (5)	4,3279	0,54645			
	Toplam	4,3850	0,47865			
İşbölümü	İlkokul (1)	4,3611	0,63874	2,814*	0,024	4 > 3
	Ortaokul (2)	4,5288	0,49662			
	Lise (3)	4,3797	0,61592			
	Üniversite (4)	4,5664	0,51963			
	Lisansüstü (5)	4,5227	0,53325			
	Toplam	4,5075	0,55291			
Denge	İlkokul (1)	4,0370	0,61111	1,981	0,096	-
	Ortaokul (2)	4,1795	0,69430			
	Lise (3)	4,1504	0,66977			
	Üniversite (4)	4,2874	0,60641			
	Lisansüstü (5)	4,0682	0,79916			
	Toplam	4,2218	0,64944			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Annelik ideolojisinin alt boyutu olan yoğun annelik ve çalışan anne ideolojisinin alt boyutu olan denge faktörleri dışında diğer tüm ideolojiler ve alt boyutlarının eşin eğitimi ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Çoklu karşılaştırma test sonuçları incelendiğinde ilk olarak annelik ideolojisi ve onun alt boyutu olan evcimenliğin, eşin ortaokul ve lise mezunu olan annelerde eşin üniversite ve lisansüstü eğitime sahip annelere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer bir alt boyut olan ataerkillik düşüncesinin ise eşin lise mezunu olan annelerde, eşin üniversite mezunu olan annelerden

daha baskın olduğu anlaşılmıştır. Çalışan anne ideolojisine gelindiğinde tersi bir durum ortaya çıkmaktadır. Çalışan anneliğin mümkün olduğu, ev içerisinde işlerin eşler tarafından paylaşılarak yapılması gerektiği ve annelik ve çalışma hayatının bir arada yürütülebileceği inancı, eşi üniversite mezunu olan annelerde, eşi lise mezunu olan annelerden kuvvetli görünmektedir. Yapılan analizin de ortaya koyduğu üzere eşin eğitimi, annelerin sahip olduğu ideolojiler ile ilişkilidir ve bu ilişkinin varlığı özellikle lise ve üniversite mezunu eşlere sahip kadınlarda kendisini göstermektedir. Erkeğin eğitim seviyesinin yüksek olmasının gerek kadının çalışma hayatına katılmasını destekleyerek gerekse ev işleri ve çocuk bakımında yardımcı olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve ataerkilliği aşındırdığı savunulmaktadır. İlâveten annenin eğitiminin de düşünce yapısı üzerinde belirleyiciliği bulunmakta ve kendileriyle benzer eğitim seviyesine sahip eşler tercih etmeleri nedeniyle eşin eğitim seviyesinin annelik ideolojileriyle arasında ilişki bulunduğu düşünülmektedir.

b. Eşin İstihdam Durumu ve Annelik İdeolojileri

Katılımcıların eşlerinin istihdam durumuna göre oluşturulan grupların ideolojiler ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu yapılan tek yönlü ANOVA testi neticesinde tespit edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 44'te verilmiştir.

Tablo 44. Eşin İstihdam Durumuna Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Eşin istihdam durumu	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	Çalışan (1)	2,5784	0,62495	2,397	0,092	-
	Bağımsız Çalışan (2)	2,6587	0,65146			
	Emekli (3)	2,8163	0,63884			
	Toplam	2,6539	0,64562			
Yoğun Annelik**	Çalışan (1)	2,4500	0,75164	4,772*	0,010	3 > 2
	Bağımsız Çalışan (2)	2,6321	0,85740			
	Emekli (3)	2,8708	0,89394			
	Toplam	2,6100	0,84238			
Evcimenlik	Çalışan (1)	3,1069	0,90177	1,106	0,332	-
	Bağımsız Çalışan (2)	3,1197	0,88258			
	Emekli (3)	3,3125	0,81785			
	Toplam	3,1350	0,88164			
Ataerkillik	Çalışan (1)	1,8427	0,89344	0,618	0,539	-
	Bağımsız Çalışan (2)	1,8030	0,80782			
	Emekli (3)	1,6875	0,75530			
	Toplam	1,8018	0,82444			
Çalışan Anne İdeolojisi	Çalışan (1)	4,4078	0,48836	0,362	0,697	-
	Bağımsız Çalışan (2)	4,3844	0,46651			

	Emekli (3)	4,3393	0,53907			
	Toplam	4,3859	0,47860			
İşbölümü	Çalışan (1)	4,4798	0,60620	0,208	0,812	-
	Bağımsız Çalışan (2)	4,5189	0,53365			
	Emekli (3)	4,5104	0,55294			
	Toplam	4,5085	0,55334			
Denge	Çalışan (1)	4,3118	0,59468	2,020	0,134	-
	Bağımsız Çalışan (2)	4,2051	0,65184			
	Emekli (3)	4,1111	0,74483			
	Toplam	4,2224	0,64904			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Çoklu karşılaştırma testleri, farkın yalnızca annelik ideolojisi alt boyutu olan yoğun annelik bakımından ortaya çıktığını işaret etmektedir. Bu doğrultuda eşi emekli olmuş annelerin eşi bağımsız çalışan annelere göre yoğun annelik ideolojisinin güçlü olduğu söylenebilir. Emekli olmuş eşlerin de emekli olduğu en azından emekliliğe yakın bir yaşta olduğu düşünülürse, çocukların küçük olduğu zamanların bir hayli geride kaldığı ve yoğun anneliğin çocuk bakım faaliyetleri sona erdiği için yalnızca söylem boyutunda varlığını koruduğu düşünülmektedir. Bu farklılık, yaş faktörü ile açıklanabileceği gibi eşin emekli olarak zamanının çoğunu ev içerisinde geçirmesinin kadın üzerinde yarattığı gözetim algısı sonucu, annenin kendisini çocuklarıyla daha fazla ilgilenmek zorunda hissetmesi ile de açıklanabilir.

c. Eşin Mesleği ve Annelik İdeolojileri

Eşlerin meslek gruplarının ideolojiler ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu yapılan tek yönlü ANOVA testi neticesinde tespit edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 45'te verilmiştir.

Tablo 45. Eşin Meslek Düzeyine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Meslek grupları	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi**	I. (1)	2,6452	0,60535	6,451*	0,000	6 > 2 7 > 2 7 > 3
	II. (2)	2,5092	0,62420			
	III. (3)	2,6257	0,60338			
	IV. (4)	2,7590	0,61661			
	V. (5)	2,6897	0,55909			
	VI. (6)	2,9450	0,74233			
	VII. (7)	3,0808	0,63461			
	Toplam	2,6539	0,64562			
Yoğun Annelik**	I. (1)	2,5610	0,81880	5,194*	0,000	7 > 1 7 > 2 7 > 3
	II. (2)	2,4899	0,80459			
	III. (3)	2,5558	0,86488			

	IV. (4)	2,6159	0,78065			7 > 4
	V. (5)	2,6207	0,71981			7 > 5
	VI. (6)	2,8105	0,96304			
	VII. (7)	3,2778	0,82293			
	Toplam	2,6100	0,84238			
Evcimenlik**	I. (1)	3,1707	0,91248	4,050*	0,001	4 > 2 7 > 2
	II. (2)	2,9427	0,87142			
	III. (3)	3,1818	0,88355			
	IV. (4)	3,3611	0,82278			
	V. (5)	3,1466	0,77493			
	VI. (6)	3,4211	0,87785			
	VII. (7)	3,4514	0,86977			
	Toplam	3,1350	0,88164			
Ataerkillik	I. (1)	1,8049	0,99296	3,995*	0,001	6 > 2
	II. (2)	1,6904	0,64882			
	III. (3)	1,6883	0,79901			
	IV. (4)	1,9127	0,88235			
	V. (5)	1,9483	0,69879			
	VI. (6)	2,3289	1,15826			
	VII. (7)	1,8472	0,98430			
	Toplam	1,8018	0,82444			
Çalışan Anne İdeolojisi	I. (1)	4,2683	0,61957	1,936	0,073	-
	II. (2)	4,4417	0,44230			
	III. (3)	4,4341	0,39427			
	IV. (4)	4,2812	0,61040			
	V. (5)	4,3202	0,45920			
	VI. (6)	4,4135	0,41189			
	VII. (7)	4,2857	0,45433			
	Toplam	4,3859	0,47860			
İşbölümü**	I. (1)	4,4573	0,69799	1,461	0,190	-
	II. (2)	4,5573	0,50073			
	III. (3)	4,5487	0,48504			
	IV. (4)	4,3413	0,73958			
	V. (5)	4,5000	0,45806			
	VI. (6)	4,5395	0,51177			
	VII. (7)	4,4514	0,52037			
	Toplam	4,5085	0,55334			
Denge**	I. (1)	4,0163	0,83981	1,781	0,101	-
	II. (2)	4,2875	0,59948			
	III. (3)	4,2814	0,59987			
	IV. (4)	4,2011	0,74665			
	V. (5)	4,0805	0,57498			
	VI. (6)	4,2456	0,52951			
	VII. (7)	4,0648	0,73385			
	Toplam	4,2224	0,64904			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Çoklu karşılaştırma test sonuçları incelendiğinde annelik ideolojisinin, eşleri profesyonel meslekleri kapsayan II. kategoride bulunan annelerin, eşleri vasıflı, yarı vasıflı ve vasıflı olmayan tarım dışı sektör işçisi olarak çalışan annelerden; eşleri üst ve orta düzey rutin ofis işlerinde çalışan annelerin ise eşleri vasıflı olmayan tarım dışı sektör işçisi olarak çalışan annelerden daha düşük seviyede olduğu anlaşılmıştır.

Yoğun annelik boyutu ise eşleri vasıflı olmayan işlerde çalışan annelerde, eşleri diğer tüm meslek gruplarında yer alan annelere göre daha yüksektir. Esnaf ve zanaatkar eşleri ile vasıfsız işçilerin eşlerinin evcimenliğe dair düşünceleri, eşleri profesyonel mesleklere sahip annelerden daha güçlüdür. Ataerkil düşüncenin baskın olduğu anneler ise eşleri vasıflı ve yarı vasıflı işlerde çalışanlardır ve anlamlı farkı yaratan gruplar, eşleri profesyonel işlerde ve üst düzey ofis işlerinde çalışan annelerdir. Eşin hizmet ya da sanayi sektöründe çalışması kadının annelik ideolojisi üzerinde farklılık yaratmaktadır. Bu farklılığın nedeni annenin de benzer işlerde çalışması sonucu bu ideolojiye yakın olması ya da eşin düşünce yapısının etkisi altında kalmış olması ile açıklanabilir.

d. Eşin Geliri ve Annelik İdeolojileri

Eşin gelirin annelik ideolojisi ve yoğun annelik alt boyutunda anlamlı bir fark sergilediği yapılan tek yönlü ANOVA testi neticesinde tespit edilmiştir (Tablo 46).

Tablo 46. Eşin Gelirine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Meslek grupları	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi**	1001-2000 (1)	2,8764	0,66087	3,052*	0,010	1 > 5 2 > 5
	2001-3000 (2)	2,7908	0,63203			
	3001-4000 (3)	2,6355	0,65290			
	4001-5000 (4)	2,6194	0,64545			
	5001-10000 (5)	2,5223	0,60386			
	10001-20000 (6)	2,6162	0,76706			
	Toplam	2,6539	0,64562			
Yoğun Annelik**	1001-2000 (1)	2,9640	0,97117	3,768*	0,002	1 > 3 1 > 5
	2001-3000 (2)	2,8024	0,86644			
	3001-4000 (3)	2,5056	0,85093			
	4001-5000 (4)	2,5791	0,79558			
	5001-10000 (5)	2,4814	0,74248			
	10001-20000 (6)	2,2667	0,99499			
	Toplam	2,6100	0,84238			
Evcimenlik**	1001-2000 (1)	3,3100	0,92934	2,065	0,068	-
	2001-3000 (2)	3,2229	0,84825			
	3001-4000 (3)	3,2153	0,88171			
	4001-5000 (4)	3,1007	0,87258			
	5001-10000 (5)	2,9428	0,87120			
	10001-20000 (6)	3,4167	0,91856			
	Toplam	3,1350	0,88164			
Ataerkillik**	1001-2000 (1)	1,7900	0,80869	0,337	0,891	-
	2001-3000 (2)	1,8976	0,87916			
	3001-4000 (3)	1,8009	0,78817			
	4001-5000 (4)	1,7575	0,81512			
	5001-10000 (5)	1,7839	0,84853			

	1001-20000 (6)	1,8889	0,78174			
	Toplam	1,8018	0,82444			
Çalışan Anne İdeolojisi**	1001-2000 (1)	4,3600	0,51970	0,321	0,901	-
	2001-3000 (2)	4,3649	0,42228			
	3001-4000 (3)	4,4061	0,47808			
	4001-5000 (4)	4,3657	0,49750			
	5001-10000 (5)	4,4056	0,47028			
	10001-20000 (6)	4,5238	0,63888			
	Toplam	4,3859	0,47860			
İşbölümü	1001-2000 (1)	4,5050	0,60291	0,951	0,447	-
	2001-3000 (2)	4,5693	0,42826			
	3001-4000 (3)	4,4931	0,56210			
	4001-5000 (4)	4,4347	0,66245			
	5001-10000 (5)	4,5572	0,46157			
	10001-20000 (6)	4,6111	0,50173			
	Toplam	4,5085	0,55334			
Denge	1001-2000 (1)	4,1667	0,66752	1,29	0,267	-
	2001-3000 (2)	4,0924	0,71816			
	3001-4000 (3)	4,2901	0,58555			
	4001-5000 (4)	4,2736	0,55424			
	5001-10000 (5)	4,2034	0,71881			
	10001-20000 (6)	4,4074	0,87841			
	Toplam	4,2224	0,64904			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Bu farkın kaynaklandığı gelir grupları incelendiğinde, annelik ideolojisini eşleri 1001-2000 TL ve 2001-3000 TL arası gelire sahip olan annelerin, eşleri 5001-10000 TL arası gelire sahip olan annelerden daha fazla benimsediği ortaya çıkmıştır. Bu noktada yine homogamik evliliklere değinilebileceği gibi, düşük gelir grubunun düşük eğitim düzeyi ve meslek grubunu işaret edebileceği de düşünülmektedir. Yoğun annelik düşüncesi de eşleri asgari ücretli çalışan annelerde, eşleri 3001-4000 TL ve 5001-10000 TL arası gelir grubunda olan annelere göre daha baskındır.

Yapılan analizler neticesinde araştırmanın hipotezlerinden olan H₁₂ hipotezi doğrulanmıştır.

4. Doğum Sonrası İşe Dönüş ve Annelik İdeolojileri

Katılımcıların doğum sonrası işe dönüş kararının, işe dönüş süresinin, planlanan işe dönüş süresinin, işe dönüş nedeninin ve doğum sonrası kullanılan izin süresince geçim zorluğu yaşama durumunun annelik ideolojileri ile olan ilişkisi izleyen kısımda incelenecektir.

a. Doğum Sonrası İşe Dönüş Kararı ve Annelik İdeolojileri

Annenin doğum sonrası işe dönüş kararının annelik ideolojisi ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu yapılan tek yönlü ANOVA testi neticesinde tespit edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 47’de verilmiştir.

Tablo 47. Doğum Sonrası İşe Dönüş Kararına Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Doğum sonrası işe dönüş kararı	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi**	Evet, aynı işyeri (1)	2,5726	0,62807	5,869*	0,001	4 > 1 4 > 2
	Evet, farklı işyeri (2)	2,5387	0,63938			
	Evet, kendi işim (3)	2,5955	0,63566			
	Hayır (4)	2,9481	0,67093			
	Toplam	2,6165	0,64550			
Yoğun Annelik**	Evet, aynı işyeri (1)	2,5233	0,81230	3,612*	0,013	4 > 1
	Evet, farklı işyeri (2)	2,5370	0,87896			
	Evet, kendi işim (3)	2,3500	0,79173			
	Hayır (4)	2,8893	0,86879			
	Toplam	2,5629	0,83404			
Evcimenlik**	Evet, aynı işyeri (1)	3,0440	0,88874	3,825*	0,010	4 > 1 4 > 2
	Evet, farklı işyeri (2)	2,9630	0,81757			
	Evet, kendi işim (3)	3,1625	0,81222			
	Hayır (4)	3,4509	0,93105			
	Toplam	3,0904	0,89112			
Ataerkillik	Evet, aynı işyeri (1)	1,7531	0,75118	3,640*	0,013	4 > 1
	Evet, farklı işyeri (2)	1,6944	0,86010			
	Evet, kendi işim (3)	2,0750	1,11538			
	Hayır (4)	2,0893	1,07071			
	Toplam	1,8025	0,83581			
Çalışan Anne İdeolojisi**	Evet, aynı işyeri (1)	4,4438	0,44863	1,589	0,191	-
	Evet, farklı işyeri (2)	4,3651	0,51520			
	Evet, kendi işim (3)	4,4429	0,58057			
	Hayır (4)	4,3087	0,48791			
	Toplam	4,4174	0,46922			
İşbölümü**	Evet, aynı işyeri (1)	4,5597	0,51817	0,649	0,584	-
	Evet, farklı işyeri (2)	4,5463	0,55174			
	Evet, kendi işim (3)	4,4750	0,75612			
	Hayır (4)	4,4598	0,56764			
	Toplam	4,5419	0,54012			
Denge**	Evet, aynı işyeri (1)	4,2893	0,63887	2,353	0,071	-
	Evet, farklı işyeri (2)	4,1235	0,67073			
	Evet, kendi işim (3)	4,4000	0,67191			
	Hayır (4)	4,1071	0,65476			
	Toplam	4,2515	0,64910			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, doğum sonrasında çalışma hayatına dönmeme kararı alan annelerin annelik ideolojilerinin ve evcimenliklerinin çalışma hayatına katılmaya devam eden annelerden, yoğun annelik düşüncesinin ve ataerkillik boyutunun ise doğum öncesinde çalıştıkları işyerinde çalışma hayatına dönen annelerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

b. Doğum Sonrası İşe Dönüş Süresi ve Annelik İdeolojileri

Doğum sonrası işe dönüş süresinin annelik ideolojisi ile çalışan anne ideolojisi ve alt boyutları açısından anlamlı fark sergilediği görülmektedir. Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 48'de verilmiştir.

Annelik ideolojisinin doğum sonrası dört yıldan uzun süre işe ara veren anneler üzerinde 1-4 ay arası işe ara veren annelerden daha baskın olduğu yapılan çoklu karşılaştırma testleri sonucunda ortaya çıkmıştır. Çalışan anneliğin ise 1-4 ay arası ve 2-3 yıl arasında işe ara veren anneler tarafından 3 yıldan fazla işe ara veren annelere göre daha fazla benimsendiği söylenebilir. 5-8 ay ve 9-12 ay arası işe ara veren anneler ise 3 ila 4 yıl işe ara veren annelerden daha fazla çalışan anneliği savunmaktadır. Çalışan anneliğin işbölümünü işaret eden alt boyutuna ilişkin skorlar ise 2 ila 3 yıl işe ara veren annelerde 1 aydan 1 yıla kadar çalışmaya ara veren annelerden daha düşüktür. Çalışma hayatı ve anneliğin bir arada yürütülebileceği düşüncesinin de 1-4 ay ve 9-12 ay işe ara veren anneler üzerinde 3-4 yıl işe ara veren annelerden daha fazla etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 48. Doğum Sonrası İşe Dönüş Süresine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Doğum sonrası işe dönüş süresi (ay)	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi**	1-4 (1)	2,4899	0,64741	2,237*	0,031	8 > 1
	5-8 (2)	2,5320	0,57959			
	9-12 (3)	2,5862	0,56158			
	13-18 (4)	2,3961	0,55996			
	19-24 (5)	2,7810	0,81488			
	25-36 (6)	2,7152	0,68709			
	37-48 (7)	2,6591	0,35111			
	49+ (8)	3,2045	0,56617			
	Toplam	2,5585	0,62420			
Yoğun Annelik**	1-4 (1)	2,4244	0,79577	1,850	0,077	-
	5-8 (2)	2,4594	0,76224			
	9-12 (3)	2,5075	0,84231			
	13-18 (4)	2,4714	0,68661			
	19-24 (5)	2,7091	0,96752			
	25-36 (6)	2,6000	0,95019			

	37-48 (7)	2,9500	0,55076			
	49+ (8)	3,3250	0,70862			
	Toplam	2,4987	0,80930			
Evcimenlik**	1-4 (1)	2,9599	0,89056	1,638	0,123	-
	5-8 (2)	3,0352	0,90206			
	9-12 (3)	3,0448	0,71632			
	13-18 (4)	2,6607	0,78205			
	19-24 (5)	3,2841	0,89408			
	25-36 (6)	3,3667	0,99940			
	37-48 (7)	2,6250	0,96825			
	49+ (8)	3,5625	0,70394			
	Toplam	3,0315	0,87037			
Ataerkillik	1-4 (1)	1,7137	0,78454	0,985	0,442	-
	5-8 (2)	1,7070	0,65366			
	9-12 (3)	1,8657	0,77646			
	13-18 (4)	1,6786	0,74954			
	19-24 (5)	1,9545	1,16404			
	25-36 (6)	1,7000	1,08233			
	37-48 (7)	2,0000	0,40825			
	49+ (8)	2,1875	1,03294			
	Toplam	1,7622	0,78362			
Çalışan Anne İdeolojisi**	1-4 (1)	4,4951	0,45081	4,922*	0,000	1 > 7 1 > 8 2 > 7 3 > 7 4 > 7 6 > 7 6 > 8
	5-8 (2)	4,4275	0,42480			
	9-12 (3)	4,4435	0,44841			
	13-18 (4)	4,3980	0,35518			
	19-24 (5)	4,2857	0,58154			
	25-36 (6)	4,7048	0,36006			
	37-48 (7)	3,5714	0,72843			
	49+ (8)	3,9464	0,56081			
	Toplam	4,4359	0,46512			
İşbölümü	1-4 (1)	4,5954	0,55596	4,395*	0,000	6 > 1 6 > 2 6 > 3
	5-8 (2)	4,5938	0,45355			
	9-12 (3)	4,5112	0,50833			
	13-18 (4)	4,5000	0,42743			
	19-24 (5)	4,4205	0,69173			
	25-36 (6)	4,9167	0,18094			
	37-48 (7)	3,7500	0,54006			
	49+ (8)	3,9688	0,92038			
	Toplam	4,5578	0,53565			
Denge**	1-4 (1)	4,3613	0,62023	2,648*	0,011	1 > 7
	5-8 (2)	4,2057	0,66420			
	9-12 (3)	4,3532	0,58569			
	13-18 (4)	4,2619	0,47463			
	19-24 (5)	4,1061	0,70061			
	25-36 (6)	4,4222	0,70673			
	37-48 (7)	3,3333	1,12217			
	49+ (8)	3,9167	0,63621			
	Toplam	4,2734	0,64824			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

c. Doğum Sonrası Planlanan İşe Dönüş Süresi ve Annelik İdeolojileri

Doğum sonrası çalışma hayatına dönmediğini ileten annelere dönmeyi düşünüp düşünmedikleri ve bu dönüşü ne kadar süre içinde planladıkları sorulmuş ve alınan yanıtların yalnızca annelik ideolojisinin yoğun annelik alt boyutunda farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 49'da verilmiştir.

Tablo 49. Doğum Sonrası Çalışma Hayatına Dönmeyi Planlama Süresine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Planlanan işe dönüş süresi	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi**	6 ay içinde (1)	2,9773	0,52157	0,459	0,765	-
	6 ay-1 yıl içinde (2)	2,7159	0,87256			
	1-2 yıl içinde (3)	3,1364	0,74910			
	2 yıldan daha uzun süre sonra (4)	3,1023	0,51983			
	Çalışma hayatına dönmeyeceğim (5)	2,9578	0,64353			
	Toplam	2,9646	0,65660			
Yoğun Annelik**	6 ay içinde (1)	2,8000	0,65320	2,632*	0,045	4 > 2
	6 ay-1 yıl içinde (2)	2,1500	1,02956			
	1-2 yıl içinde (3)	3,1333	0,81650			
	2 yıldan daha uzun süre sonra (4)	3,4000	0,57570			
	Çalışma hayatına dönmeyeceğim (5)	2,9643	0,81841			
	Toplam	2,9148	0,86229			
Evcimenlik**	6 ay içinde (1)	3,5000	0,40825	0,195	0,940	-
	6 ay-1 yıl içinde (2)	3,5938	1,15679			
	1-2 yıl içinde (3)	3,6667	0,86120			
	2 yıldan daha uzun süre sonra (4)	3,5625	1,10801			
	Çalışma hayatına dönmeyeceğim (5)	3,3661	0,93661			
	Toplam	3,4722	0,93751			
Ataerkillik**	6 ay içinde (1)	2,3750	0,75000	1,002	0,415	-
	6 ay-1 yıl içinde (2)	2,3750	1,09381			
	1-2 yıl içinde (3)	2,0833	1,15830			
	2 yıldan daha uzun süre sonra (4)	1,4375	0,56300			
	Çalışma hayatına dönmeyeceğim (5)	2,1250	1,13550			
	Toplam	2,0741	1,04794			
Çalışan Anne İdeolojisi**	6 ay içinde (1)	4,3571	0,44416	0,626	0,646	-
	6 ay-1 yıl içinde (2)	4,5179	0,34941			
	1-2 yıl içinde (3)	4,3810	0,33401			
	2 yıldan daha uzun süre sonra (4)	4,2500	0,44361			
	Çalışma hayatına dönmeyeceğim (5)	4,2245	0,56401			
	Toplam	4,2989	0,48724			
İşbölümü**	6 ay içinde (1)	4,6875	0,47324	1,799	0,144	-
	6 ay-1 yıl içinde (2)	4,6875	0,51322			
	1-2 yıl içinde (3)	4,6250	0,34460			
	2 yıldan daha uzun süre sonra (4)	4,6875	0,34718			
	Çalışma hayatına dönmeyeceğim (5)	4,2679	0,64524			
	Toplam	4,4630	0,57340			

Denge**	6 ay içinde (1)	3,9167	0,41944	1,229	0,311	-
	6 ay-1 yıl içinde (2)	4,2917	0,60257			
	1-2 yıl içinde (3)	4,0556	0,49065			
	2 yıldan daha uzun süre sonra (4)	3,6667	0,79682			
	Çalışma hayatına dönmeyeceğim (5)	4,1667	0,65734			
	Toplam	4,0802	0,65054			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Çoklu karşılaştırma testinin sonucu, 6 ay ile 1 yıl içinde çalışma hayatına dönmeyi düşünen annelerin yoğun annelik ideolojisinin, 2 yıldan daha uzun süre sonra işe döneceğini ifade eden annelerden daha düşük düzeyde olduğu şeklindedir.

d. İşe Dönüş Nedeni ve Annelik İdeolojileri

Annelerin doğum sonrası çalışma hayatına dönüş yapma nedenleri, annelik ideolojisi ve bu ideolojinin yoğun annelik ve evcimenlik alt boyutlarında farklılık oluşturmaktadır. Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 50'de verilmiştir.

Tablo 50. Doğum Sonrası Çalışma Hayatına Dönüş Nedenine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Doğum sonrası çalışma hayatına dönüş nedeni	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi	Geçimimi sağlamak için çalışmam gerekliydi (1)	2,7895	0,70726	4,817*	0,001	1 > 2 1 > 4
	İşimi seviyorum (2)	2,4655	0,57548			
	Mesleğimde ilerlemek istiyorum (3)	2,6777	0,84635			
	Çalışma hayatının olumlu katkıları var (4)	2,4902	0,58267			
	Diğer (5)	2,7273	0,51426			
	Toplam	2,5741	0,63720			
Yoğun Annelik	Geçimimi sağlamak için çalışmam gerekliydi (1)	2,7622	0,91513	3,943*	0,004	1 > 2 1 > 4
	İşimi seviyorum (2)	2,3517	0,75236			
	Mesleğimde ilerlemek istiyorum (3)	2,7091	1,02123			
	Çalışma hayatının olumlu katkıları var (4)	2,4370	0,78077			
	Diğer (5)	3,1000	0,42426			
	Toplam	2,5237	0,83364			
Evcimenlik**	Geçimimi sağlamak için çalışmam gerekliydi (1)	3,2860	0,86592	3,039*	0,017	1 > 4
	İşimi seviyorum (2)	2,9655	0,82776			
	Mesleğimde ilerlemek istiyorum (3)	2,9545	0,92748			
	Çalışma hayatının olumlu katkıları var (4)	2,9416	0,89779			
	Diğer (5)	3,1250	0,88388			
	Toplam	3,0397	0,88895			
Ataerkillik	Geçimimi sağlamak için çalışmam gerekliydi (1)	1,8649	0,94134	1,349	0,251	-

	İşimi seviyorum (2)	1,7500	0,75073			
	Mesleğimde ilerlemek istiyorum (3)	2,0455	0,96059			
	Çalışma hayatının olumlu katkıları var (4)	1,7203	0,74515			
	Diğer (5)	1,0000	0,00000			
	Toplam	1,7689	0,81034			
Çalışan Anne İdeolojisi**	Geçimimi sağlamak için çalışmam gerekiyordu (1)	4,4015	0,43481	0,749	0,559	-
	İşimi seviyorum (2)	4,4507	0,43954			
	Mesleğimde ilerlemek istiyorum (3)	4,3247	0,62952			
	Çalışma hayatının olumlu katkıları var (4)	4,4449	0,47580			
	Diğer (5)	4,8571	0,00000			
	Toplam	4,4328	0,46332			
İşbölümü**	Geçimimi sağlamak için çalışmam gerekiyordu (1)	4,5743	0,48100	0,723	0,576	-
	İşimi seviyorum (2)	4,4784	0,58916			
	Mesleğimde ilerlemek istiyorum (3)	4,6136	0,61607			
	Çalışma hayatının olumlu katkıları var (4)	4,5617	0,53789			
	Diğer (5)	5,0000	0,00000			
	Toplam	4,5568	0,53146			
Denge**	Geçimimi sağlamak için çalışmam gerekiyordu (1)	4,1712	0,68588	2,318	0,057	-
	İşimi seviyorum (2)	4,4138	0,60314			
	Mesleğimde ilerlemek istiyorum (3)	3,9394	0,86690			
	Çalışma hayatının olumlu katkıları var (4)	4,2893	0,62873			
	Diğer (5)	4,6667	0,00000			
	Toplam	4,2673	0,65158			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Doğum sonrasında işe dönüş nedenlerine göre, geçimini sağlamak için kendisini çalışmak zorunda hisseden annelerin işini sevdiğini ve çalışma hayatının sosyal, kültürel ve mesleki katkıları olduğunu belirten annelerden daha fazla annelik ideolojisi ve yoğun annelik düşüncesi geliştirdiği anlaşılmıştır. Evcimenliğe dair incelemeler ise yine geçim sıkıntısı yaşamamak için çalışma hayatına dönen annelerin çalışma hayatının olumlu katkılarını gözetken annelere göre yüksek skora sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır. Para kazanmayı erkeğe, ev ve çocuklar ile ilgilenmeyi kadına atfeden evcimenlik kültürü ile tutarlı görüş sergileyen kadınların, geçimlerini sağlamak zorunda olmaları durumunda çalışma hayatına katılmak yerine evde kalmayı yeğleyecekleri anlaşılmaktadır.

e. Doğum İzninde Geçim Zorluğu ve Annelik İdeolojileri

Doğum izninde geçim zorluğu yaşama durumunun annelik ideolojisi ve alt boyutu olan yoğun annelik düşüncesi açısından anlamlı bir fark yarattığı görülmektedir.

Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 51'de verilmiştir.

Doğum izni boyunca geçim sıkıntısı yaşayan annelerin annelik ideolojisine ve yoğun annelik düşüncesine geçim sıkıntısı yaşamayan annelerden daha bağlı oldukları belirlenmiştir. Benzer biçimde çalışan anne ideolojisinin denge alt boyutu skoru yüksek anneler, doğum izninde geçim zorluğu yaşamayan katılımcılardan oluşmaktadır. Bu bilgi, bir önceki analizler ile bir arada değerlendirildiğinde elde edilen sonuç, eşin geliri, annenin geliri, eğitim seviyesi ve meslek düzeyinin annelik ideolojileri ile ilgili olduğu ve geçim sıkıntısı yaşayan annelerin çalışma hayatına katılma kararları üzerindeki tek motivasyon kaynağının ücret olduğu biçimindedir.

Tablo 51. Doğum Sonrası Kullanılan İzin Süresince Geçim Zorluğu Yaşama Durumuna Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Geçim Zorluğu Yaşama Durumu	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi**	Zorluk Çektim (1)	2,7835	0,75909	3,556*	0,030	1 > 3
	Biraz zorlandım (2)	2,6208	0,62600			
	Hiç Zorlanmadım (3)	2,5291	0,61972			
	Toplam	2,5986	0,64560			
Yoğun Annelik	Zorluk Çektim (1)	2,8873	1,01161	6,026*	0,003	1 > 2 1 > 3
	Biraz zorlandım (2)	2,5538	0,83865			
	Hiç Zorlanmadım (3)	2,4500	0,76026			
	Toplam	2,5481	0,83751			
Evcimenlik**	Zorluk Çektim (1)	3,1136	0,90372	0,568	0,567	-
	Biraz zorlandım (2)	3,1080	0,86720			
	Hiç Zorlanmadım (3)	3,0163	0,92293			
	Toplam	3,0654	0,89769			
Ataerkillik	Zorluk Çektim (1)	1,8636	0,99282	0,487	0,615	-
	Biraz zorlandım (2)	1,8136	0,84120			
	Hiç Zorlanmadım (3)	1,7525	0,77167			
	Toplam	1,7913	0,82982			
Çalışan Anne İdeolojisi**	Zorluk Çektim (1)	4,3636	0,51200	1,506	0,223	-
	Biraz zorlandım (2)	4,4100	0,45352			
	Hiç Zorlanmadım (3)	4,4707	0,45148			
	Toplam	4,4326	0,46104			
İşbölümü**	Zorluk Çektim (1)	4,5818	0,54232	0,103	0,902	-
	Biraz zorlandım (2)	4,5459	0,49300			
	Hiç Zorlanmadım (3)	4,5613	0,55902			
	Toplam	4,5578	0,53031			
Denge	Zorluk Çektim (1)	4,0727	0,79528	4,444*	0,012	3 > 1
	Biraz zorlandım (2)	4,2288	0,66487			
	Hiç Zorlanmadım (3)	4,3500	0,57952			
	Toplam	4,2657	0,65042			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Yapılan analizler neticesinde araştırmanın hipotezlerinden olan H₁₃ hipotezi doğrulanmıştır.

5. Doğum Sonrası Yasal Hakların Kullanımı ve Annelik İdeolojileri

Annelerin ücretli-ücretsiz doğum izinlerinden faydalanma durumları ve süreleri ile emzirme izninden faydalanma durumlarının annelik ideolojileri ile olan ilişkisi izleyen kısımda incelenecektir.

a. Ücretli Doğum İzni ve Annelik İdeolojileri

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarının verildiği Tablo 52'ye göre annelik ideolojisi ve annelik ideolojisinin alt boyutları olan yoğun annelik, evcimenlik, ataerkillik ile çalışan anne ideolojisi değişkenleri, araştırmaya katılan annelerin ücretli izin kullanımına göre farklılık göstermektedir (p < 0,05). Buna göre annelik ideolojisi ve alt boyutlarının ücretli doğum izni kullanmayan annelerde kullanan annelere göre daha baskın olduğu söylenebilir.

Tablo 52. Ücretli Doğum İzni Kullanımına Göre Faktörlerin Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi)

	Ücretli doğum izin kullanımı						t	p
	Evet			Hayır				
	n	Ortalama	Std. Sapma	n	Ortalama	Std. Sapma		
Annelik ideolojisi	240	2,5102	0,59954	190	2,7177	0,68165	-3,304*	0,001
Yoğun annelik	240	2,4708	0,80072	190	2,6358	0,86041	-2,053*	0,041
Evcimenlik	240	2,9500	0,88313	190	3,2303	0,89084	-3,255*	0,001
Ataerkillik	240	1,7292	0,77728	190	1,8974	0,89161	-2,088*	0,037
Çalışan anne ideolojisi	240	4,4696	0,39801	190	4,3782	0,53446	1,966	0,050
İşbölümü	240	4,5927	0,44345	190	4,5079	0,62779	1,639	0,102
Denge	240	4,3056	0,60231	190	4,2053	0,70646	1,588	0,113

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Kadınların ücretli doğum izni kullanım durumları ile emzirme izni kullanımı arasındaki ilişki, yapılan ki-kare testi sonuçlarına göre anlamlı bulunmuştur (Tablo 53). Diğer bir deyişle ücretli doğum izni kullanılması ya da kullanılmaması ile emzirme izni kullanımı ya da tercihi arasında ilişki bulunmaktadır. Ücretli doğum izni kullananların %63,8'inin emzirme izninden de faydalandığı, %34'ünün ise bu haktan faydalanamadığı ancak mümkün olsaydı bu haklarını kullanmak istedikleri görölmektedir. Ücretli doğum izni kullanamayan katılımcıların %46'sı emzirme izni kullanmış, %47,7'si ise bu haktan faydalanmak istemelerine rağmen faydalanamamıştır.

Tablo 53. Ücretli Doğum İzni Kullanma Durumunun Emzirme İzni Kullanma Durumuna Göre Dağılımı ve Ki-Kare Testi Sonuçları

			Emzirme İzni				Pearson Ki-Kare
			Evet, kullandım	Hayır, kullanmadım ama kullanmak isterdim	Hayır, kullanmadım kullanmak istemezdim	Toplam	
Ücretli Doğum İzni	Evet	Sayı	150	80	5	235	Tablo Değeri: 35,016* Anlamlılık Düzeyi: 0,000
		%	63,8%	34,0%	2,1%	100,0%	
	Hayır	Sayı	80	83	11	174	
		%	46,0%	47,7%	6,3%	100,0%	
Toplam		Sayı	230	163	16	409	
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

*0,05 anlam düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Yapılan analiz neticesinde araştırmanın hipotezlerinden olan H₇ hipotezi doğrulanmıştır.

b. Ücretsiz Doğum İzni ve Annelik İdeolojileri

Tablo 54'e göre, annelik ideolojisi ve annelik ideolojisinin alt boyutlarından yoğun annelik ve ataerkillik boyutları araştırmaya katılan annelerin ücretsiz izin kullanımına göre farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Annelik ideolojisi ile yoğun annelik ve ataerkillik alt boyutlarının, ücretsiz doğum izni kullanmayan annelerde kullanan annelere göre daha baskın olduğu söylenebilir.

Tablo 54. Ücretsiz Doğum İzni Kullanımına Göre Faktörlerin Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi)

	Ücretsiz doğum izni kullanımı						t	p
	Evet			Hayır				
	n	Ortalama	Std. Sapma	n	Ortalama	Std. Sapma		
Annelik ideolojisi	225	2,4909	0,58425	199	2,7350	0,68664	-3,916*	0,000
Yoğun annelik	225	2,3964	0,75355	199	2,7146	0,87371	-3,989*	0,000
Evcimenlik	225	3,0011	0,90863	199	3,1646	0,86544	-1,89	0,059
Ataerkillik	225	1,7067	0,71383	199	1,9271	0,94333	-2,686*	0,008
Çalışan anne ideolojisi	225	4,4546	0,42724	199	4,3920	0,50538	1,383	0,167
İşbölümü	225	4,5856	0,45459	199	4,5151	0,61476	1,328	0,185
Denge	225	4,2800	0,65927	199	4,2278	0,64574	0,821	0,412

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Ücretli ve ücretsiz doğum izni kullanmayan annelerin annelik ideolojisi skorlarının bu izinleri kullanan annelere göre daha yüksek olmasının nedenlerinden biri, kadınların annelik ideolojisi doğrultusunda doğum zamanı yaklaştığında ücretli izin kullanmak yerine kurumdan ayrılarak bu sınırlı süreyi kendi uygun gördükleri süreye kadar genişletmek istemesi olabilir. Genişletilen bu süre, erken çocuk bakımını kapsayabileceği gibi yeniden çalışma hayatına dönülmemesiyle süresiz hale

gelebilmektedir. Diğer bir deyişle işten ayrılan anne, çocuğun erken çocukluğu sona erene ya da çocuk, okul çağına gelene kadar çalışma hayatına ara vermeyi ya da çalışma hayatının tamamen dışına çıkmayı tercih edebilmektedir. Ücretli ve ücretsiz izin kullanımına dayalı bu farklılığın diğer bir nedeni ise kurumların farklı gerekçeler ile kadınları hamilelik süresinde ya da doğum sonrasında işten çıkarmaları olabilmektedir. Özellikle ülkemizde kayıt dışı çalışmanın oldukça yüksek oranlarda olduğu göz önünde bulundurulursa, ücretli izin kullanım hakkını birçok kadın elde edemediği için doğum sonrasında çalışma hayatına ara vermek zorunda kalmaktadır. Erken çocukluk döneminde yeniden çalışma hayatına dâhil olmak; çocuğun emzirilmesine olanak tanıyan ve işyeri kreşine sahip bir kurumda kayıtlı olarak çalışma ya da kreş ya da ücretli çocuk bakım hizmetini satın almak üzere yeterli gelir edebilme koşullarına bağlı hale gelmektedir. Özellikle yeterli eğitim seviyesine ya da mesleğe sahip olmayan kadınlar, uygun koşullarda çalışma hayatına dâhil olamayacakları düşüncesi ile annelik ve ev kadınlığı etrafında yaşamlarını düzenleme yoluna gidebilmektedirler.

Doğum sonrası kullanılan ücretsiz izin süreleri de, annelik ideolojisi ve yoğun annelik alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 55'te verilmiştir.

Tablo 55. Doğum Sonrası Kullanılan Ücretsiz İzin Süresine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Doğum sonrası kullanılan ücretsiz izin süresi	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi**	0-4 hafta (1)	2,4329	0,55440	2,195*	0,036	8 > 3 8 > 6
	5-8 hafta (2)	2,4709	0,62633			
	9-12 hafta (3)	2,3168	0,53548			
	13-16 hafta (4)	2,5032	0,56889			
	17-20 hafta (5)	2,6364	0,67595			
	21-24 hafta (6)	2,4139	0,49605			
	25-52 hafta (7)	2,5923	0,60136			
	53+ hafta (8)	3,0364	0,55414			
	Toplam	2,4915	0,58051			
Yoğun Annelik**	0-4 hafta (1)	2,3333	0,76768	2,428*	0,020	8 > 2 8 > 3 8 > 4 8 > 6
	5-8 hafta (2)	2,2923	0,72380			
	9-12 hafta (3)	2,2121	0,67628			
	13-16 hafta (4)	2,3767	0,69722			
	17-20 hafta (5)	2,6800	0,97042			
	21-24 hafta (6)	2,3489	0,66131			
	25-52 hafta (7)	2,4788	0,74656			
	53+ hafta (8)	3,1600	0,79331			
	Toplam	2,3967	0,74318			
Evcimenlik**	0-4 hafta (1)	3,0238	0,89758	1,022	0,417	-
	5-8 hafta (2)	3,0769	1,07323			

	9-12 hafta (3)	2,7955	0,94053			
	13-16 hafta (4)	3,0116	0,86077			
	17-20 hafta (5)	2,9667	0,92518			
	21-24 hafta (6)	2,8936	0,71045			
	25-52 hafta (7)	3,0682	0,79616			
	53+ hafta (8)	3,5750	0,99338			
	Toplam	2,9990	0,88814			
Ataerkillik**	0-4 hafta (1)	1,5000	0,75829	1,072	0,382	-
	5-8 hafta (2)	1,7051	0,74972			
	9-12 hafta (3)	1,6212	0,59987			
	13-16 hafta (4)	1,8023	0,55784			
	17-20 hafta (5)	1,8667	0,93478			
	21-24 hafta (6)	1,6170	0,72391			
	25-52 hafta (7)	1,9242	0,77178			
	53+ hafta (8)	1,6500	0,91439			
	Toplam	1,7137	0,71950			
Çalışan Anne İdeolojisi**	0-4 hafta (1)	4,5782	0,30128	1,315	0,244	-
	5-8 hafta (2)	4,5055	0,45038			
	9-12 hafta (3)	4,5498	0,38980			
	13-16 hafta (4)	4,3488	0,42321			
	17-20 hafta (5)	4,3238	0,53579			
	21-24 hafta (6)	4,4802	0,35922			
	25-52 hafta (7)	4,3983	0,48545			
	53+ hafta (8)	4,4000	0,43540			
	Toplam	4,4547	0,42197			
İşbölümü**	0-4 hafta (1)	4,7619	0,40679	1,598	0,137	-
	5-8 hafta (2)	4,6218	0,50936			
	9-12 hafta (3)	4,6818	0,42515			
	13-16 hafta (4)	4,4884	0,45628			
	17-20 hafta (5)	4,5000	0,47246			
	21-24 hafta (6)	4,5585	0,39430			
	25-52 hafta (7)	4,4318	0,55647			
	53+ hafta (8)	4,6500	0,33747			
	Toplam	4,5737	0,46213			
Denge**	0-4 hafta (1)	4,3333	0,55777	0,954	0,466	-
	5-8 hafta (2)	4,3504	0,63037			
	9-12 hafta (3)	4,3737	0,51206			
	13-16 hafta (4)	4,1628	0,75021			
	17-20 hafta (5)	4,0889	0,96335			
	21-24 hafta (6)	4,3759	0,58408			
	25-52 hafta (7)	4,3535	0,48548			
	53+ hafta (8)	4,0667	0,68132			
	Toplam	4,2960	0,63391			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Doğum sonrası kullanılan ücretsiz izin süresi 52 haftadan fazla olan annelerin annelik ideolojisi, 9-12 ve 21-24 hafta olan annelerin annelik ideolojisinden daha güçlü görünmektedir. Benzer biçimde 5-8, 9-12, 13-16 ve 21-24 hafta ücretsiz annelik izni kullanan annelerin yoğun anneliğe dair düşünceleri, ücretsiz doğum izni bir yıldan uzun

süren annelerden daha zayıftır. Diğer bir deyişle yasal olarak anneye tanınan 6 aya kadar ücretsiz izin hakkını sınırlar doğrultusunda kullanan anneler, annelik ideolojisi ve yoğun annelik düşüncesinden uzaktır.

Tablo 56. Ücretli ve Ücretsiz Doğum İzni Kullanma Durumunun Erken Çocuk Bakımı Tercihine Göre Dağılımı ve Ki-Kare Testi Sonuçları

			Erken Çocuk Bakımı						Toplam	Pearson Ki-Kare
			Kendim baktım	Aile büyüklerimiz/esim/büyük çocuğum baktı	Evde bakıcı hizmeti aldım	Özel kreş	İşyeri kreşi			
Ücretli Doğum izni	Evete	Sayı %	25 10,6%	150 63,5%	49 20,8%	9 3,8%	3 1,3%	236 100%	Tablo Değeri 35,016*	
	Hayır	Sayı %	58 31,5%	78 42,5%	42 22,8%	5 2,7%	1 0,5%	184 100%		
Toplam		Sayı %	83 19,8%	228 54,2%	91 21,7%	14 3,3%	4 1,0%	420 100%	Anlamlılık Düzeyi 0,000	
Ücretsiz Doğum izni	Evete	Sayı %	19 8,5%	137 61,4%	55 24,7%	10 4,5%	2 0,9%	223 100%	Tablo Değeri 39,567*	
	Hayır	Sayı %	61 31,9%	90 47,2%	35 18,3%	3 1,6%	2 1%	191 100%		
Toplam		Sayı %	80 19,3%	227 54,9%	90 21,7%	13 3,1%	4 1,0%	414 100%	Anlamlılık Düzeyi 0,000	

*0,05 anlam düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Kadınların hem ücretli hem de ücretsiz izin kullanım durumlarına göre erken çocuk bakımı tercihleri arasındaki farklar, yapılan ki-kare testi sonuçlarına göre anlamlı bulunmuştur (Tablo 56). Diğer bir deyişle, annelerin ücretli ya da ücretsiz doğum izni kullanması ya da kullanmaması ile erken çocuk bakımı tercihleri arasında ilişki bulunmaktadır. Yapılan analizler neticesinde araştırmanın hipotezlerinden olan H_8 hipotezi doğrulanmıştır.

c. Emzirme İzni ve Annelik İdeolojileri

Yasal olarak tanınan emzirme izninin kullanılıp kullanılmamasına göre yoğun annelik düşüncesi üzerinde anlamlı fark yarattığı görülmüştür. Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 57'de verilmiştir.

Tablo 57. Doğum Sonrası Emzirme İzni Kullanma Durumuna Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Emzirme izni	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi**	Evete (1)	2,5202	0,62938	2,866	0,058	-
	Hayır, isterdim (2)	2,6577	0,65501			
	Hayır, istemezdim (3)	2,7670	0,72952			
	Toplam	2,5852	0,64665			
Yoğun Annelik	Evete (1)	2,4443	0,78942	3,377*	0,035	2 > 1

	Hayır, isterdim (2)	2,6614	0,88343			
	Hayır, istemezdim (3)	2,6375	0,94437			
	Toplam	2,5393	0,83936			
Evcimenlik**	Evet (1)	2,9837	0,87823	1,713	0,182	-
	Hayır, isterdim (2)	3,1054	0,90296			
	Hayır, istemezdim (3)	3,3281	1,07904			
	Toplam	3,0461	0,89792			
Ataerkillik**	Evet (1)	1,7826	0,79058	0,515	0,598	-
	Hayır, isterdim (2)	1,7530	0,82158			
	Hayır, istemezdim (3)	1,9688	1,14701			
	Toplam	1,7779	0,81788			
Çalışan Anne İdeolojisi**	Evet (1)	4,4379	0,44680	0,048	0,953	-
	Hayır, isterdim (2)	4,4320	0,47157			
	Hayır, istemezdim (3)	4,4018	0,59526			
	Toplam	4,4341	0,46204			
İşbölümü**	Evet (1)	4,5391	0,53081	0,865	0,422	-
	Hayır, isterdim (2)	4,5994	0,50293			
	Hayır, istemezdim (3)	4,4688	0,80558			
	Toplam	4,5607	0,53237			
Denge**	Evet (1)	4,3029	0,63272	1,047	0,352	-
	Hayır, isterdim (2)	4,2088	0,67811			
	Hayır, istemezdim (3)	4,3125	0,64943			
	Toplam	4,2654	0,65209			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Emzirme izni kullanmayı istemelerine rağmen bundan faydalanamayan anneler, bu izinden faydalanan annelerden daha fazla yoğun annelik düşüncesine sahiptirler. Bebeğin fiziksel açıdan anneye en yakın bulunması gereken dönemde bu haktan faydalanamamış olmanın eksikliği ve suçluluk duygusu, yoğun anneliğe atfedilen değeri yükseltebileceği gibi, hali hazırda yoğun annelik düşüncesine sahip olmak da suçluluk duygusu yaşanmasına neden olabilir.

Yapılan analizler neticesinde araştırmamızın hipotezlerinden olan H_{14} hipotezi doğrulanmıştır.

6. Erken Çocuk Bakımı ve Annelik İdeolojileri

Annelerin erken çocuk bakımı tercihleri ile ev işlerinde ve çocuk bakımında üçüncü kişiden yardım alma durumunun annelik ideolojileriyle olan ilişkisi izleyen kısımda incelenecektir.

a. Erken Çocuk Bakımı Tercihleri ve Annelik İdeolojileri

Erken çocuk bakımı tercihleri, annelik ideolojisi ve alt boyutları olan yoğun annelik ve evcimenlik altboyutu ile çalışan anne ideolojisi ve denge alt boyutunda

farklılık göstermektedir. Tek yönlü varyans analizi sonuçları ve tespit edilen farklılığa yol açan gruplar ise Tablo 58'de verilmiştir.

Tablo 58. Erken Çocuk Bakımı Tercihine Göre İdeolojilerin Tek Yönlü ANOVA ve Post-Hoc Testi Sonuçları

İdeolojiler ve alt boyutları	Erken çocuk bakımı tercihi	Ortalama	Std. sapma	F testi	p sig. (2-tailed)	Post-Hoc
Annelik İdeolojisi**	Kendim baktım (1)	2,8626	0,67231	5,461*	0,000	1 > 4 1 > 5
	Büyük çocuğum baktı (2)	3,4545	0,79253			
	Eşim baktı (3)	2,5584	0,67098			
	Aile büyüklerimiz baktı (4)	2,5413	0,58000			
	Evde bakıcı hizmeti aldım (5)	2,4545	0,68004			
	Özel kreş (6)	2,4156	0,62753			
	İşyeri kreşi (7)	3,1364	0,38211			
	Toplam	2,5991	0,64521			
Yoğun Annelik**	Kendim baktım (1)	2,8891	0,85337	5,701*	0,000	1 > 4 1 > 5 2 > 4 2 > 5 2 > 6
	Büyük çocuğum baktı (2)	3,9333	0,98658			
	Eşim baktı (3)	2,4857	0,90079			
	Aile büyüklerimiz baktı (4)	2,4584	0,77688			
	Evde bakıcı hizmeti aldım (5)	2,4151	0,82895			
	Özel kreş (6)	2,2143	0,72944			
	İşyeri kreşi (7)	3,0500	0,90000			
	Toplam	2,5491	0,83385			
Evcimenlik**	Kendim baktım (1)	3,2880	0,91907	2,653*	0,015	1 > 5
	Büyük çocuğum baktı (2)	3,6667	1,04083			
	Eşim baktı (3)	3,1071	1,03940			
	Aile büyüklerimiz baktı (4)	3,0514	0,86598			
	Evde bakıcı hizmeti aldım (5)	2,8333	0,83677			
	Özel kreş (6)	2,9821	0,98285			
	İşyeri kreşi (7)	3,6875	1,08733			
	Toplam	3,0637	0,89062			
Ataerkillik**	Kendim baktım (1)	1,9457	0,94478	0,961	0,451	-
	Büyük çocuğum baktı (2)	1,8333	0,76376			
	Eşim baktı (3)	1,6429	0,37796			
	Aile büyüklerimiz baktı (4)	1,7283	0,76801			
	Evde bakıcı hizmeti aldım (5)	1,7957	0,82501			
	Özel kreş (6)	1,7857	0,95503			
	İşyeri kreşi (7)	2,2500	1,32288			
	Toplam	1,7951	0,82819			
Çalışan Anne İdeolojisi	Kendim baktım (1)	4,2376	0,57856	3,631*	0,002	4 > 1 5 > 1
	Büyük çocuğum baktı (2)	4,2381	0,21822			
	Eşim baktı (3)	4,4490	0,35407			
	Aile büyüklerimiz baktı (4)	4,4449	0,41663			
	Evde bakıcı hizmeti aldım (5)	4,5453	0,45952			
	Özel kreş (6)	4,3878	0,47357			
	İşyeri kreşi (7)	4,3571	0,74231			
	Toplam	4,4183	0,47668			
İşbölümü	Kendim baktım (1)	4,4022	0,70219	1,684	0,123	-
	Büyük çocuğum baktı (2)	4,4167	0,52042			
	Eşim baktı (3)	4,3929	0,57477			

	Aile büyüklerimiz baktı (4)	4,5799	0,44722			
	Evde bakıcı hizmeti aldım (5)	4,6290	0,58817			
	Özel kreş (6)	4,5179	0,47499			
	İşyeri kreşi (7)	4,4375	0,80039			
	Toplam	4,5451	0,55077			
Denge**	Kendim baktım (1)	4,0181	0,71161	3,559*	0,002	4 > 1 5 > 1
	Büyük çocuğum baktı (2)	4,0000	0,33333			
	Eşim baktı (3)	4,5238	0,32530			
	Aile büyüklerimiz baktı (4)	4,2648	0,63605			
	Evde bakıcı hizmeti aldım (5)	4,4337	0,60948			
	Özel kreş (6)	4,2143	0,64856			
	İşyeri kreşi (7)	4,2500	0,68718			
	Toplam	4,2492	0,65526			

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

** Varyansları homojen değil.

Erken çocukluk döneminde çocuğuna kendi bakmayı tercih eden annelerin çocuğunun bakımını aile büyüklerinin ya da evde bakıcının üstlendiği annelerden daha fazla annelik ideolojisini, evcimenlik ve yoğun annelik düşüncesine sahip oldukları, bebeğin bakımını büyük çocuklarının üstlendiği annelerin ise aile büyüklerinden, özel bakıcıdan ya da kreşten destek alan annelere göre daha çok yoğun anneliği savundukları anlaşılmaktadır. Özellikle büyük çocuk ile küçük çocuk arasında önemli ölçüde yaş farkı olması ve bu büyük çocuğun kız çocuk olması, birçok ailede ikinci bir anne gibi kabul edilmesini ve annenin üstlenemediği sorumluluğu üstlenmesi beklentisini beraberinde getirmektedir. Bu nedenle erken çocuk bakımını büyük çocuğun yardımı ile sağlayan annelerin yoğun anneliğe dair düşüncelerinin diğer bakım desteklerine kıyasla hayata geçirilmeleri daha fazla mümkün olacaktır.

Çalışan annelik ideolojisine sahip annelerin ise erken çocuk bakım tercihleri, aile büyükleri ve bakıcıdan yana olmaktadır. Bu sayede annelik ve çalışma hayatı arasında denge kurulmaya çalışılmaktadır.

b. Çocuk Bakımında 3. Kişiden Yardım Alma Tercih ve Annelik İdeolojileri

Tablo 59'a göre annelik ideolojisinin alt boyutlarından ataerkillik değişkeni araştırmaya katılan annelerin çocuk bakımında 3. kişiden (bakıcı, aile büyüğü, kreş vb.) yardım alma tercihine göre farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Bu doğrultuda ataerkillik düşünce yapısına sahip olan annelerin çocuk bakımında yardım almayı tercih etmedikleri söylenebilir.

Tablo 59. Çocuk Bakımında 3. Kişiden Yardım Alma Tercihine Göre Faktörlerin Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi)

	Çocuk Bakımında 3. Kişiden Yardım Alma Tercihi						t	p
	Evet			Hayır				
	n	Ortalama	Std. Sapma	n	Ortalama	Std. Sapma		
Annelik ideolojisi	20	2,5500	0,64315	482	2,6607	0,64680	-0,750	0,454
Yoğun annelik	20	2,6900	0,92787	482	2,6124	0,84362	0,401	0,688
Evcimenlik	20	2,9750	1,03523	482	3,1395	0,87564	-0,817	0,414
Ataerkillik	20	1,3500	0,48936	482	1,8237	0,83019	-2,532*	0,012
Çalışan anne ideolojisi	20	4,3643	0,53347	482	4,3859	0,47684	-0,198	0,843
İşbölümü	20	4,5000	0,70711	482	4,5078	0,54650	-0,062	0,951
Denge	20	4,1833	0,63499	482	4,2234	0,65063	-0,270	0,787

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

c. Ev İşlerinde 3. Kişiden Yardım Alma Tercihi ve Annelik İdeolojileri

Tablo 60'a göre annelik ideolojisi ve annelik ideolojisinin alt boyutlarından yoğun annelik ve evcimenlik değişkenleri, araştırmaya katılan annelerin ev işlerinde 3. kişiden (gündelikçi, aile büyüğü, eş vb.) yardım alma tercihinine göre farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Bu doğrultuda annelik ideolojisine ve bahsedilen alt boyutlarına uygun bir düşünce yapısına sahip olan annelerin ev işlerinde yardım almayı tercih etmedikleri söylenebilir. Yapılan analizler neticesinde araştırmamanın hipotezlerinden olan H_{15} hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 60. Ev İşlerinde 3. Kişiden Yardım Alma Tercihine Göre Faktörlerin Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi)

	Ev İşlerinde 3. Kişiden Yardım Alma Tercihi						t	p
	Evet			Hayır				
	n	Ortalama	Std. Sapma	n	Ortalama	Std. Sapma		
Annelik ideolojisi	77	2,4463	0,54669	425	2,6943	0,65624	-3,546*	0,001
Yoğun annelik	77	2,4026	0,71044	425	2,6541	0,86373	-2,759*	0,007
Evcimenlik	77	2,8539	0,82453	425	3,1835	0,88346	-3,042*	0,002
Ataerkillik	77	1,7403	0,71456	425	1,8165	0,84282	-0,746	0,456
Çalışan anne ideolojisi	77	4,3896	0,44855	425	4,3842	0,48440	0,091	0,927
İşbölümü	77	4,4935	0,54255	425	4,5100	0,55536	-0,241	0,81
Denge	77	4,2511	0,54385	425	4,2165	0,66721	0,495	0,621

*0,05 anlam düzeyinde fark istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Buraya kadar yapılan incelemelerle çalışma hayatına; evlilik hayatına; işe dönüş, çocuk sahibi olma ve çocuk bakım tercihlerine dair elde edilen verilerin annelik ideolojileri ile ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bir sonraki başlık altında ise annelik ideolojilerinin; annelerin çalışma hayatına yönelik tercihleri üzerinde yaratacağı olası etkiler araştırılacaktır.

D. ANNELERİN ÇALIŞMA HAYATI TERCİHLERİNİ YORDAYAN DEĞİŞKENLERİN BELİRLENMESİ

İdeolojiler ile annelerin çalışma hayatına dair tercihleri (çalışma hayatı annelik öncesi ve sonrası devam edenler, annelik öncesi ya da sonrasında çalışma hayatının dışına çıkanlar, annelikten sonra çalışma hayatına katılanlar ve hayatı boyunca hiç çalışmayanlar) arasındaki ilişkiyi modellemek için multinominal lojistik regresyon analizi uygulanmıştır. Model uyum bilgisi değerleri ($\chi^2(24, N = 502) = 342,208$, Nagelkerke $R^2 = 0,64$, $p < 0,001$) incelendiğinde, kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve gerçek verilere iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 61).

Tablo 61. Model Uyum Bilgisi (İdeolojiler)

Model	-2 LL	χ^2	s.d.	p
Sabit Terimli	736,836			
Doymuş	394,628	342,208	24	0,000

Multinominal lojistik regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerin anlamlılığını ölçmek için olabilirlik oran testi yapılmıştır. Araştırmanın modelinde kullanılan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni bir bütün olarak anlamlı bir şekilde açıklayıp açıklamadığı Tablo 62'de gösterilmiştir.

Tablo 62. Olabilirlik Oran Testi Sonuçları (İdeolojiler)

Etki	χ^2	s.d.	p
Çalışan anne ideolojisi	17,292	4	0,002**
Annelik ideolojisi	15,628	4	0,004**
Profesyonel meslek	14,695	4	0,005**
Ücretli çalışma	136,327	4	0,000**
Çocuk bakımı	51,838	4	0,000**
Eğitim	19,538	4	0,001**

**p < 0,01

Tablo 62 incelendiğinde, bağımlı değişken olan çalışma hayatı tercihi üzerinde annelik ideolojisi ve çalışan anne ideolojisi ile istihdam durumu, profesyonel mesleklere sahip olma durumu, eğitim ve çocuk bakımında farklı kanallardan destek alma tercihi değişkenlerinin anlamlı etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmanın modeline ilişkin multinominal lojistik regresyon analiz sonuçları Tablo 63'te görülmektedir. Referans grubu olarak hayatı boyunca hiç çalışmayanlar alınmıştır, ancak hayatı boyunca hiç çalışmayanlar için belirlenen referans grubu, çalışma hayatı annelik öncesi ve sonrasında devam edenlerdir. Buna göre, parametre tahminleri Tablo 63'te gösterilmiştir.

Tablo 63. Multinomial Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları (İdeolojiler)

Çalışma Tercihi		Katsayı β	Std. Sapma	p	Odds Oranı
Çalışma hayatı annelik öncesi ve sonrasında devam edenler (Hayatı boyunca çalışma hayatına hiç katılmayanlara göre)	Sabit	22,930	3,499	0,000	
	Çalışan Anne İdeolojisi	1,721	0,776	0,027	5,589
	Annelik İdeolojisi	0,037	0,577	0,948	1,038
	Lise ve altı	-19,921	0,921	0,000	2,232E-09
	Üniversite ve üzeri	0 ^b	.	.	.
	Profesyonel meslekler dışındaki mesleklerde çalışmak	-5,488	0,864	0,000	0,004
	Profesyonel meslek sahibi olmak	0 ^b	.	.	.
	Ücretli olarak çalışma hayatına katılmayan	-4,597	1,520	0,002	0,010
	Ücretli Çalışan	0 ^b	.	.	.
	Çocuk bakımında destek almak	-2,364	0,807	0,003	0,094
Çocuk bakımını tek başına gerçekleştirmek	0 ^b	.	.	.	
Annelikten önce çalışma hayatının dışına çıkanlar (Hayatı boyunca çalışma hayatına hiç katılmayanlara göre)	Sabit	15,387	3,783	0,000	
	Çalışan Anne İdeolojisi	1,423	0,668	0,033	4,151
	Annelik İdeolojisi	1,392	0,815	0,088	4,025
	Lise ve altı	-1,427	0,904	0,114	0,240
	Üniversite ve üzeri	0 ^b	.	.	.
	Profesyonel meslekler dışındaki mesleklerde çalışmak	-19,687	1,093	0,000	2,818E-09
	Profesyonel meslek sahibi olmak	0 ^b	.	.	.
	Ücretli olarak çalışma hayatına katılmayan	-1,408	1,035	0,174	0,245
	Ücretli Çalışan	0 ^b	.	.	.
	Çocuk bakımında destek almak	-5,044	1,526	0,001	0,006
Çocuk bakımını tek başına gerçekleştirmek	0 ^b	.	.	.	
Annelikten sonra çalışma hayatının dışına çıkanlar (Hayatı boyunca çalışma hayatına hiç katılmayanlara göre)	Sabit	13,729	3,993	0,001	
	Çalışan Anne İdeolojisi	0,862	0,638	0,177	2,368
	Annelik İdeolojisi	2,735	0,863	0,002	15,415
	Lise ve altı	-1,512	0,898	0,092	0,220
	Üniversite ve üzeri	0 ^b	.	.	.
	Profesyonel meslekler dışındaki mesleklerde çalışmak	-19,681	1,016	0,000	2,837E-09
	Profesyonel meslek sahibi olmak	0 ^b	.	.	.
	Ücretli olarak çalışma hayatına katılmayan	-3,163	0,944	0,001	0,042
	Ücretli Çalışan	0 ^b	.	.	.
	Çocuk bakımında destek almak	-6,613	1,562	0,000	0,001
Çocuk bakımını tek başına gerçekleştirmek	0 ^b	.	.	.	
Annelikten sonra çalışma yaşamına dâhil olanlar (Hayatı boyunca çalışma hayatına hiç katılmayanlara göre)	Sabit	8,238	5,273	0,118	
	Çalışan Anne İdeolojisi	1,186	0,748	0,113	3,273
	Annelik İdeolojisi	3,089	1,066	0,004	21,956
	Lise ve altı	0,061	1,187	0,959	1,063
	Üniversite ve üzeri	0 ^b	.	.	.
	Profesyonel meslekler dışındaki mesleklerde çalışmak	-19,361	0,000		3,903E-09
	Profesyonel meslek sahibi olmak	0 ^b	.	.	.
	Ücretli olarak çalışma hayatına katılmayan	-4,088	1,071	0,000	0,017

	Ücretli Çalışan	0 ^b			
	Çocuk bakımında destek almak	-4,699	1,667	0,005	0,009
	Çocuk bakımını tek başına gerçekleştirmek	0 ^b			
Hayatı boyunca çalışma hayatına hiç katılmayanlara göre (Çalışma hayatı annelik öncesi ve sonrasında devam edenler)	Sabit	-22,930	3,366	0,000	
	Çalışan Anne İdeolojisi	-1,721	0,776	0,027	0,179
	Annelik İdeolojisi	-0,037	0,577	0,948	0,963
	Profesyonel meslekler dışındaki mesleklerde çalışmak	19,920	0,000	.	448074525,031
	Profesyonel meslek sahibi olmak	0	.	.	.
	Ücretli olarak çalışma hayatına katılmayan	5,488	0,864	0,000	241,831
	Ücretli Çalışan	0	.	.	.
	Çocuk bakımında destek almak	4,597	1,520	0,002	99,194
	Çocuk bakımını tek başına gerçekleştirmek	0	.	.	.
	Lise ve altı	2,364	0,807	0,003	10,634
Üniversite ve üzeri	0	.	.	.	

Multinomial lojistik regresyon modeline bağımlı değişken olarak belirlenen çalışma hayatı tercihi, 'çalışma hayatı annelik öncesi ve sonrası devam edenler', 'annelik öncesinde çalışma hayatının dışına çıkanlar', 'annelik sonrasında çalışma hayatının dışına çıkanlar' ve 'annelikten sonra çalışma hayatına katılanlar' şeklinde dâhil edilmiştir. 'Hayatı boyunca hiç çalışmayanlar' referans değeri olarak alındığında, annelik öncesi ve sonrasında çalışma hayatına devam etme tercihini anlamlı düzeyde yordayan değişkenlerin, β kat sayıları ve p istatistiği dikkate alınarak belirlenen önem sırasına göre profesyonel meslekler dışında mesleklere sahip olma ($\beta = -19,921$; $p < 0,01$), çalışma hayatına ücretli çalışan statüsü dışında katılma (bağımsız çalışan, parça başı çalışma vb.) ($\beta = -5,488$; $p < 0,01$), çocuk bakımı konusunda destek alma ($\beta = -4,597$; $p < 0,01$), lise ve altı eğitim düzeyine sahip olma ($\beta = -2,364$; $p < 0,01$) ve çalışan anne ideolojisi ($\beta = 1,721$; $p < 0,05$) olduğu görülmektedir. Annelik ideolojisinin ise bu bağımlı değişken üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Annelerin profesyonel meslekler dışında mesleklere sahip olması, çalışma hayatına ücretli çalışan statüsü dışında katılması, çocuk bakımı konusunda destek almak zorunda kalması ve lise ve altı eğitim düzeyine sahip olması, çalışma hayatına annelik öncesinde ve sonrasında devam etmeyi tercih etme olasılıklarını azaltmakta ve hiç çalışmamayı tercih etme ihtimallerini arttırmaktadır. Diğer taraftan, çalışan anne ideolojisine sahip olan annelerin evde kalmak yerine çalışma hayatını annelik ile bir arada sürdürmeyi tercih etme olasılıkları 5,589 kat fazladır.

Annelikten önce çalışma hayatının dışına çıkma tercihi üzerinde, β kat sayıları ve p istatistiği dikkate alınarak belirlenen önem sırasına göre, profesyonel meslekler dışında mesleklere sahip olmanın ($\beta = -19,687$; $p < 0,01$), çocuk bakımı konusunda

destek almanın ($\beta = -5,044$; $p < 0,01$) ve annelik ideolojisinin ($\beta = 1,423$; $p < 0,05$) anlamlı düzeyde yordayıcı değişkenler oldukları görülmektedir. Diğer değişkenlerin etkilerinin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Hayatı boyunca hiç çalışmayan annelere göre, annelikten önce çalışma hayatının dışına çıkan annelerin profesyonel meslekler dışında mesleklere sahip olmaları ve çocuk bakımı konusunda destek almaları, çalışma hayatının dışına çıkmayı tercih etme olasılıklarını azaltmakta ve anne olmalarına rağmen çalışma hayatına katılmayı tercih etme ihtimallerini arttırmaktadır. Diğer bir deyişle, çocuk bakımı konusunda destek alabilen annelerin profesyonel meslekleri olmasa bile çalışma hayatına katılmayı tercih edebilecekleri söylenebilir. Diğer taraftan annelik ideolojisine sahip olan annelerin, çalışma hayatını annelik ile bir arada sürdürmek yerine çalışma hayatının dışına çıkmayı tercih etme olasılığının 4,1 kat fazla olduğu görülmektedir ve bu oran, çalışma tercihi üzerinde ideolojilerin belirleyiciliğini işaret etmektedir.

Annelikten sonra çalışma hayatının dışına çıkma tercihi üzerinde, β kat sayıları ve p istatistiği dikkate alınarak belirlenen önem sırasına göre, profesyonel meslekler dışında mesleklere sahip olmanın ($\beta = -19,681$; $p < 0,01$), çocuk bakımı konusunda destek almanın ($\beta = -6,613$; $p < 0,01$), çalışma hayatına ücretli çalışan statüsü dışında katılmanın ($\beta = -3,163$; $p < 0,01$) ve annelik ideolojisinin ($\beta = 2,735$; $p < 0,01$) anlamlı düzeyde yordayıcı değişkenler oldukları görülmektedir. Eğitim durumunun ve çalışan anne ideolojisinin bu bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Annelerin profesyonel meslekler dışında mesleklere sahip olması, çocuk bakımı konusunda destek alması ve çalışma hayatına ücretli çalışan statüsü dışında katılması, annelikten sonra çalışma hayatının dışına çıkmayı tercih etme olasılıklarını azaltmaktadır. Çalışma hayatı ve anneliği uyumlu hale getirmek üzere hem anneliğe hem de çalışma hayatına dair sorumlulukların hafiflemesi halinde, referans gruba göre işgücüne katılma oranları yükselecektir. Annelik ideolojisinin artması ise tersi bir biçimde anneliğin çalışma hayatına 21 kat daha fazla tercih edilmesine yol açabilecektir.

Annelikten sonra çalışma hayatına dâhil olma tercihini anlamlı düzeyde yordayan değişkenlerin β kat sayıları ve p istatistiği dikkate alınarak belirlenen önem sırasına göre çocuk bakımı konusunda destek alma ($\beta = -4,689$; $p < 0,01$), çalışma hayatına ücretli çalışan statüsü dışında katılma ($\beta = -4,088$; $p < 0,01$) ve annelik ideolojisi ($\beta = 3,089$; $p < 0,01$) anlamlı düzeyde yordayıcı değişkenler oldukları görülmektedir. Diğer değişkenlerin ise bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak

anlamli etkisinin olmadigi gorulmüstür. Çocuk bakımı konusunda destek almak ve çalışma hayatına ücretli çalışan statüsü dışında katılmak, annelikten sonra çalışma hayatının dışına çıkmayı tercih etme olasılığını azaltırken; annelik ideolojisi bu olasılığı arttırmaktadır. Annelik ideolojisinin güçlü etkisi altında olan kadınlar, çocukları büyüyene kadar çalışma hayatına katılmayarak çocuk bakımını kendileri üstlenmeyi; büyüdüklerinde ve masraflar arttığında ise daha önce işgücüne katılmadıkları halde aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla ücretli çalışan olarak çalışma hayatına katılmayı tercih etmektedirler.

Hayatı boyunca çalışma hayatına hiç dâhil olmama tercihi üzerinde, β kat sayıları ve p istatistiği dikkate alınarak belirlenen önem sırasına göre, çalışma hayatına ücretli çalışan olarak katılmamanın ($\beta = 5,488$; $p < 0,01$), çocuk bakımı konusunda destek almanın ($\beta = 4,597$; $p < 0,01$), lise ve altı eğitim seviyesine sahip olmanın ($\beta = 2,364$; $p < 0,01$) ve çalışan anne ideolojisinin ($\beta = -1,721$; $p < 0,05$) anlamlı düzeyde yordayıcı değişkenler oldukları görülmektedir. Annelerin çalışma hayatına ücretli çalışan olarak katılmamaları, çocuk bakımı konusunda destek almaları ve lise ve altı eğitim seviyesine sahip olmaları, çalışma hayatına katılmamayı tercih etme olasılıklarını arttırmaktadır. Çalışan anne ideolojisinin güçlenmesi, bu yolu tercih etme olasılığını azaltmaktadır.

Sonuçlar incelendiğinde, hayatı boyunca ücretli çalışmaya katılmayan annelere kıyasla, çalışma hayatı annelik öncesi ve sonrasında devam etmenin ve annelikten sonra çalışma hayatına katılmanın belirleyicileri arasında çalışan anne ideolojisi, annelikten önce ve sonra çalışma hayatının dışına çıkılmasının belirleyicileri arasında ise annelik ideolojisi bulunmaktadır.

Annelik ideolojisinin alt boyutlarının (yoğun annelik, evcimenlik, ataerkillik) ve çalışan anne ideolojisinin alt boyutlarının (işbölümü ve denge) da çalışma hayatına dair tercihleri belirleyiciliğini tespit etmek üzere multinominal lojistik regresyon analizi uygulanmıştır. Model uyum bilgisi değerleri ($\chi^2(36, N = 502) = 360,532$, Nagelkerke $R^2 = 0,66$, $p < 0,001$) incelendiğinde, kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve gerçek verilere iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 64).

Tablo 64. Model Uyum Bilgisi (Alt Boyutlar)

Model	-2 Log Likelihood	χ^2	s.d.	p
Sabit Terimli	736,836			
Doymuş	376,304	360,532	36	0,000

Multinomial lojistik regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerin anlamlılığını ölçmek için olabirlik oran testi yapılmış ve kullanılan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni bir bütün olarak anlamlı bir şekilde açıklayıp açıklamadığı Tablo 65'te gösterilmiştir.

Tablo 65. Olabirlik Oran Testi Sonuçları (Alt Boyutlar)

Etki	χ^2	df	p
Yoğun Annelik	19,669	4	0,001**
Evcimenlik	7,815	4	0,099
İşbölümü	10,698	4	0,030*
Denge	9,837	4	0,043*
Ataerkillik	4,525	4	0,340
Çocuk bakımı	51,320	4	0,000**
Ücretli çalışma	141,904	4	0,000**
Eğitim	20,716	4	0,000**
Profesyonel meslek	14,855	4	0,005**

*p < 0,05, **p < 0,01

Tablo 65 incelendiğinde, bağımlı değişken olan çalışma hayatı tercihi üzerinde annelik ideolojisinin yoğun annelik alt boyutu ve çalışan anne ideolojisinin işbölümü ve denge alt boyutları ile istihdam durumu, profesyonel mesleklere sahip olma durumu, eğitim ve çocuk bakımında farklı kanallardan destek alma tercihi değişkenlerinin anlamlı etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir

Araştırmanın modeline ilişkin multinomial lojistik regresyon analiz sonuçları Tablo 66'da görülmektedir. Referans grubu olarak, hayatı boyunca hiç çalışmayanlar alınmıştır. Ancak hayatı boyunca hiç çalışmayanlar için belirlenen referans grubu, çalışma hayatı annelik öncesi ve sonrasında devam edenlerdir. Buna göre, parametre tahminleri Tablo 66'da gösterilmiştir.

Tablo 66. Multinomial Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları (Alt Boyutlar)

Çalışma Tercihi	Katsayı β	S.H	p	Odds Oranı
Sabit	20,570	3,944	0,000	
Yoğun annelik	0,413	0,519	0,426	1,511
Evcimenlik	-0,828	0,524	0,114	0,437
İşbölümü	1,716	0,730	0,019	5,562
Denge	0,797	0,529	0,132	2,220
Ataerkil	0,812	0,426	0,057	2,251
Çocuk bakımında destek almak	-4,686	1,518	0,002	0,009
Çocuk bakımını tek başına gerçekleştirmek	0 ^b	.	.	.
Ücretli olarak çalışma hayatına katılmayan	-5,861	0,935	0,000	0,003
Ücretli çalışan	0 ^b	.	.	.

	Lise ve altı	-2,665	0,885	0,003	0,070
	Üniversite ve üzeri	0 ^b	.	.	.
	Profesyonel olmayan mesleklerde çalışmak	-20,157	0,924	0,000	1,762E-09
	Profesyonel meslek sahibi olmak	0 ^b	.	.	.
Annelikten önce çalışma hayatının dışına çıkanlar (Hayatı boyunca çalışma hayatına hiç katılmayanlara göre)	Sabit	13,005	4,215	0,002	
	Yoğun annelik	1,356	0,583	0,020	3,880
	Evcimenlik	-0,375	0,581	0,519	0,687
	İşbölümü	1,437	0,762	0,059	4,209
	Denge	0,769	0,571	0,177	2,158
	Ataerkil	0,621	0,456	0,173	1,861
	Çocuk bakımında destek almak	-5,203	1,523	0,001	0,005
	Çocuk bakımını tek başına gerçekleştirmek	0 ^b	.	.	.
	Ücretli olarak çalışma hayatına katılmayan	-1,643	1,093	0,133	0,193
	Ücretli çalışan	0 ^b	.	.	.
	Lise ve altı	-1,593	0,982	0,105	0,203
	Üniversite ve üzeri	0 ^b	.	.	.
	Profesyonel olmayan mesleklerde çalışmak	-19,956	1,109	0,000	2,153E-09
	Profesyonel meslek sahibi olmak	0 ^b	.	.	.
Annelikten sonra çalışma hayatının dışına çıkanlar (Hayatı boyunca çalışma hayatına hiç katılmayanlara göre)	Sabit	9,853	4,473	0,028	
	Yoğun annelik	1,491	0,568	0,009	4,443
	Evcimenlik	-1,061	0,570	0,063	0,346
	İşbölümü	2,354	0,804	0,003	10,530
	Denge	1,530	0,625	0,014	4,618
	Ataerkil	0,703	0,462	0,128	2,019
	Çocuk bakımında destek almak	-6,757	1,559	0,000	0,001
	Çocuk bakımını tek başına gerçekleştirmek	0 ^b	.	.	.
	Ücretli olarak çalışma hayatına katılmayan	-3,252	1,023	0,001	0,039
	Ücretli çalışan	0 ^b	.	.	.
	Lise ve altı	-1,670	0,976	0,087	0,188
	Üniversite ve üzeri	0 ^b	.	.	.
	Profesyonel olmayan mesleklerde çalışmak	-19,866	1,038	0,000	2,356E-09
	Profesyonel meslek sahibi olmak	0 ^b	.	.	.
Annelikten sonra çalışma yaşamına dâhil olanlar (Hayatı boyunca çalışma hayatına hiç katılmayanlara göre)	Sabit	6,301	5,596	0,260	
	Yoğun annelik	0,753	0,631	0,233	2,124
	Evcimenlik	-0,055	0,687	0,936	0,946
	İşbölümü	1,776	0,916	0,053	5,904
	Denge	1,876	0,815	0,021	6,527
	Ataerkil	0,961	0,497	0,053	2,613
	Çocuk bakımında destek almak	-4,756	1,668	0,004	0,009
	Çocuk bakımını tek başına gerçekleştirmek	0 ^b	.	.	.
	Ücretli olarak çalışma hayatına katılmayan	-4,574	1,158	0,000	0,010
	Ücretli çalışan	0 ^b	.	.	.
	Lise ve altı	-0,349	1,227	0,776	0,706
	Üniversite ve üzeri	0 ^b	.	.	.
	Profesyonel olmayan mesleklerde çalışmak	-19,438	0,000	.	3,614E-09
	Profesyonel meslek sahibi olmak	0 ^b	.	.	.
Çalışma hayatı annelik öncesi ve sonrasında	Sabit	-20,569	3,828	0,000	.
	Yoğun annelik	-0,413	0,519	0,426	0,662

devam edenler (Hayatı boyunca çalışma hayatına hiç katılmayanlara göre)	Evcimenlik	0,828	0,524	0,114	2,289
	İşbölümü	-1,716	0,730	0,019	0,180
	Denge	-0,797	0,529	0,132	0,451
	Ataerkil	-0,812	0,426	0,057	0,444
	Çocuk bakımında destek almak	4,686	1,518	0,002	108,409
	Çocuk bakımını tek başına gerçekleştirmek	0 ^b			
	Ücretli olarak çalışma hayatına katılmayan	5,861	0,935	0,000	351,213
	Ücretli çalışan	0 ^b	.	.	.
	Lise ve altı	2,665	0,885	0,003	14,363
	Üniversite ve üzeri	0 ^b	.	.	.
	Profesyonel meslekler dışındaki mesleklerde çalışmak	20,156	0	.	.
	Profesyonel meslek sahibi olmak	0 ^b	.	.	.

Yapılan multinominal lojistik regresyon analizinin sonuçları incelendiğinde, 'hayatı boyunca hiç çalışmayanlar' referans değeri iken çalışma hayatı annelik öncesi ve sonrası devam etme tercihi üzerinde, β kat sayıları ve p istatistiği sıralamasına göre, profesyonel meslekler dışında mesleklere sahip olmanın ($\beta = -20,157$; $p < 0,01$), çalışma hayatına ücretli çalışan statüsü dışında katılmanın ($\beta = -5,861$; $p < 0,01$), çocuk bakımı konusunda destek almanın ($\beta = -4,686$; $p < 0,01$), lise ve altı eğitim düzeyine sahip olmanın ($\beta = -2,364$; $p < 0,01$) ve işbölümünün ($\beta = 1,716$; $p < 0,05$) anlamlı düzeyde yordayıcı değişkenler oldukları görülmektedir. Diğer değişkenlerin ise bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Çalışan anne ideolojisinin işbölümü boyutunun artması, çalışma hayatının dışında kalmak yerine çalışma hayatını annelik ile bir arada sürdürmeyi tercih etme olasılığını 5,562 oranında arttırmaktadır.

Annelikten önce çalışma hayatının dışına çıkma tercihi üzerinde anlamlı düzeyde yordayan değişkenlerin profesyonel meslekler dışında mesleklere sahip olma ($\beta = -19,956$; $p < 0,01$), çocuk bakımı konusunda destek alma ($\beta = -5,203$; $p < 0,01$) ve yoğun annelik ($\beta = 1,356$; $p < 0,05$) olduğu görülmektedir. Diğer değişkenlerin etkisinin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Annelik ideolojisinin yoğun annelik boyutu, annelere tam zamanlı anneliği önermektedir ve annelerin bu görüşe sahip olmaları durumunda, henüz çocuk sahibi olmadan önce tam bir adanmışlık sergilemek üzere çalışma hayatının dışına çıkmayı tercih etme olasılığının 3,8 kat artacağı anlaşılmaktadır.

Annelikten sonra çalışma hayatının dışına çıkma tercihi üzerinde, β kat sayıları ve p istatistiği dikkate alınarak belirlenen önem sırasına göre, profesyonel meslekler dışında mesleklere sahip olmanın ($\beta = -19,865$; $p < 0,01$), çocuk bakımı konusunda destek almanın ($\beta = -6,757$; $p < 0,01$), çalışma hayatına ücretli çalışan statüsü dışında

katılmanın ($\beta = -3,252$; $p < 0,01$), işbölümünün ($\beta = 2,354$; $p < 0,01$) ve yoğun anneliğin ($\beta = 1,497$; $p < 0,01$) anlamlı düzeyde yordayıcı değişkenler oldukları görülmektedir. Bu tercih üzerinde iki farklı ideolojinin alt boyutlarının önemli olduğu tespit edilmiştir. Ancak sonuçlar, işbölümünün etkisinin daha önemli olduğunu göstermektedir. Bu durum iki biçimde yorumlanabilir: İşbölümü boyutu, aile içerisinde çocuk bakımı sorumluluklarının paylaşılması düşüncesine dayanmaktadır ve anneler, bu görüşe katılmalarına rağmen almayı umdukları destekten yoksun kalmaları halinde, yoğun annelik düşüncesi doğrultusunda çalışma hayatının dışına çıkmayı tercih edebilirler. Diğer taraftan, yoğun anneliğin etkisi altında kalarak çalışma hayatının dışına çıkan anneler, çocuğun erken çocukluk dönemindeki sorumlulukları sona erdiğinde ve özellikle çocuk kreşe ya da okula başladığında işbölümünün sağlanması kolaylaşacağı için yeniden çalışma hayatına dönebilirler. Eşin desteği ya da erken çocukluk döneminde kaliteli ve uygun maliyetli kreş olanaklarının erişilebilir olması halinde kadınların çalışma hayatını sürdürmesi ihtimali 4,6 kat artmaktadır.

Annelikten sonra çalışma hayatına dâhil olma tercihini anlamlı düzeyde yordayan değişkenler, β kat sayıları ve p istatistiği dikkate alınarak belirlenen önem sırasına göre, çocuk bakımı konusunda destek alma ($\beta = -4,756$; $p < 0,01$), çalışma hayatına ücretli çalışan statüsü dışında katılma ($\beta = -4,574$; $p < 0,01$) ve çalışan anne ideolojisinin denge alt boyutudur ($\beta = 1,876$; $p < 0,05$). Diğer değişkenlerin ise bağımlı değişken üzerinden istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Çalışma ve anneliğin dengede tutulabileceği görüşü, daha önce çalışma hayatına katılmamış annelerde ancak çocuklarının onlara olan ihtiyacının büyük ölçüde azalması halinde güçlenmekte ve ücretli çalışan olarak çalışma hayatına katılma ihtimalleri artış göstermektedir. Bu görüşün bir birimlik artışı, çalışma hayatına katılma olasılığını 6,5 kat arttıracaktır.

Hayatı boyunca çalışma hayatına hiç dâhil olmama tercihi üzerinde, β kat sayıları ve p istatistiği dikkate alınarak belirlenen önem sırasına göre, çalışma hayatına ücretli çalışan olarak katılmamanın ($\beta = 5,861$; $p < 0,01$), çocuk bakımı konusunda destek almanın ($\beta = 4,686$; $p < 0,01$), lise ve altı eğitim seviyesine sahip olmanın ($\beta = 2,665$; $p < 0,01$) ve çalışan anne ideolojisinin işbölümü alt boyutunun ($\beta = -1,716$; $p < 0,05$) anlamlı düzeyde yordayıcı değişkenler oldukları görülmektedir. Bu doğrultuda ev işleri ve çocuk bakımında annelerin eşlerinden destek almaları halinde çalışma hayatına katılma olasılıklarının artacağı düşünülmektedir. Yapılan analizler neticesinde araştırmamızın hipotezlerinden olan H_{16} hipotezi doğrulanmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de çalışma hayatında anneliğin uğramış olduğu dönüşümün arka planını ve boyutlarını ortaya koymayı hedefleyen bu çalışmanın çıkış noktası, çalışma hayatına katılan annelerin gerek dünyada gerekse Türkiye’de artış eğilimine girmiş olmasıdır. Çalışma hayatında kadınların yaşamış olduğu sorunların başında, ev işleri ve annelik faaliyetlerini çalışma hayatı ile bir arada yürütememeleri ya da bunu gerçekleştirirken zorlanmaları yer almaktadır.

Annelik ve çalışma hayatı arasında yaşanan çatışmanın en önemli nedeninin toplumsal olarak kadınlara atfedilen roller olduğu birçok araştırmada yer bulmuştur. Anne olmak, dünyaya çocuk getirmek biyolojik olarak yalnızca kadınların yerine getirebileceği bir yetidir. Birçok kadın ve erkek, bu durumu mucizevi, kutsal ya da eşsiz olarak değerlendirmektedir. Anneliğe atfedilen bu anlamlar, annelik faaliyetleri söz konusu olduğunda ise toplumsal cinsiyet algısına göre farklılık göstermektedir. Zira erkeğe devredilemeyen doğum yapabilme yetisi, erkeğe ya da başka insanlara kolaylıkla devredilebilecek çocuk bakım faaliyetlerinin annelere yüklenmesinin gerekçesini oluşturmaktadır. Kadınları hem özel hem de kamusal alanda değerlendirmeye tabi tutmanın bir yolu olarak görülen, kimliklerini belirleyen ve toplumsal cinsiyet eşitliğine giden yolda aşılabilir görülen annelik, çalışma hayatı ile iç içe geçmeye başladığında kadınlar için daha büyük bir sınav haline gelmiştir.

Kadınların istihdama katılması sanayileşme ile söz konusu olmuştur. Tarım toplumlarında aileye ait topraklarda ücretsiz olarak çalışmak annelik faaliyetlerinin engel teşkil etmediği bir çalışma biçimi iken, sanayi toplumlarında ev ve işyerinin ayrılması ile kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımı ile özel alanda meşgul olurken erkekler, kamusal alanda yer almıştır. Sanayileşmenin ilk dönemlerinde kadınların ve çocuklarının fabrikalarda çalışması sık rastlanır bir durum olmuştur. Öyle ki annelikleri, bu dönemde çalışma hayatına katılmalarına herhangi bir engel teşkil etmemektedir. Bu, kadınların yoksulluk ve açlık korkusu ile küçük çocuklarını evde ilaçla uyutarak uzun mesailere gitmelerine, doğumdan yalnızca birkaç gün sonra işlerinin başına dönmelerine ya da emzikli çocuklarını gün içinde yalnızca bir defa öğle tatilinde emzirebilmelerine kadar uzanan fedakârlıklar neticesinde gerçekleşmiştir. Taylorizm ve Fordizmin yükselişine başat giden orta sınıf kadınların özel alana çekilme trendi, hızlı bir biçimde işçi sınıfı kadınlara anne olduklarının ve evlerine dönmeleri gerektiğinin hatırlatılmasına yol açmıştır. Böylece evcimenlik kültürü hâkim olmuştur. Sanayileşmenin ilk dönemlerinde anneliğin değersizleştirildiği -kadınlar yalnızca çalışan/işçi kimliğine

sahiptir-, Fordist dönemde ise yüceltildiği -kadınlar yalnızca eş ve anne kimliğine sahiptir- bir ideolojik arka plan oluşmaya başlamıştır.

Annelik ideolojisi, annelik faaliyetlerinin çocukları dünyaya getiren anneleri tarafından ve tam zamanlı olarak gerçekleştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu ideoloji, çocuklara ihtiyaç duydukları annelerini iade etmek gibi masumane tek bir amaca hizmet etmemiştir. Ataerkil düşüncenin, kapitalizmin, gelişen tıp ve teknolojinin farklı ya da aynı dönemde etkisi altına giren annelik ideolojisi aynı zamanda nüfus politikalarına da hizmet etmiştir. Zira pronatalist politikalar izlenirken annelik yüceltilmiş, antinatalist politikalar doğrultusunda ise doğum kontrolü benzeri uygulamalar yasal hale getirilmiştir. Bu doğrultuda annelik kurumu ve annelik faaliyetleri, yüzyıllar boyunca toplumsal, ekonomik, politik ve hukuki açıdan kadınların konumunu belirlemeye dayanak oluşturan bir olgu olmuştur.

Annelik ideolojisi özellikle savaş dönemlerinde yerini istihdam ideolojisine bırakmıştır. Savaş dönemleri, cephede olan erkek işgücünün kadın işgücü ile telafi edilmesinin yanı sıra kadınların geçim sıkıntısı içine düşmeleri nedeniyle kadın işgücüne katılma oranlarının artışına da sahne olmuştur. Çalışan anne ideolojisinin ise Birinci Dünya Savaşı dönemindeki en belirgin örneğini Sovyetler Birliği'nde görmek mümkün olmuştur. Sosyalizmin çalışma hayatındaki yansımalarının ortak mutfakların, çamaşırhanelerin, kreşlerin açılması biçiminde gerçekleştiği bu dönem, oldukça kısa sürmüştür. Bu döneme kadar çalışan anne ideolojisini destekleyecek hukuki düzenlemeler, sosyal politikalar ve işyeri politikaları az sayıda örnek ile sınırlı kalmıştır. İkinci Dünya Savaşı dönemi ise ulus devlet anlayışının sosyal refah devleti politikaları ve yapılan uygulamalar doğrultusunda çalışma hayatında annelik ve çocuk bakım faaliyetleri açısından çalışan anne ideolojinin yükseldiği ve tam zamanlı annelik ideolojisinin aşındığı döneme karşılık gelmektedir. Savaş sonrasında pronatalist nüfus politikaları ve istihdam politikaları doğrultusunda kadınlara yapılan eve dönüş çağrısı, istihdamda bulunan kadın işgücü oranı üzerinde azalma yaratsa da annelerin çalışma hayatındaki varlıkları, ikincil işgücü konumunda olmakla birlikte süreklilik arz etmiştir.

Fordist sistemin ve seri üretimin teknolojik gelişmeler ve tüketim alışkanlıkları doğrultusunda tıkanması, neoliberal politikaların yükselişi, küreselleşme, uluslararası rekabet ve hizmet sektörünün genişlemesine esnekleşmenin eşlik etmesi, 1980'lerden itibaren kadınların annelik ve çalışma hayatını uzlaştırmaları vaadi ile güvencesiz işlerde, kadın mesleklerinde ve ikincil işgücü statüsünde konumlandırılmalarına yol açmıştır.

Kadınların eğitim seviyelerindeki artış erkek mesleği olarak kabul edilen alanlarda yer almalarına olanak tanımış olsa da bu dönemde yoğun annelik ideolojisi, kadınların anne olmaları halinde çalışma hayatının dışına çekilmelerini ya da en iyi ihtimal ile esnek çalışma biçimlerine yönelmelerini telkin etmektedir. Annelik, yoğun annelik ideolojisi doğrultusunda çalışma hayatında kariyer hedeflerine karşılık farklı bir kariyer planı şeklinde parlatılmakta; annenin tüm vaktini çocuğuna, onun fiziksel, zihinsel ve psikolojik gelişimine tüm bilimsel ve güncel bilgi ve teknikleri uygulamak suretiyle adaması, iyi anne olmasının koşulu olarak lanse edilmektedir. Özcü, kapitalist, teknolojik ve ataerkil ideolojilerin zaman zaman şekillendirdiği annelik ideolojisi, düşük eğitim düzeyine sahip, geçici, güvencesiz ya da kayıt dışı işlerde istihdam edilen anneler üzerinde etki alanına sahip olurken, yoğun annelik ideolojisi, eğitilmiş ve kariyer olanaklarına sahip anneleri hedef almakta ve bazı anneler üzerinde etkili olmaktadır. Yoğun annelik ideolojisinin aksine çocuk ile geçirilen zamanın niceliğinden çok niteliğinin önemini savunan anneler ise çalışma hayatı ile anneliği bir arada sürdürmeyi tercih etmektedirler.

Çalışan anne ideolojisi ise özellikle 1960'lardan itibaren kadınların dolayısıyla annelerin artan eğitim seviyeleri ve toplumlarda cinsiyet eşitliğine doğru ilerlemelerin sonucu olarak istihdam oranları göz önünde bulundurulduğunda hâkim ideoloji olma eğilimine girmektedir. Toplumsal, kültürel, siyasal ve ekonomik koşullara göre farklılıklar görülmesine rağmen OECD ve AB ülkelerinin önemli bir kısmında iş ve aile hayatını uzlaştırmaya yönelik yapılan sosyal politikalar, hukuki düzenlemeler ve uygulamalar çalışan anne ideolojisini destekler nitelikte olmakla birlikte kadınların anne kimlikleri; aile, çalışma ve toplum hayatında önemini korumaktadır. Çalışma çağı boyunca kesintisiz istihdamı öngörülen çalışan kimliği ile yalnızca çocuklarına kendisini adayın anne kimliği aşınmaya uğrayarak çalışan anne kimliğine dönüşmüştür. Çalışan annelerin 2014 yılında OECD ortalaması %66,2, AB ortalaması ise %68,2'dir. Doğurganlık dönemi olarak görülen 25-29 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı %64 civarındadır ve 0-14 yaş arası çocuk sahibi olan annelerin istihdam oranı, bu yaş grubunda çocuğu bulunmayan annelerin istihdam oranlarından 7-8 puan yüksektir. Bu oranlar, çalışan anne ideolojisinin yükseldiğinin kanıtı niteliğindedir.

Araştırmanın gerçekleştirildiği Türkiye'de çalışma hayatında anneliğin geçirmiş olduğu dönüşüm incelendiğinde ise kadınların, hızla sanayileşme ve kalkınmanın gerekli görüldüğü Cumhuriyet'in ilk yıllarından itibaren ekonomik hayata katılımları desteklenirken, ulus yaratma hedefleri doğrultusunda anneliklerinin yüceltildiği

görülmektedir. Kadın işgücüne duyulan ihtiyacın arttığı dönemlerde kadın nüfusu, ikincil işgücü olarak kalkınmada rol oynarken nüfus politikalarına ise nüfusu arttırmak ve yaratılacak ulusu, aile ekseninde inşa etmek biçiminde hizmet etmiştir. Tarihsel olarak ekonomik ve politik gelişmeler doğrultusunda doğum kontrol yöntemlerinin yasaklandığı dönemler pronatalist politikaların, serbest bırakıldığı dönemler ise kalkınma ve istihdam politikalarının ön plana çıktığı dönemlere karşılık gelmektedir. Toplumsal hayata, aile ve çalışma hayatına yönelik yapılan yasal değişiklikler de benzer niteliğe sahiptir. Diğer bir deyişle kalkınma ve ulus yaratma hedeflerine sahip erken Cumhuriyet dönemi, kadınların hem iyi yurttaşlar olmasını hem de iyi yurttaşlar yetiştirmesini hedefleyen bir ideolojiyi yansıtmaktadır. İthal ikameci dönem ise erkek işgücüne ihtiyaç duyan sermaye ve teknoloji yoğun sektörlerin ağırlık kazandığı, erkek işgücünün ücretlerinin arttığı, genel itibariyle erkeğin evin geçimini tek başına üstlenmesine olanak sağlayarak ataerkil yapıyı güçlendirdiği böylece annelik ideolojisinin parladığı bir dönem olarak o döneme kadar yüksek oranlarda gerçekleşen kadın istihdamında gerilemeye yol açmıştır. 1960'lardan neoliberal döneme kadar geçen süre içinde, kadınların istihdamına yönelik politikalara doğum kontrol yöntemlerinin serbest bırakılması eşlik etmiştir.

1980'lerden itibaren tüm dünyayı etkisi altına alan küreselleşme ve neoliberal politikalar, esnek çalışma biçimleri ve özü itibariyle kadınsı niteliğe sahip hizmet sektöründeki genişleme, kadın işgücünü, düşük maliyet ile rekabet üstünlüğü yakalamak isteyen işverenlerin can simidi haline getirmiştir. Esnek çalışmanın yalnızca dışsal esneklik boyutunun benimsendiği piyasada sanayileşmeden itibaren yedek işgücü olarak görülen kadınlar, post-modern çağda, güvencesiz, kayıt dışı ve geçici işlerde yer almayı sürdürmektedirler. Bu durumun temelinde yatan en önemli nedenler ise toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve cinsiyete dayalı işbölümünün yanı sıra annelik ideolojisinin yurttaş yaratma amacına hizmet eden devlet politikaları tarafından benimsenmesidir. Bakım faaliyetlerinin kaliteli, ucuz ve erişilebilir olmaması ise kadınların çalışma hayatının dışında kalmasının diğer bir nedenini oluşturmaktadır. Zira kadınlar, çalışma hayatına dâhil olmaları halinde çocuk bakım faaliyetlerini de üstlenmiş oldukları için zorluk yaşamaktadır. Nitekim istihdama katılan kadınların %44,2'si, işsizlerin %32,4'ü ve işgücüne katılmayanların %45,9'u, 15 yaş altında ya da hasta/engelli olan çocuklarına bakım sorumluluğu ile karşı karşıya kalmaktadır (TÜİK, 2018c). Çalışma hayatını düzenlemeye yönelik kanun ve yönetmeliklerde, çalışma hayatında kadınlara özgü olan gebelik ve annelik durumlarına yer verilmektedir. Ücretli ve ücretsiz annelik, ebeveynlik ve emzirme izinleri, kısmi çalışma ödenekleri,

işyerlerinin kreş ve emzirme odası açma yükümlülükleri gibi uygulamalar bu düzenlemelere örnek teşkil etmektedir. Ancak ekonominin yapısal sorunlarının yanı sıra işgücü piyasasının koşulları ve bakım faaliyetlerinin yalnızca annenin sorumluluğunda görülmesi, kadınları çalışma hayatının dışına itebilmektedir. Evin geçimini sağlamak ya da geçimine destek olmak zorunluluğu olan anneler ise evde ya da küçük işletmelerde düşük ücretli, geçici, güvencesiz ve kayıt dışı çalışmayı seçmek durumunda kalmaktadır.

Düşük eğitim ve vasıf düzeyine sahip kadınlarda hâl böyle iken, eğitim ve vasıf düzeyi yüksek kadınların sayısı artış göstermektedir. Daha iyi ücretler karşılığında daha iyi çalışma koşullarına ve mesleklere sahip olmaları halinde bile bakım faaliyetleri sorumluluğu, iş ve aile yaşamını uzlaştırmaları önünde engel teşkil etmektedir. Ancak tüm olumsuzluklara rağmen Türkiye’de çalışan anne ideolojisi özellikle son yirmi yılda daha fazla benimsenmeye, tam zamanlı annelik ideolojisi ise aşınmaya başlamıştır. Bu nedenle çalışma hayatında anneliğin dönüşümü, annelerin çalışma hayatına yönelik tercihleri üzerinden gösterilmeye çalışılmıştır. Geçmişte genel eğilim, annelik halinde çalışma hayatının dışına çıkmak şeklinde iken, günümüzde çalışma hayatı ile anneliği bir arada sürdürmenin tercih edilmesine doğru seyretmektedir. Bu eğilimlerin ideolojik arka planı, çalışan annelerin çalışma hayatı içerisinde karşılaştıkları zorluklar ve çalışma hayatı ile anneliği uyumlulaştırmak üzere yapılan yasal düzenlemeler, sözü edilen dönüşümün boyutlarını oluşturmuştur.

Bu dönüşümü ortaya çıkarmak üzere, Bursa ilinde geçmişte çalışma hayatında hizmet sektöründe yer almış ya da çalışma hayatı devam eden kadınlarla anket çalışması yapılmıştır. Bu doğrultuda çalışma hayatında kadınların annelikle olan ilişkilerinin, annelik ve çalışma hayatına yönelik tercihlerinin, bu iki olguyu dengede tutabilmek üzere başvurdukları çözüm yollarının ve bu dengeyi kurmaya yönelik yapılan yasal düzenlemelerin ideolojik arka planı ve hâkim ideolojiyi belirleyen unsurlar ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırma sonuçları; genel olarak katılımcıların yüksek eğitim seviyesine sahip olduğunu, ağırlıklı olarak ücretli çalışanlardan oluştuğunu ve annelik öncesinde ve sonrasında çalışma hayatını sürdürdüklerini ortaya koymaktadır. Türkiye’de kadınların eğitim seviyesi son yıllarda oldukça artmıştır ve artmaya devam etmektedir. Eğitim seviyelerinde artış, meslek sahibi olan ve nitelikli işlere sahip olan kadın oranını da arttırmıştır. Nitekim katılımcıların çoğu nitelikli işlerde yer almaktadırlar ve üniversite eğitiminin ardından çalışma hayatına katılmayı tercih etmişlerdir.

Türkiye’de son yıllarda artan eğitim seviyeleri sonucunda, kadınların ortalama ilk evlenme yaşı ve ilk doğum yaşı yükselmektedir. Yapılan analiz sonuçları, bu eğilimi kanıtlar niteliğe sahiptir. Evlenme yaşı ortalamasına göre profesyonel mesleklerde, beyaz yakalı işlerde ve sağlık sektöründe teknisyenlik gibi işlerde çalışan annelerin evlenmek için 23-30 yaş arasını tercih ettiği; bağımsız çalışan, vasıflı ya da vasıfsız işlerde çalışan annelerin ise daha genç yaşlarda evlenmiş olduğu anlaşılmıştır. Evlenme oranları, 23 yaş öncesinde gelir arttıkça azalırken, 23-30 yaş arasında artış göstermektedir.

Katılımcıların büyük kısmının eşleriyle benzer mesleklere, eğitim ve gelir seviyelerine sahip olmaları dolayısıyla homogamik evlilikler gerçekleştirdikleri, araştırmaya ilişkin elde edilen diğer bir bulgudur.

İlk çocuğun evlilikten sonraki zaman zarfında dünyaya gelme süresi annenin mesleği, geliri, anne olma yaşı ve eşin eğitimi ile ilişkilidir. Bağımsız çalışan anneler dışında diğer meslek gruplarında bulunan annelerin önemli bir kısmı, ilk çocuklarına evliliğin 3 ila 5. senesinde sahip olmuştur.

Katılımcıların %92,2’sinin evlilik birliği varlığını sürdürürken, %7,8’i yalnız annelerdir.

Çalışma hayatında yüksek eğitim düzeyine ve profesyonel mesleklere sahip olan, ücretli çalışan statüsünde bulunan, yüksek gelir elde eden, eşlerinin eğitim düzeyi lise ve üzeri olan, az sayıda ve 0-2 yaş arası çocuk sahibi olan annelerin doğum sonrası çalışma hayatına dönüş oranları yüksek seviyelerdedir.

Doğum sonrası kullanılan ücretli ve ücretsiz izinlerin ve çalışma hayatına geri dönüş süresinin, çalışma hayatını sürdürme tercihleri üzerinde belirleyici olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim çalışma hayatına geri dönen annelerin ücretli ve ücretsiz izinler dâhil toplam işe dönüş süreleri incelendiğinde, %66,8’inin sekiz ay içinde işlerine döndükleri görülmektedir. Üniversite mezunu ve yüksek gelir düzeyine sahip annelerin işe dönüş süreleri daha kısa olmuştur. Çocuğun erken çocukluk dönemi olarak kabul edilen 0-2 yaş döneminin sona ermesini takiben işe dönenlerin oranı ise %7’dir. Anneye yasal olarak tanınan diğer bir hak olan emzirme izninden faydalanan annelerin %97’si çalışma hayatına dönüş yaparken, bu hakkı kullanamayan ancak kullanmayı isteyen annelerin ise yaklaşık %86’sı çalışma hayatına dönmüştür.

Ücretli doğum izni kullanmayan annelerin 12 aydan uzun süre çalışma hayatından uzak kalma oranı, bu haktan faydalanan annelerin oranından yaklaşık 2,5 kat fazladır. Bu fark, ücretsiz doğum izni kullanan ve kullanmayan anneler arasında 3 kata çıkmaktadır. Beklenilecek biçimde, erken çocuk bakımını kendi gerçekleştirmeyi tercih eden annelerin %76'sı çalışma hayatına bir yıldan daha uzun süre ara vermektedir.

Doğumdan sonra çalışma hayatına dönmeyeceğini belirtenlerin dörtte üçü çocuğunun bakımını kendisinin yapmak istediğini, %11,7'si ise annelik ile bir arada yürütebileceği bir iş bulamadığı için işgücüne katılmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların yaklaşık %55'i ücretli izin hakkından faydalanabilmiş, bu haktan faydalanabilenlerin ise yalnızca %30'u ücretli izin hakkının tamamını ya da tamamına yakınına kullanma imkânına sahip olmuştur. Ücretsiz doğum izninden faydalanılma düzeyi ise %53,1'dir.

Çalışma hayatında anneliğe dair diğer bir yasal hak olan emzirme izninden katılımcıların %55,8'i faydalanmış, %40,3'ü bu haktan faydalanmak istedikleri halde bu haktan mahrum bırakılmışlardır. Katılımcıların anne oldukları dönemde kayıtlı biçimde çalışma hayatında yer aldıkları göz önünde bulundurulduğunda, doğum ve emzirme izinlerinden faydalanma düzeyleri düşük seviyelerde kalmıştır. Pek çok işveren, ekonomik kaygıları nedeniyle doğum ve emzirme izinlerinin kullanılmasına olanak tanımamayı ya da izin süresini yasal süreden daha kısa tutmayı tercih etmektedir.

Doğum izni kullanabilme olanağı, aynı işyerine dönüş oranlarını arttırmaktadır. Zira doğum izinlerinden faydalanabilen kadınlar, izin süresi sona erene kadar çocuk bakımını kendileri gerçekleştirmekte ve süre sona erdiğinde aile büyüklerinden yardım almak ya da bakıcı hizmeti almak suretiyle işlerine geri dönmektedirler. Doğumdan sonra farklı işyerine dönen annelerin yaklaşık olarak yarısı, kendi işini kuran annelerin ise üçte biri çocuk bakımını kendi gerçekleştirmiştir. Ücretli ve ücretsiz doğum izni kullanan annelerin erken çocuk bakımını kendisinin gerçekleştirme oranı, bu haklarından faydalanmayan annelerin üçte biri kadardır.

Katılımcıların yarısı çocuğun 0-2 yaş döneminde çocuk bakımını aile büyüklerinden yardım alarak gerçekleştirirken; beşte biri kendi üstlenmeyi, yine beşte biri evde bakıcı hizmeti almayı tercih etmiştir. Gelir yükseldikçe evde bakıcı hizmeti alma oranları artış göstermektedir. Özel kreş desteği alanların oranı ise oldukça düşük seviyelerdedir. Çocuk bakımını kendisi gerçekleştirmeyi tercih eden ya da bunu

yapmak zorunda kalan annelerin %60'ı çalışma hayatına dönerken, bakım desteğini aile büyüklerinden ya da bakıcıdan alan annelerin işe dönüş oranı ise %98 civarındır. Kaliteli, ulaşılabilir ve uygun maliyetli çocuk bakım hizmetlerinin artması, annelerin işe dönüş oranları üzerinde önemli artış yaratacaktır.

Erken çocuk bakımını kendi yapmayı tercih eden anneler; genel olarak lise ve altı eğitim ve düşük gelir seviyesine sahiptir, doğum izinlerinde faydalanma olanağına sahip olamamışlardır, eşleri de benzer biçimde lise ve altı eğitim seviyesine sahip, bağımsız çalışanlardır ve 23 yaş öncesinde evlenmişlerdir.

Kadınların çalışma hayatına dair tercihleri ideolojik arka plana sahiptir ve anneliğe uzun süreler boyunca ara vermek, çalışma hayatının tamamen dışına çıkmak ya da çalışma hayatına hiçbir zaman katılmamış olmak annelik ideolojisini, çalışma hayatını annelik öncesi ve sonrası sürdürmek ise çalışan anne ideolojisini işaret etmektedir.

Düşük eğitim seviyesine sahip, düşük gelirli, evlilik süresi uzun olan, eşleri düşük eğitim seviyesine sahip, 15 yaş üzeri çocuk sahibi olan, annelikten önce çalışma hayatının dışına çıkan ve annelikten sonra ilk kez çalışma hayatına dâhil olan, annelik nedeniyle çalışma hayatına uzun süreler ara veren, geçim zorluğu çekmemek için çalışma hayatına katılan, ücretli ve ücretsiz doğum izninden faydalanamayan, erken çocuk bakımını kendisi gerçekleştiren ve ev işlerinde yardım almayan kadınların ataerkillik, yoğun annelik ve evcimenlik düşüncelerini kapsayan annelik ideolojisinin etkisi altına girmeye ve annelik ideolojisine uygun tutum ve davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları söylenebilir.

Üniversite ve üzeri eğitim seviyesine, yüksek gelire sahip, kariyer ve iyi olanaklara sahip meslekleri olan, çalışma hayatı annelik öncesi ve sonrası devam eden, evlilik süresi üç ila beş yıl arasında olan, eşleri yüksek eğitim seviyesine sahip, 23-30 yaş arası dönemde anne olan, küçük yaşta çocuğu olan, çalışma hayatına doğum nedeniyle kısa süre ara veren, çalışma hayatına işini sevdiği için ve çalışma hayatının olumlu katkıları nedeniyle dâhil olan, ücretli ve ücretsiz doğum izni kullanabilme olanağına sahip olmuş, erken çocuk bakımını aile büyükleri ya da evde bakıcı hizmeti vasıtasıyla gerçekleştiren, çalışma hayatı ve anneliğin bir arada yürütülebileceğini ve erkeklerin ev işleri ve çocuk bakımında işbölümüne katılması gerekliliğini savunan annelerin çalışan anne ideolojisine sahip oldukları görülmüştür.

Annelikten önce ve sonra çalışma hayatından ayrılan anneler ve ev kadınları, 18-23 yaş arası evlenenler, yaşı büyük olanlar yoğun annelik ideolojisi doğrultusunda tercihlerini tam zamanlı annelikten yana kullanmaktadırlar.

Annelik ideolojilerinin annelerin çalışma hayatı tercihleri üzerinde yaratacağı etkilerin anlaşılması amacı ile yapılan multinominal lojistik regresyon analizi sonucunda, annelik ideolojisi ve çalışan anne ideolojisi ile istihdam durumunun, profesyonel mesleklere sahip olma durumunun, eğitimin ve çocuk bakımında farklı kanallardan destek alma tercihinin anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle çalışma hayatı annelik öncesinde ve sonrasında devam eden anneler, ücretli çalışan statüsünde, eğitilmiş ve meslek sahibi kadınlardan oluşmaktadır ve bu annelerin annelik ideolojisine dair tutum ve davranışları düşük düzeyde iken çalışan anne ideolojisine dair tutum ve davranışları tutarlılık göstermektedir.

Çalışan anne ideolojisine sahip kadınların çalışma hayatına katılma ihtimali, annelik ideolojisine sahip annelerden yaklaşık 6 kat fazladır.

Hayatı boyunca çalışma hayatına katılmayan annelerin, düşük eğitilmiş olmaları halinde bağımsız çalışan statüsünde, belirli vasıf düzeyi gerektirmeyen işlerde çalışma hayatına katılmaları ve bunu sürdürmeleri, çalışan anne ideolojisinin güçlenmesi ve çocuk bakım faaliyetlerinde destek almaları halinde mümkün olabilecektir.

Hayatı boyunca hiç çalışmayan annelere göre annelikten önce çalışma hayatının dışına çıkan annelerin profesyonel meslekler dışında mesleklere sahip olmaları ve çocuk bakımı konusunda destek almaları, çalışma hayatının dışına çıkmayı tercih etme olasılıklarını azaltmakta ve anne olmalarına rağmen çalışma hayatına katılmayı tercih etme ihtimallerini arttırmaktadır. Annelik ideolojisine sahip olan annelerin, çalışma hayatını annelik ile bir arada sürdürmek yerine çalışma hayatının dışına çıkmayı tercih etme olasılığının 4,1 kat fazla olduğu görülmektedir ve bu oran, çalışma tercihi üzerinde ideolojilerin belirleyiciliğini işaret etmektedir.

Annelerin profesyonel meslekler dışında mesleklere sahip olması, çocuk bakımı konusunda destek alması ve çalışma hayatına ücretli çalışan statüsü dışında katılması, annelikten sonra çalışma hayatının dışına çıkmayı tercih etme olasılıklarını azaltmaktadır. Çalışma hayatı ve anneliği uyumlu hale getirmek üzere hem anneliğe hem de çalışma hayatına dair sorumlulukların hafiflemesi halinde, referans gruba göre işgücüne katılma oranları yükselecektir. Annelik ideolojisinin artması ise tersi bir

biçimde anneliğin çalışma hayatına 21 kat daha fazla tercih edilmesine yol açabilecektir.

Çocuk bakımı konusunda destek almak ve çalışma hayatına ücretli çalışan statüsü dışında katılmak, annelikten sonra çalışma hayatının dışına çıkmayı tercih etme olasılığını azaltırken; annelik ideolojisi bu olasılığı arttırmaktadır. Annelik ideolojisinin güçlü etkisi altında olan kadınlar kendileri çocukları büyüene kadar çalışma hayatına katılmayarak çocuk bakımını üstlenmeyi, büyüdüklerinde ve masraflar arttığında ise daha önce işgücüne katılmadıkları halde aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla ücretli çalışan olarak çalışma hayatına katılmayı tercih etmektedirler.

Annelerin çalışma hayatına ücretli çalışan olarak katılmamaları, çocuk bakımı konusunda destek almaları ve lise ve altı eğitim seviyesine sahip olmaları, çalışma hayatına katılmamayı tercih etme olasılıklarını arttırmaktadır. Çalışan anne ideolojisinin güçlenmesi ise bu yolu tercih etme olasılığını azaltmaktadır.

Sonuçlar incelendiğinde, hayatı boyunca ücretli çalışmaya katılmayan annelere kıyasla çalışma hayatı, annelik öncesi ve sonrasında devam eden annelerin ve annelikten sonra çalışma hayatına katılan annelerin tercihlerinin belirleyicileri arasında çalışan anne ideolojisi; annelikten önce ve sonra çalışma hayatının dışına çıkılması tercihinin belirleyicileri arasında ise annelik ideolojisi bulunmaktadır.

Annelik ideolojisinin yoğun annelik boyutu, annelere tam zamanlı anneliği önermektedir ve bu görüşe sahip olan annelerin, henüz çocuk sahibi olmadan önce tam bir adanmışlık sergilemek üzere çalışma hayatının dışına çıkmayı tercih etme olasılığının 3,8 kat artacağı anlaşılmaktadır.

Annelikten sonra çalışma hayatının dışına çıkma tercihinin eşin desteği ya da erken çocukluk döneminde kaliteli ve uygun maliyetli kreş olanaklarının erişilebilir olması halinde çalışma hayatını sürdürmekten yana olması ihtimali 4,6 kat fazladır.

Annelikten sonra çalışma hayatına dâhil olma tercihi üzerinde çocuk bakımı konusunda destek almanın, çalışma hayatına ücretli çalışan statüsü dışında katılmanın ve çalışan anne ideolojisinin denge alt boyutunun etkili olduğu ve eşlerin çocuk bakımına vereceği destekteki bir birimlik artışın çalışma hayatına katılmayı 6,5 kat arttıracığı ortaya çıkmıştır.

Hayatı boyunca çalışma hayatına hiç dâhil olmama tercihi üzerinde çalışma hayatına ücretli çalışan olarak katılmamanın, çocuk bakımı konusunda destek almanın, lise ve altı eğitim seviyesine sahip olmanın ve çalışan anne ideolojisinin işbölümü alt boyutunun etkisi olduğu ve ev işleri ve çocuk bakımında annelerin eşlerinden destek almaları halinde çalışma hayatına katılma olasılıklarının artacağı görülmüştür.

Annelik faaliyetlerine yönelik kadınların sahip olduğu tutum ve inançları belirleyen ideolojiler, annelik ve çalışma hayatını uyumlu hale getirmeyi hedefleyen yasal düzenlemeler ya da çalışan annelerin karşı karşıya kaldıkları zorluklar geçmiş yıllarda da pek çok araştırmamanın konusu olmuştur. Çalışan anne mefhumu, ele alınan farklı boyutların bir araya gelmesiyle oluşmaktadır, ancak ideolojik arka plana birçok çalışmada detaylı ve karşılaştırmalı biçimde değinilmemiştir. Bu nedenle çalışmada, annelik ve çalışma hayatına yönelik tercihlerin ideolojik ve eylemsel bütünselliği ortaya konmaya çalışılmıştır. Sonraki çalışmalarda eşlerin ev işleri ve çocuk bakım faaliyetlerine dâhil olma oranlarının annelik ideolojileri üzerinde yaratacağı etkinin incelenmesi konuya daha kapsamlı bir yaklaşımı sağlayabilir.

Türkiye’de çalışma hayatı, kadınların kendilerine tanınan yasal haklardan mahrum bırakılabildikleri bir mahiyete sahiptir. İşsizlik sorununun varlığını koruması nedeniyle kadınlar, haklarını talep edememektedir ve annelik durumunda işten ayrılmak ya da çalışma hayatına uzun süreler boyunca ara vermek zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadır. İşverenlerin, eşlerin ve toplumun zihniyetinde gerekli dönüşümün gerçekleşmesi, iş ve aileyi uzlaştırma politikalarının toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü ortadan kaldırmayı gözetecek şekilde yapılması ile mümkün olabilecektir. Bu bağlamda ebeveynlik ve babalık izinlerinin zorunlu hale getirilmesi, yapılabilecek önerilerin başında yer almaktadır. Diğer bir çözüm ise çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşması, yaygınlaştırılması, kapsamının genişletilmesi ve ulaşılabilir hale getirilmesidir. Kadınların eğitim seviyelerinde gözlenen önemli artış, işgücü piyasasında kadın emeğinin erkek emeği ile eşdeğer hale gelmesi yolunda önemli bir adımdır. Ancak işgücü piyasasındaki ayrımcı uygulamaların sona ermesi ve kadınların sahip oldukları eğitim seviyelerine uygun, insana yakışır işlerde istihdam edilmeleri ile kadın işgücünün ikincil niteliğinden arındırılması mümkün olacaktır. Kadınların işgücüne katılımının artırılması ve güvenceli işlerde istihdamı, kendileriyle birlikte çocuklarının refahı açısından da önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

- ABACI Nur İlkay, DEMİRYÜREK Kürşat, EMİR Murat, YILDIRIM Çağatay, "Factors Affecting the Use of Microcredit among Women Entrepreneurs in the Samsun Province of Turkey", *Anthropologist*, 20,3, 2015, ss. 397-406.
- ABADAN UNAT Nermin, *Türk Toplumunda Kadın*, İstanbul: Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları, 1982.
- ABADAN UNAT Nermin, "İdeoloji Açısından Kadın Araştırmaları", *20. Yüzyıl Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı*, ed. Oya Çitçi, Ankara: TODAİE Yayınları, 1998.
- ADAMS Lorna, WINTERBOTHAM Mark, MCANDREW Fiona, *Pregnancy Discrimination at Work: A Survey of Women*, Manchester: Equal Opportunities Commission, 2005.
- AHN Namkee, MIRA Pedro, "A Note on the Changing Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries", *Journal of Population Economics*, 15, 4, 2002, ss. 667- 682.
- AINSWORTH Mary D. Salter, *Infancy in Uganda: Infant Care and the Growth of Attachment*, Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1967.
- ALBRECHT James W., EDIN Per- Anders, VROMAN Susan B., "A Cross-Country Comparison of Attitudes Towards Mothers Working and Their Actual Labor Market Experience", *Labour*, 14, 4, 2000, ss. 591-607.
- ALTINAY Ahmet Refik, *Onuncu Asr-ı Hicride İstanbul Hayatı*, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları, 2000.
- ARENDELL Terry, "Conceiving and Investigating Motherhood: The Decade's Scholarship", *Journal of Marriage and the Family*, No.62, 2000, pp. 1192-1207.
- ARKADIE Nicole L, *A Comparison of the Psychological Well-Being of Both Working and Non-Working Mothers*, (Doctoral Dissertation), Long Beach: California State University, 2007.
- ASLAN Onur Ender, "Cumhuriyet ve Kadın Memurlar", *Amme İdaresi Dergisi*, 39, 4, 2006, ss. 117-149.
- ASLANTEPE Gülay, "Kadın İstihdamının Arttırılması ve ILO Sözleşmeleri", *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*, ed. Ahmet Makal - Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitabevi, 2015.
- BACIK Ivana, COSTELLO Cathryn, DREW Eileen P., *Gender Injustice*, Dublin: Trinity College, 2003.
- BADINTER Elizabeth, *Annelik Sevgisi: 17. Yüzyıldan Günümüze Bir Duygunun Tarihi*. çev. Kamuran Çelik, İstanbul: Afa Yayınları, 1992.
- BADINTER Elizabeth, *Kadınlık mı Annelik mi*, çev. Ayşen Ekmekçi, İstanbul: İletişim Yayınları, 2011.
- BAILEY Lucy, "Refracted Selves? A Study of Changes in Self-Identity in the Transition to Motherhood" *Sociology*, 33, 2, 1999. ss. 335-352.
- BARRIENTOS Armando, "Latin America: A Liberal-Informal Welfare Regime?", *Insecurity and Welfare Regimes in Asia, Africa and Latin America*, ed. Ian Gough - Geoff Woods, Cambridge: Cambridge University Press, 2004, ss. 121-170.
- BARTKY Sandra Lee, *Femininity and Domination: Studies in the Phenomenology of Oppression*, New York: Routledge, 1990.
- BASSIN Donna, HONEY Margaret, KAPLAN Meryle Mahrer, "Introduction", *Representations of Motherhood*, ed. Donna Bassin - Margaret Honey - Meryle Mahrer Kaplan, Yale University Press, 1994, ss. 1-25.
- BATES Daniel G., *21. Yüzyılda Kültürel Antropoloji: İnsanın Doğadaki Yeri*, çev. Suavi Aydın, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2013.

- BATUTA İbn, *İbn Batuta Seyahatnamesi Seçmeler*, ed. İsmet Parmaksızoğlu, İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, 1993.
- BAYRAKTAR Sevi, *Makbul Anneler Müstakbel Vatandaşlar: Neoliberal Beden Politikalarında Annelik*, Ankara: Ayizi Yayınları, 2011.
- BAYRAM Nuran, *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, Bursa: Ezgi Kitabevi, 2004.
- BEAUVOIR Simone de, *The Second Sex*, trans. and ed. Howard M. Parshley, Picador Classics, London: Pan Books, 1988.
- BEBLO Miriam, WOLF Elke, "Wage Penalties for Career Interruptions. An Empirical Analysis for West Germany", *Centre for European Economic Research-ZEW Discussion Paper*, 2, 45, 2002.
- BECKER Gary S., *A Treatise on the Family*, Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1981.
- BELL Daniel, *The Coming of Post Industrial Society*, London: Heinemann, 1974.
- BENTLER Peter M., BONETT Douglas G., "Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures", *Psychological Bulletin*, 88, 1980, ss. 588-606.
- BIANCHI Suzanne M., COHEN Philip N., RALEY Sara., NOMAGUCHI Kei, "Inequality in Parental Investment in Child-Rearing: Expenditures, Time, and Health", *Social Inequality*, ed. Kathryn Neckerman, New York: Russell Sage Foundation, 2004, ss. 189-219.
- BIANCHI Suzanne M., MILKIE Melissa A., SAYER Liana. C., ROBINSON John P., "Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor", *Social Forces*, 79, 1, 2000, ss. 191-228.
- BIANCHI Suzanne M., ROBINSON John P., MILKIE Melissa A., *The Changing Rhythms of American Family Life*. New York: Russell Sage Foundation, 2006.
- Bianet, "Kadın Emekçiler İçin Sendikalar Erkek Egemenliğinden Çıkmalı", 12 Şubat 2008 <https://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/104832-kadin-emekciler-icin-sendikalar-erkek-egemenliginden-cikmali>.
- BLAU David M., *Child Care Problem: An Economic Analysis*, New York: Russell Sage Foundation, 2001.
- BLAU Francine D., SIMPSON Patricia, ANDERSON Deborah "Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970s and 1980s", *Feminist Economics*, 4, 3, 1998, ss. 29-71.
- BLOEMEN Hans G., STANCANELLI Elena G. F., "How do Spouses Allocate Time: The Effects of Wages and Income", *THEMA Working Papers*, 40, THEMA (THéorie Economique, Modélisation et Applications), Université de Cergy-Pontoise, 2008.
- BLYTON Paul, LUCIO Miguel Martinez, "Industrial Relations and the Management of Flexibility: Factors Shaping Developments in Spain and the United Kingdom", *International Journal of Human Resource Management*, 6, 2, 1995, ss. 271-291.
- BONKE Jens, ESPING-ANDERSEN Gosta, *Productivities, Preferences and Parental Child Care*, (Demosoc Working Paper No. 29), Barcelona, Spain: Universitat Pompeu Fabra, 2008.
- BOWLBY John, *Maternal Care and Mental Health*, (Vol.2), Geneva: World Health Organization, 1951.
- BOWLBY John, *Attachment*, New York: Basic Books, 1969.
- BRATTI Massimiliano, BONO, Emilia Del, VURI Daniela, "New Mothers' Labour Force Participation in Italy: The Role of Job Characteristics", *Labour*, 19, 2005, ss. 79-121.

- BREWER Mike, CATTAN Sarah, CRAWFORD Claire, "State Support for Early Childhood Education and Care in England", *IFS Green Budget 2014*, ed. Carl Emmerson - Paul Johnson - Helen Miller, London: Institute for Fiscal Studies, 2014, ss. 172-197.
- BRYAN Mark L., SEVILLA-SANZ Almudena, "Does Housework Lower Wages? Evidence for Britain", *Oxford Economic Papers*, 63, 1, 2010, ss. 187-210.
- BURKETT Wynn McClenahan, *Life After Baby: From Professional Woman to Beginner Parent*, Berkeley: Wildcat Canyon, 2000.
- CAMERON Jan, *Without Issue: New Zealanders Who Choose Not to Have Children*, Christchurch: Canterbury University Press, 1997.
- CASTELLS Manuel, *The Information Age: Economy, Society and Culture, Vol. III: End of Millenium*, Oxford: Blackwell, 1998.
- CEBECİOĞLU Ethem, "Bâciyân-ı Rûm", *Osmanlı*. Ankara: Yeni Türkiye Yayınları, 2000, ss. 415-417.
- CHANG Grace, "Undocumented Latinas: The New 'Employable Mothers'", *Mothering: Ideology, Experience, and Agency*, ed. Evelyn Nakano Glenn - Grace Chang - Linda Rennie Forcey, New York: Routledge, 1994, ss. 259-285.
- CHIAPPORI Pierre Andre, "Rational Household Labor Supply", *Econometrica*, 56, 1, 1988, ss. 63-90.
- CHODOROW Nancy, *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and The Sociology of Gender*, Berkeley: University of California Press, 1978.
- CLARK Michelle Peterson, *The Impact of Pregnancy on the Work Experiences of Employed Pregnant Womwn*, (Doctoral Dissertation), University of Nebraska- Lincoln, 1996.
- COLLINS Patricia Hill, "Shifting the Center: Race, Class and Feminist Theorising about Motherhood", *Mothering: Ideology, Experience and Agency*, ed. Evelyn Nakano Glenn - Grace Chang - Linda Rennie Forcey, New York & London: Routledge, 1994, ss. 45-65.
- COMER Lee, *Wedlocked Women*, Leeds: Feminist Books, 1974.
- CONLEY Hazel, "Modernization or Casualisation? Numerical Flexibility in Public Services", *Capital&Class*, 30, 2, 2006, ss. 31-57.
- CONNELL Robert W., *Gender and Power*, CA: Stanford University Press, 1987.
- COULTER Myrl, "Essentialism and Mothering", *Encyclopedia of Motherhood*, ed. Andrea O'Reilly, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc., 2010, ss. 358-360.
- COVERMAN Shelley, "Women's Work is Never Done: The Division of Domestic Labor", *Women: A Feminist Perspective*, ed. Jo Freeman, Palo Alto-CA: Mayfield, 1989, ss. 356-367.
- CRAIG Lyn, "Does Father Care Mean Fathers Share? A Comparison of How Mothers and Fathers in Intact Families Spend Time with Children", *Gender & Society*, 20, 2, 2006, 259-281.
- CRAWFORD B. Scott, "History of Motherhood: 1000 to 1500", *Encyclopedia of Motherhood*, ed. Andrea O'Reilly, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Inc., 2010a, ss. 492-496.
- CRAWFORD B. Scott, "History of Motherhood: 1750 to 1900", *Encyclopedia of Motherhood*, ed. Andrea O'Reilly, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Inc., 2010b, ss. 500-503.
- CRITTENDEN Ann, *The Price of Motherhood: Why the Most Important Job in the World is Still the Least Valued*, New York: Metropolitan Books, 2001.
- CROMPTON Rosemary, LYONETTE Clare, "Mothers' Employment, Work-Life Conflict, Careers and Class", *Women and Employment: Changing Lives and New Challenges*, ed. Jacqueline L. Scott - Shirley Dex - Heather Joshi, Cheltenham-UK: Edward Elgar Publishing Limited 2008, ss. 213-233.

- CUNNINGHAM Jennifer, MACAN Therese, "Effects of Applicant Pregnancy on Hiring Decisions and Interview Ratings", *Sex Roles*, 57, 7-8, 2007, ss. 497-508.
- ÇİTÇİ Oya, *Kadın Sorunu ve Kamu Kesiminde Kadın*, Ankara: Todaie Yayınları, 1982.
- DAINTON Marianne, "The Myths and Misconceptions of the Stepmother Identity: Descriptions and Prescriptions for Identity Management", *Family Relations*, 42, 1, 1993, ss. 93-98.
- DANNREUTHER Charlie, PETIT Pascal, "Post-Fordism, Beyond National Models: The Main Challenges for Regulation Theory", *Competition and Change*, 10, 2, 2006, ss. 100-112.
- DAVIDOFF Leonore, HALL Catherine, *Family Fortunes: Men and Women of the English Middle Class 1780-1850*, London: Hutchinson, 1987.
- DEDEOĞLU Saniye, *Women Workers in Turkey: Global Industrial Production in İstanbul*, London: Tauris Academic Studies, 2008.
- DEDEOĞLU Saniye, "Türkiye'de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı", *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, ed. Saniye Dedeoğlu - Adem Yavuz Elveren, İstanbul: İletişim Yayıncılık, 2012.
- DEDEOĞLU Saniye, ELVEREN Adem Yavuz, "Giriş", *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, ed. Saniye Dedeoğlu - Adem Yavuz Elveren, İstanbul: İletişim Yayıncılık, 2012.
- DEL BOCA Daniela, *Why are Fertility and Participation Rates so Low in Italy and in Southern Europe?* Paper prepared for presentation at the Italian Academy at Columbia University, 2003. <https://core.ac.uk/download/pdf/161437028.pdf>
- DEL BOCA Daniela, LOCATELLI Marilena, *The Determinants of Motherhood and Work Status: A Survey*, IZA Discussion Papers, No. 2414, Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA), 2006. <http://anon-ftp.iza.org/dp2414.pdf>
- DEL BOCA Daniela, PASQUA Silvia, PRONZATO Chiara, "Motherhood and Market Work Decisions in Institutional Context: A European Perspective", *Oxford Economic Papers*, 61, 1, 2009, ss. i147-i171.
- DEVER Maryanne, SAUGÈRES Lise, "I Forgot to Have Children", *Journal of the Association for Research on Mothering*, 6, 2004, ss. 116-126.
- Devlet Planlama Teşkilatı, *Orta Vadeli Program 2007-2009*. Ankara: DPT, 2006. <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2007-09.pdf>
- DEX Shirley, WARD Kelly, JOSHI Heather, "Changes in Women's Occupations and Occupational Mobility over 25 Years", *Women and Employment: Changing Lives and New Challenges*, ed. Jacqueline Scott - Shirley Dex - Heather Joshi, Cheltenham-UK: Edward Elgar, 2008, ss. 54-80.
- DILLAWAY Heather, PARÉ Elizabeth. (2008). "Locating Mothers: How Cultural Debates about Stay-at-Home versus Working Mothers Define Women and Home", *Journal of Family Issues*, 29, 4, 2008, ss. 437-464.
- DIQUINZIO Patrice, *The Impossibility of Motherhood: Feminism, Individualism and the Problem of Mothering*, New York: Routledge, 1999.
- DOĞRAMACI Emel, *Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü*, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1997.
- DONOVAN Josephine, *Feminist Theory: The Intellectual Traditions*, New York: The Continuum International Publishing Group Inc., 2012.
- DORBRTZ Jürgen, "Germany: Family Diversity with Low Actual and Desired Fertility", *Demographic Research*, 19, 2008, ss. 557-598.
- DOUGLAS Susan J., MICHAELS Meredith W., *The Mommy Myth: The Idealization of Motherhood and How It has Undermined Women*, New York: Free Press, 2004.

- DRAGO Robert, COLBECK Carol L., STAUFFER Kai Dawn, PIRRETTI Amy, BURKUM Kurt, FAZIOLI Jennifer, HABASEVICH Tara, "The Avoidance of Bias Against Caregiving: The Case of Academic Faculty", *American Behavioral Scientist*, 49, 9, 2006, ss. 1222-1247.
- DUMAN M. Zeki, "Aile Kurumu Üzerine Tarihsel Bir Okuma Girişimi ve Muhafazakâr İdeolojinin Aileye Bakışı", *İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 1, 4, 2012, ss. 19-51.
- Dünya Bankası, *Turkey - Labor market study*, Washington: World Bank, 2006. <http://documents.worldbank.org/curated/en/869781468310746230/Turkey-Labor-market-study>
- Dünya Bankası, *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi*, Washington: Dünya Bankası, 2009. http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female_LFP-tr.pdf
- Dünya Bankası, *Supply and Demand for Child Care Services in Turkey: A Mixed Methods Study*, Washington: Dünya Bankası, 2015.
- ECEVİT Yıldız, *Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım*, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları, 2007.
- ECEVİT Yıldız, "Feminist Sosyal Politika Bağlamında Türkiye'de Çocuk Bakımı ve Eğitimine İki Paradigmadan Doğru Bakmak". *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*, ed. Ahmet Makal - Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitabevi, 2015.
- EISENSTEIN Zillah R., *The Radical Future of Liberal Feminism*, New York: Longman, 1981.
- ERIKSON Robert, GOLDTHORPE John H., *The Constant Flux*, Oxford: Oxford University Press, 1992.
- ESPING-ANDERSEN Gosta, *Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press, 1990.
- ESPING-ANDERSEN Gosta, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford: Oxford University Press, 1999.
- ESPING-ANDERSEN Gosta, *Tamamlanmamış Devrim: Kadınların Yeni Devrimine Uymak*, çev. Selin Çağatay, İstanbul: İletişim Yayınları, 2011.
- EUZEBY Alain, "Social Security and Part-Time Employment", *International Labour Review*, 127, 5, 1988, ss. 545-557.
- EYER Diane E., *Mother-infant Bonding: A Scientific Fiction*, New Haven: Yale University Press, 1992.
- FAST Janet, FREDERICK Judith A., "The Time of Our Lives: Juggling Work and Leisure over the Life Cycle 1998", *Statistics Canada*, no. 4, cat. no. 89-584-MIE, Ottawa: Minister of Industry, 2004. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.468.8830&rep=rep1&type=pdf>
- FELDBERG Roslyn L., GLENN Evelyn N., "Male and Female: Job vs. Gender Models in the Sociology of Work." *Social Problems*, 26, 5, 1979, ss. 524-538. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1004.7117&rep=rep1&type=pdf>
- FELFE Cristina, "The Motherhood Wage Gap: What about Job Amenities?", *Labour Economics*, 19, 1, 2012, ss. 59-67.
- FELSTAD Alan, "Homeworking in Britain: The National Picture in the mid-1990s", *Industrial Relations Journal*, 27, 3, 1996, ss. 225-238.
- FERREE Myra Marx, "Beyond Separate Spheres: Feminism and Family Research", *Journal of Marriage and Family*, 52, 4, 1990, ss. 866-884.
- FERRERA Maurizio, "The "Southern Model" of Welfare in Social Europe", *Journal of European Social Policy*, 6, 1, 1996, ss. 17-37.

- FERGES Zsuzsa, "The Changed Welfare Paradigm: The Individualization of The Social", *Social Policy and Administration*, 31, 1, 1997, ss. 20-44.
- FINDIKOĞLU, Z. Fahri, "Türklerde Aile İçtimaiyatı", *Aile Yazıları-I*, der. Beylül Dikeçligil - Ahmet Çiğdem, Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kur. Bşk. Yayınları, 1991.
- FINLEY Lucinda M, "Transcending Equality Theory: A Way Out of the Maternity and the Workplace Debate", *Columbia Law Review*, 86, 6, 1986, ss. 1118-1182.
- FISHER Berenice, TRONTO Joan, "Toward a Feminist Theory of Caring", *Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives*, ed. Emily K. Abel - Margaret K. Nelson, Albany: State University of New York, 1990, ss. 35-62.
- FREEMAN Brenda J., COLL Kenneth M., "Solutions to Faculty Work Overload: A Study of Job Sharing", *The Career Development Quarterly*, 58, 1, 2008, ss. 65-70.
- FRIEDAN Betty, *Kadınlığın Gizemi*, çev. Tahire Mertoğlu, İstanbul: E Yayınları, 1983.
- FRIEDMAN Andrew L., "Microregulation and Post-Fordism: Critique and Development of Regulation Theory", *New Political Economy*, 5, 1, 2000, ss. 59-76.
- FROMM Erich, *Anaerlik Toplum ve Kadın Hakları*, çev. Acar Doğangün, İstanbul: Arıtan Yayınevi, 1998.
- GAFFNEY Maureen, *The Way We Live Now*, Dublin: Gill & Macmillan, 1996.
- GAREY Anita Ilt, *Weaving Work and Motherhood*, Philadelphia: Temple University Press, 1999.
- GAREY Anita Ilt, "Motherhood," *Encyclopedia of Gender and Society*, ed. Jodi O'Brien, Thousand Oaks: Sage, 2009, ss. 583-588.
- GATRELL Caroline, "Policy and the Pregnant Body at Work: Strategies of Secrecy, Silence and Supra-performance", *Gender, Work & Organization*, 18, 2, 2011, ss. 158-181.
- GERSHUNY Jonathan, BITTMAN Michael, BRICE John, "Exit, Voice and Suffering: Do Couples Adapt to Changing Employment Patterns?", *Journal of Marriage and Family*, 67, 3, 2005, ss. 656-665.
- GERSHUNY Jonathan, BRICE John, "Looking Backwards: Family and Work 1900 to 1992", *Changing Households: The British Household Panel Survey 1990-1992*, ed. Nick Buck - John Gershuny - David Rose - John Scott, Essex: ESRC Research Centre on Micro-Social Change, 1994, ss. 27-60.
- GILLIGAN Colin, "Remapping the Moral Domain: New Images of Self in Relationship", *Mapping the Moral Domain: A Contribution of Women's Thinking to Psychological Theory and Education*, ed. Carol Gilligan - Janie Victoria Ward - Jill McLean Taylor, Cambridge: Harvard University Press, 1988, ss. 3-19.
- GILMAN Charlotte Perkins, *Women and Economics: A Study of the Economic Relation Between Men and Women as a Factor in Social Evolution*, Boston: Small, Maynard & Co., 1898.
<http://digital.library.upenn.edu/women/gilman/economics/economics.html>
- GLASS Jennifer L., RILEY Lisa, "Family Responsive Policies and Employee Retention Following Childbirth", *Social Forces*, 76, 4, 1998, ss. 1401-1435.
- GLENN Evelyn Nakano, "Social Construction of Mothering: A Thematic Overview", *Mothering: Ideology, Experience and Agency*, ed. Evelyn Nakano Glenn - Grace Chang - Linda Rennie Forcey, New York & London: Routledge, 1994, ss. 1-29.
- GLUCKSMANN Miriam, *Women Assemble: Women Workers and the New Industries in Inter-war Britain*, London and New York: Routledge, 1990.
- GOLDIN Claudia, "The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family", *American Economic Review*, 96, 2, 2006, ss. 1-21.

- GOODY Jack, *Avrupa'da Aile*, çev. Serpil Arısoy, İstanbul: Literatür Yayınları, 2004.
- GÖKALP Ziya, *Türkçülüğün Esasları*, İstanbul: Varlık Yayınları, 1968.
- GÖKSEL Burhan, *Çağlar Boyunca Türk Kadını ve Atatürk*, Atatürk Dizisi:27, Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları: 906, 1988.
- GRAMSCI Antonio, "Americanism and Fordizm", *Gramsci Reader*, ed. David Forgacs, New York: New York University, 2000.
- GREEN Fiona Joy, "Mask of Motherhood", *Encyclopedia of Motherhood*, ed. Andrea O'Reilly, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Inc, 2010, ss. 692-693.
- GUSTAFSSON Siv, KENJOH Eiko, "Motherhood Choices", *The Rationale of Motherhood Choices: Influence of Employment Conditions and of Public Policies*, Final Report to The European Commission, 2004.
- GÜLÇUBUK Bülent, SAVCI İlkay, ÖZER Dilek, DEMİRYÜREK Kürşat, *Türkiye'de Kırsal Alanda Kadın Girişimciliğini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi ve Kadınların Bu Konuda Güçlendirilmesine Yönelik Politika Önerilerinin Geliştirilmesi*, TÜBİTAK Projesi No: 108K523, Ankara, 2011.
- GÜMÜŞOĞLU Firdevs, *Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet*, İstanbul: Tarihçi Kitabevi, 2016.
- Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, *2013 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması*, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, T.C. Kalkınma Bakanlığı ve TÜBİTAK, Ankara: Türkiye, 2014.
http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2013/rapor/TNSA_2013_ana_rapor.pdf
- HAKIM Catherine, "Grateful Slaves and Self-made Women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientations", *European Sociological Review*, 7, 2, 1991, ss. 101-121.
- HAKIM Catherine, "The Myth of Rising Female Employment", *Work, Employment and Society*, 7, 1, 1993, ss. 97-120.
- HAKIM Catherine, "Developing a Sociology for The Twenty-First Century: Preference Theory", *The British Journal of Sociology*, 49, 1, 1998, ss. 137-143.
- HAKIM Catherine, *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford: Oxford University Press, 2000.
- HAKIM Catherine, "A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory", *Population and Development Review*, 29, 3, 2003a, ss. 349-374.
- HAKIM Catherine, "Competing Family Models, Competing Social Policies", *Australian Institute of Family Studies Family Matters*, 64, 3, 2003b, ss. 51-61.
- HAKIM Catherine, "The Politics of Female Diversity in the 21st Century", *The Future of Gender*, ed. Jude Browne, Cambridge: Cambridge University Press, 2007, ss. 191-227.
- HALL Catherine, *White, Male and Middle Class: Explorations in Feminism and History*, London: Routledge, 1992.
- HALLBERG Daniel, KLEVMARKEN Anders, "Time for Children: A Study of Parent's Time Allocation", *Journal of Population Economics*, 16, 2, 2003, ss. 205-226.
- HALPERT Jane A., BURG Julia Hickman, "Mixed Messages: Co-worker Responses to the Pregnant Employee", *Journal of Business and Psychology*, 12, 2, 1997, ss. 241-253.
- HALPERT Jane A., WILSON Midge L., HICKMAN Julia L., "Pregnancy as a Source of Bias in Performance Appraisals", *Journal of Organizational Behavior*, 14, 7, 1993, ss. 649-663.
- HAMILTON Roberta, *Genderine - The Vertical Mosaic: Feminist Perspectives on Canadian Society*, Toronto: Copp Clark Ltd., 1996.
- HANSEN Elaine Tuttle, "A Sketch in Progress: Introducing the Mother without Child", *Maternal Theory: Essential Readings*, ed. Andrea O'Reilly, Toronto: Demeter Press, 2007, ss. 431-59.

- HARTIG Terry, KYLIN Camilla, JOHANSSON Gunn, "The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration", *Applied Psychology*, 56, 2, 2007, ss. 231-253.
- HARVEY David, *Postmodernliğin Durumu*, İstanbul: Metis Yayınları, 2006.
- HAYNES Kathryn, "Transforming Identities: Accounting Professionals and the Transition to Motherhood", *Critical Perspectives on Accounting*, 19, 5, 2008, ss. 620-642.
- HAYS Sharon, *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven: Yale University Press, 1996.
- HAYS Sharon, "The Fallacious Assumptions and Unrealistic Prescriptions of Attachment Theory: A Comment on "Parents' Socioemotional Investment in Children", *Journal of Marriage and Family*, 60, 3, 1998, 782-790.
- HELD Virginia, *The Ethics of Care*, Oxford: Oxford University Press, 2006.
- HELVACIOĞLU Firdevs, *Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik (1928-1995)*, İstanbul: Kaynak Yayınları, 1996.
- HERSCH Joni, STRATTON Leslie S., "Housework, Fixed Effects, and Wages of Married Workers", *Journal of Human Resources*, 1997, 285-307.
- HICKS William D., KLIMOSKI Richard, "The Impact of Flextime on Employee Attitudes", *Academy of Management Journal*, 24, 2, 1981, ss. 333-341.
- HIRATA Helena ve CATTANEO Nathalie, "Esneklik", *Eleştirel Feminizm Sözlüğü*, ed. Helena Hirata - Françoise Laborie - Helene Le Doare - Daniele Senotier, çev. Gülnur Acar-Savran, İstanbul: Kanat Kitap, 2009.
- HOCHSCHILD Arlie R., MACHUNG Anne, *The Second Shift*, New York: Penguin Books, 2003.
- HOOK Jennifer L., "Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965–2003", *American Sociological Review*, 71, 4, 2006, ss. 639-660.
- HOOKS Bell "Revolutionary Parenting", *Maternal Theory: Essential Readings*, ed. Andrea O'Reilly, Toronto: Demeter Press, 2007, ss. 145-156.
- HOUSEMAN Susan N., "Part-Time Employment in Europe and Japan", *Journal of Labor Research*, 16, 3, 1995, ss. 249-262.
- HUMPHRIES Barbara, *Women and Capitalism*, 2002. <https://www.marxist.com/women-and-capitalism.htm>
- ILO, *Part-time Work*, Report IV (2B), Switzerland: International Labour Conference. 81. Session, 1994.
- ILO, *Hours of Work, From Fixed to Flexible?* Geneva: International Labour Conference, 93rd Session, 2005.
- İLKKARACAN İpek, "Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye'de Kadın İstihdamı Sorununa Farklı Bir Yaklaşım", *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*, ed. Ahmet Makal - Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitabevi, 2015.
- İŞKUR, *İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu*, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, 2019.
- JAGGAR Alison M., *Feminist Politics and Human Nature*, New Jersey: Rowman & Littlefield, 1983.
- JOHNSTON Deirdre D., SWANSON Debra H., "Undermining Mothers: A Content Analysis of the Representation of Mothers in Magazines", *Mass Communication & Society*, 6, 2003, ss. 243-265.
- JOHNSTON Deirdre D., SWANSON Debra H., "Moms Hating Moms: The Internalization of Mother War Rhetoric", *Sex Roles*, 51, 9-10, 2004, ss. 497-509.

- JOHNSTON Deirdre D., SWANSON Debra H., "Constructing the "Good Mother": The Experience of Mothering Ideologies by Work Status", *Sex Roles*, 54, 7-8, 2006, ss. 509-519.
- JOHNSTON Deirdre D., SWANSON Debra H., "Cognitive Acrobatics in the Construction of Worker-Mother Identity", *Sex Roles*, 57, 2007, ss. 447-459.
- KADIOĞLU Süheyla, *20. Yüzyıl ve Kadın, Batı Ülkelerinde Kadın Hareketleri*, İstanbul: Gri Yayıncılık, 2005.
- KAISER Henry F., "An Index of Factorial Simplicity", *Psychometrika*, 39, 1, 1974, ss. 31-36.
- KALLEBERG Arne L., "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work", *Annual Review of Sociology*, 26, 3, 2000, ss. 341-365.
- KARADENİZ Feriha, "XVI. ve XVII. Yüzyıllardaki Farklı Sınıflardaki Osmanlı Kadınına Genel Bir Bakış", *Osmanlı*, C.5, Ankara: Yeni Türkiye Yayınları, 1999.
- KAZGAN Gülten, "Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü", *Türk Toplumunda Kadın*, ed. Nermin Abadan Unat, Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği, 1982, ss. 137-170.
- KEİG, *Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetleri Paneli*, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi, 2015. <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/ErkenCocuklukBakimveEgitimHizmetleriPaneli-Web-1.pdf>
- KELLY Ruth J., *Motherhood Silenced: The Experiences of Natural Mothers on Adoption Reunion*, Dublin: Liffey Press, 2005.
- KEPENEK Yakup, YENTÜRK Nurhan, *Türkiye Ekonomisi*, İstanbul: Remzi Kitabevi, 2001.
- KEYDER Çağlar, *Türkiye'de Devlet ve Sınıflar*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.
- KIRKPINAR Leyla, *Türkiye'de Toplumsal Değişme ve Kadın*, İzmir: Zeus Kitabevi Yayınları, 1999.
- KING Eden B., BOTSFORD Whitney E., "Managing Pregnancy Disclosures: Understanding and Overcoming the Challenges of Expectant Motherhood at Work", *Human Resource Management Review*, 19, 4, 2009, ss. 314-323.
- KINNICK Katherine N., "Media Morality Tales and the Politics of Motherhood", *Mommy Angst: Motherhood in American Popular Culture*, ed. Mardia J. Bishop - Ann C. Hall, California: Praeger/ABC-CLIO, 2009, ss. 1-28.
- KINSER Amber E., *Motherhood and Feminism*, Seal Studies Series, California: Seal Press, 2010.
- KLINE Paul, *An Easy Guide to Factor Analysis*, Thousand Oaks (CA): Sage Publications, 1994.
- KLINE Rex B., *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, NY: Guilford Publications Inc., 2005.
- KONYAR Erkan, "Demir Çağında Anadolu Kadını: Urartu, Frig ve Lidya", ed. Muhibbe Darga, *Anadolu'da Kadın*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 2013.
- KOVANLIKAYA Aliye, "Kant'ta Cinsiyet Farklılığı", *Cinsiyetli Olmak: Sosyal Bilimlere Feminist Bakışlar*, ed. Zeynep Direk, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 2014, ss. 9-24.
- KURT Abdurrahman, "Osmanlı'da Kadının Sosyo-ekonomik Konumu, *U Osmanlı V*, ed. Güler Eren, 1999, ss. 434-49.
- KUTAL Gülten, "Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği", *Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli*, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991.
- LA VALLE Ivana, CLERY Elizabeth, HUERTA, Mari Carmen, "Maternity Rights and Mothers' Employment Decisions", Department of Work and Pensions Research Report No. 496, London: DWP, 2008.

- LANDSTROM Ruth H., *Career Women in Their First Pregnancy: How Expectations of Career-motherhood Conflicts Relate to Psychological Distress*, (Doctoral Dissertation), Adelphi University, 1998.
- LERNER Gerda, *The Creation of Patriarchy*, New York: Oxford University Press, 1986.
- LEWIS Jane E. *Women in England, 1870– 1950*, Brighton: Harvester Wheatsheaf, 1984.
- LEWIS Raphaella, *Osmanlı Türkiye'sinde Gündelik Hayat: Adetler ve Gelenekler*, çev. Mefkure Şoray, İstanbul: Doğan Kardeş Yayınları, 1973.
- LEWIS Suzan, "Motherhood and Employment: The Impact of Social and Organizational Values", *Motherhood: Meanings, Practices and Ideologies*, ed. Ann Phoenix - Anne Woollett - Eva Lloyd, London: Sage Publications Inc, 1991, ss. 195-215.
- LIKERT Rensis, "A Technique for The Measurement of Attitudes", *Archives of Psychology*, 22, 140, 1932.
- LINK Bruce G., PHELAN Jo C., "Conceptualizing Stigma", *Annual Review of Sociology*, 27, 1, 2001, ss. 363-385.
- LISS Miriam, SCHIFFRIN Holly H., MACKINTOSH Virginia H., MILES-MCLEAN Haley, ERCHULL Mindy J. "Development and Validation of a Quantitative Measure of Intensive Parenting Attitudes", *Journal of Child and Family Studies*, 22, 5, 2013, ss. 621-636.
- LORDOĞLU Kuvvet, ÖZKAPLAN Nurcan, *Çalışma İktisadi*, İstanbul: Der Yayınları, 2014.
- LUPTON Deborah, "A Love/Hate Relationship': The Ideals and Experiences of First-time Mothers", *Journal of Sociology*, 36, 1, 2000, ss. 50-63.
- LUPTON Deborah, SCHMIED Virginia, "The Right Way of Doing It All": First-time Australian Mothers' Decisions about Paid Employment", *Women's Studies International Forum*, Elsevier Ltd, 2002, ss. 97-107.
- LUXTON Meg, "Two Hands for The Clock: Changing Patterns in The Gendered Division of Labour in the Home", *The Politics of Diversity: Feminism, Marxism and Nationalism*, ed. Roberta Hamilton - Michele Barrett, London: Verso, 1986, ss. 35-52.
- LYNESS Karen S., THOMPSON Cynthia A., FRANCESCO Anne Marie, JUDIESCH Michael K. "Work and Pregnancy: Individual and Organizational Factors Influencing Organizational Commitment, Timing of Maternity Leave and Return to Work", *Sex Roles*, 41, 7-8, 1999, ss. 485-508.
- MACDONALD Cameron L., "Manufacturing Motherhood: The Shadow Work of Nannies and Au Pairs", *Qualitative Sociology*, 21, 1, 1998, ss. 25-48.
- MACINTYRE Sally, "Who Wants Babies? The Social Construction of Instincts", *Sexual Divisions Revisited*, ed. Sheila Allen - Diane Leonard - Matthew Santirocco, London: Palgrave Macmillan, 1991.
- MAHER JaneMaree, A Mother by Trade: Australian Women Reflecting Mothering as Activity, not Identity, *Australian Feminist Studies*, 20, 46, 2005, ss. 17-29.
- MAJOR Virginia Smith, *Pregnancy in the Workplace: Stigmatization and Work Identity Management Among Pregnant Employees*, (Doctoral Dissertation), USA: University of Maryland, 2004.
- MAKAL Ahmet, "Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56, 2, 2001, ss. 117-155.
- MAKAL Ahmet, "Türkiye'de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960", *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*, ed. Ahmet Makal - Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitabevi, 2015.
- MARKS Gillian, HOUSTON Diane M., "Attitudes Towards Work and Motherhood Held by Working and Non-working Mothers", *Work, Employment and Society*, 16, 3, 2002, ss. 523-536.

- MARSHALL Gordon, *Sosyoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 1999.
- MARSHALL Nancy L., TRACY Allison J., "After the Baby: Work-Family Conflict and Working Mothers' Psychological Health", *Family Relations*, 58, 4, 2009, 380-391.
- MARTIN Jane Roland, *The Schoolhome: Rethinking Schools for Changing Families*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992.
- MARX Karl, ENGELS Frederick, LENIN Vladimir I., *Kadın ve Aile*, çev. Öner Ünalın, Ankara: Sol Yayınları, 1992.
- MAUSHART Susan, *The Mask of Motherhood: How Becoming a Mother Changes Everything and Why We Pretend It Doesn't*, New York: The New Press, 1999.
- MCGLYNN Clare, "Ideologies of Motherhood in European Community Sex Equality Law", *European Law Journal*, 6, 1, 2000, ss. 29-44.
- MCMAHON Martha, "Motherhood: Social and Cultural Aspects", *International Encyclopedia of the Social & Behavioural Sciences*, ed. Neil J. Smelse - Paul Baltes, 15, Cambridge: Cambridge University Press, 2001.
- MEB *Milli Eğitim İstatistikleri 2015/2016*, Ankara: MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2017. https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_09/06123056_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2017_2018.pdf
- MEDERER Helen J., "Division of Labor in Two-Earner Homes: Task Accomplishment versus Household Management as Critical Variables in Perceptions about Family Work", *Journal of Marriage and the Family*, 55, 1993, ss. 133-145.
- MEMİŞ Emel, ÖNEŞ Umut, KIZILIRMAK Burça, "Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeğin Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi", *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, ed. Saniye Dedeoğlu - Adem Yavuz Elveren, İstanbul: İletişim Yayıncılık, 2012.
- MILLER Tina, *Making Sense of Motherhood: A Narrative Approach*, New York: Cambridge University Press, 2005.
- MILLER Tina, "Is This What Motherhood is All About?": Weaving Experiences and Discourse through Transition to First-time Motherhood", *Gender & Society*, 21, 3, 2007, ss. 337-358.
- MITCHELL Juliet, *Psychoanalysis and Feminism*, London: Allen Lane, 1974.
- NODDING Nel, *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*, Berkeley, CA: University of California Press, 1984.
- OATES John, *Attachment Relationships: Quality of Care for Young Children Early Childhood in Focus*, UK: The Open University, 2007.
- O'BRIEN Mary, *The Politics of Reproduction*, Boston: Routledge and Kegan Paul, 1981.
- O'BRIEN HALLSTEIN D. Lynn, "Public Choices, Private Control: How Mediated Mom Labels Work Rhetorically to Dismantle the Politics of Choice and White Second Wave Feminism Successes", *Contemplating Maternity in an Era of Choice: Explorations into Discourses of Reproduction*, ed. Sara Hayden - D. Lynn O'Brien Hallstein, New York: Lexington Books, 2010, ss. 5-26.
- ODABAŞI Safa, *Geçmişten Günümüze Konya*, Konya: Selçuklu Belediyesi Kültür Müdürlüğü Yayınları, 1999.
- OECD, *Babies and Bosses-Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*, Paris: OECD Publishing, 2007.
- OECD, *Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care*, Paris: OECD Publishing, 2017.
- OECD, *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*, Paris: OECD Publishing, 2018.
- OECD, *OECD Employment Database*, Paris: OECD, 2019a. Erişim adresi: <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>

- OECD, *OECD Family Database*, Paris: OECD, 2019b. Erişim adresi: <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>
- O'HAGAN Claire, "Ideologies of Motherhood and Single Mothers", *Single Motherhood in Twentieth Century Ireland: Cultural, Historical and Social Essays*, ed. Maria De La Cinta Ramblado-Minero - Auxiliadora Perez-Vides, Lewiston, NY: Edwin Mellen Press, 2006, ss. 65-82.
- O'REILLY Andrea, *Mother Outlaws: Theories and Practices of Empowered Mothering*, Toronto: Women's Press, 2004.
- ÖZAR Şemsa, "Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları", *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*, ed. Ahmet Makal - Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitabevi, 2015, ss. 266-304.
- PAMUK Şevket, *Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi: Büyüme, Kurumlar ve Bölüşüm*, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2017.
- PASQUA Silvia, "'Wives' Work and Income Distribution in European Countries", *CHILD Working Papers*, wp01_02, 2002.
- PELIZZON Sheila Margaret, *Kadının Konumu Nasıl Değişti? Feodalizmden Kapitalizme*, çev. İhsan Ercan Sadi, Cem Somel, Ankara: İmge Kitabevi, 2009.
- PERALES Francisco, LERSCH Philipp M., BAXTER Janeen, "Birth Cohort, Ageing and Gender Ideology: Lessons from British and Australian Panel Data", *Life Course Centre Working Paper Series*, 1, 2017.
- PESKOWITZ Miriam, *The Truth Behind the Mommy Wars: Who Decides What Makes a Good Mother?* Emeryville, CA: Seal Press, 2005.
- PHOENIX Ann, WOOLLETT Anne, "Motherhood, Social Construction, Politics and Psychology", *Motherhood: Meanings, Practices and Ideologies*, ed. Ann Phoenix - Anne Woollett - Eva Lloyd, London: Sage Publications Inc., 1991, ss. 13-27.
- PICKERT Kate, "The Man Who Remade Motherhood", *Time*, 179, 20, 2012, ss. 32-39.
- POPILLION Amy Michelle, *Mothering in the New Millennium: How Mothering Affects Women's Lives*, Retrospective Theses and Dissertations, 12356, 2000. <https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=13355&context=rtd>
- PROCTER Stephen, ACKROYD Stephen, "Flexibility", *Contemporary Human Resource Management*, ed. Tom Redman - Adrian Wilkinson, Prentice Hall, 2006.
- PRSKAWETZ Alexia, FENT Thomas, GUEST Ross, "Workforce Aging and Labor Productivity: The Role of Supply and Demand for Labor in the G7 Countries", *Population and Development Review*, 34, 2008, ss. 298-323.
- QUATAERT Donald, *Sanayi Devrimi Çağında Osmanlı İmalat Sektörü*, çev. Tansel Güney. İstanbul: İletişim Yayınları, 2008.
- REILLY Peter A., "Balancing Flexibility-Meeting the Interests of Employer and Employee", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7, 1, 1998, ss. 7-22.
- RICH Adrienne, *Of Woman Born: Motherhood as Experience and Institution*, New York: W.W. Norton and Company Inc., 1976.
- RISMAN Barbara J., "Gender as Structure", *Gender Vertigo: American Families in Transition*, 1998, ss. 292-299. Erişim adresi: <http://users.clas.ufl.edu/kristinjoos/sum03/wst3015/risman.pdf>
- RÖNNMAR Mia, "The Managerial Prerogative and the Employee's Duty to Work: A Comparative Study of Functional Flexibility in Working Life", *International Journal of Human Resource Management*, 15, 3, 2004, ss. 451-458.


- ROTHMAN Barbara Katz, *Recreating Motherhood: Ideology and Technology in a Patriarchal Society*, New York: WW Norton & Company, 1989.
- ROTHMAN Barbara Katz, "Beyond Mothers and Fathers: Ideology in a Patriarchal Society", *Mothering: Ideology, Experience and Agency*, ed. Evelyn Nakano Glenn - Grace Chang - Linda Rennie Forcey, New York and London: Routledge, 1994, ss. 139-157.
- RUDDICK Sarah, "Thinking Mothers / Conceiving Birth", *Representations of Motherhood*, ed. Donna Bassin - Margaret Honey - Meryle Mahrer Kaplan, USA: Yale University Press, 1994, ss. 29-45.
- RUDDICK Sarah, *Maternal Thinking: Toward a Politics of Peace*, Boston: Beacon Press Books, 1995.
- RUDDICK Sarah, "Maternal Thinking as a Feminist Standpoint", *The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual and Political Controversies*, ed. Sandra G. Harding, New York: Routledge, 2004, ss. 161-168.
- SAAD-FILHO Alfredo, "From Washington to Post-Washington Consensus: Neoliberal Agendas for Economic Development", *Neoliberalism: A Critical Reader*, ed. Alfredo Saad-Filho - Deborah Johnston, London: Pluto Press, 2005, ss. 113-119.
- SANCAR Serpil, *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.
- SARACENO Chiara, *Social Assistance Dynamics in Europe: National and Local Poverty Regimes*, Bristol: Policy Press, 2002.
- SCHOLZ Evi, JUTZ Regina, EDLUND Jonas, ÖÜN Ida, BRAUN Michael, "ISSP 2012 Family and Changing Gender Roles IV: Questionnaire Development", *GESIS-Technical Reports*, Cologne: GESIS.
- SCOTT Jacqueline L, "Changing Gender Role Attitudes", *Women and Employment: Changing Lives and New Challenges*, ed. Jacqueline L. Scott - Shirley Dex - Heather Joshi, Cheltenham-UK: Edward Elgar Publishing, 2008, ss. 156-176.
- SENNETT Richard, *Ten ve Taş, Batı Uygarlığında Beden ve Şehir*, çev. Tuncay Birkan, İstanbul: Metis Yayınları, 2011.
- SEVİM Ayşe, *Feminizm*, İstanbul: İnsan Yayınları, 2005.
- SILVA Elizabeth Bortolaia, "Introduction", *Good Enough Mothering-Feminist Perspectives On Lone Mothering*, ed. Elizabeth Bortolaia Silva, London: Routledge, 1996a.
- SILVA Elizabeth Bortolaia, "The Transformation of Mothering", *Good Enough Mothering-Feminist Perspectives On Lone Mothering*, ed. Elizabeth Bortolaia Silva, London: Routledge, 1996b.
- SINGLETON Andrew, "Fathers: More than Breadwinners?", *Family: Changing Families, Changing Times*, ed. Marilyn Poole, Crows Nest NSW: Allen & Unwin, 2005, ss. 66-88.
- SKEGGS Beverley, *Formations of Class & Gender: Becoming Respectable*, London: Sage Publications Inc., 1997.
- SMART Carol, "Deconstructing Motherhood", *Good Enough Mothering-Feminist Perspectives On Lone Mothering*, ed. Elizabeth Bortolaia Silva, London: Routledge, 1996.
- SMITH Dorothy E., *The Everyday World as Problematic: A Feminist Sociology*, Toronto: University of Toronto Press, 1987.
- SNITOW Ann, "Feminism and Motherhood: An American Reading", *Feminist Review*, 40, 1992, ss. 32-51.
- SOWERBY Robin, *Yunan Kültür Tarihi- Homerik Çağ, Tarih, Din, Sosyal Yaşam, Spor, Edebiyat, Mitoloji, Felsefe ve Sanat*, çev. Özgür Umut Hoşafçı, İstanbul: İnkılap Yayınları, 2012.

- SOYAK Münevver, "Kadın Girişimciliği ve Mikrofinans: Türkiye Deneyimi", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 2010, ss. 129-144.
- STALKER Glenn, "Gender Convergence and Life-course Differentiation in the Canadian Use of Time", *Loisir et Societe/Society and Leisure*, 29, 2, 2006, ss. 159-192.
- SUTHERLAND Jane-Anne, "Mothering, Guilt and Shame", *Sociology Compass*, 4, 2010, ss. 310-321.
- TABAKOĞLU Ahmet, "Bati'da Aile ve Kadın", *Sosyal Hayatta Kadın*, ed. İsmail Kurt - S. Ali Tüz, İstanbul: Ensar Neşriyat, 2005.
- TEKELİ Şirin, *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, İstanbul: İletişim Yayınları, 1990.
- TEZCAN Sabahat, COŞKUN Yadigar, "Türkiye'de 20. Yüzyılın Son Çeyreğinde Kadınlarda İlk Evlenme Yaşı Değişimi ve Günümüz Evlilik Özellikleri", *Nüfusbilim Dergisi/Turkish Journal of Population Studies*, 26, 2004, ss. 15-34
- TEZEL Şükrü, *Atatürk'ün Hatıra Defteri*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları, 1982.
- THISTLE Susan, *From Marriage to the Market: The Transformation of Women's Lives and Work*, Berkeley: University of California Press, 2006.
- THOMPSON Edward H, "Courtship Violence and the Male Role", *Men's Studies Review*, 7, 1, 1990, ss. 4-13.
- THURMAN Joseph E., TRAH Gabriele, "Part-time Work in International Perspective", *International Labour Review*, 129, 1, 1990, ss. 23-38.
- TOKMAKÇIOĞLU Erdoğan, *Osmanlı Kadın Âlemleri*, İstanbul: Geçit Kitabevi, 1991.
- TOKSÖZ Gülay, "Ulusal İstihdam Stratejisi Kadınlar ve Gençler için Ne Getiriyor?", *Ulusal İstihdam Stratejisi Eleştirel bir Bakış*, ed. Ahmet Makal, Ankara: Türk-İş, 2012, ss. 36-49.
- TOKSÖZ Gülay, *Bin Yıl Kalkınma Hedefleri Açısından Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadınların Durumu*, 2013.
http://www.halksagligi.hacettepe.edu.tr/sunumlar_ve_seminerler/20mart_Sempozyum/GToksoz_trde_calismayasaminda_kadınlar.pdf
- TOKSÖZ Gülay, "Kalkınmada Farklı Yörüngeler/Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye'de Kadın İstihdamı", *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*, ed. Ahmet Makal - Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitabevi, 2015.
- TOKSÖZ Gülay, DEDEOĞLU Saniye, MEMİŞ Emel, *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*, Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2014.
- TRAVIS Michelle, "What a Difference a Day Makes or Does It? Work-Family Balance and the Four-Day Work Week", *Connecticut Law Review*, 42, 4, 2010, ss. 1223-1265.
- TREVINO Marcello Bush, "History of Motherhood: 2000 B.C.E. to 1000 C.E.", *Encyclopedia of Motherhood*, ed. Andrea O'Reilly, Los Angeles: Sage Publications, Inc., 2010a, ss. 488-492.
- TREVINO Marcello Bush, "History of Motherhood: Ancient Civilizations", *Encyclopedia of Motherhood*, ed. Andrea O'Reilly, Los Angeles: Sage Publications, Inc., 2010b, ss. 517-519.
- TUNCAY Can, "Yeni Çalışma Modelleri-Özellikle Fonksiyonel Esneklik", *Çalışma Hayatında Esneklik*, Mess Yayınları, Yayın No. 222, 1995.
- TUNÇ Samiye, *Modernleşme Sürecinde Türk Aile Yapısına Kadınlar Dünyası Dergisi'nin Bakışı (Sayı: 1-144)*, (Yüksek Lisans Tezi), Kilis: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.

- TURĞUT Mustafa, FEYZİOĞLU Semiha (ed.), *Türkiye Aile Yapısı Araştırması: Tespitler, Öneriler*, Ankara: TC Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014.
- TÜİK, *İşgücü İstatistikleri*, 2008.
- TÜİK, *Zaman Kullanım Araştırması (2014-2015)*, 2015.
- TÜİK, *Evlenme ve Boşanma İstatistikleri*, 2018a.
- TÜİK, *İstatistiklerle Aile*, 2018b.
- TÜİK, *İstatistiklerle Kadın*, 2018c.
- TÜİK, *Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri*, 2018d.
- TÜİK, *Doğum İstatistikleri*, 2019a.
- TÜİK, *İstatistiklerle Gençlik*, 2019b.
- TÜİK, *İşgücü İstatistikleri*, 2020.
- TÜRKÖNE Mualla, *Eski Türk Toplumunun Cinsiyet Kültürü*, Ankara: Ark Yayınevi, 1995.
- UĞURLU, Elif Gizem, *Türkiye`de Ulusal Televizyon Kanallarında Yayınlanan Reklamlarda Annelik Rolünün Sunumu*, (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.
- UNO Katleen, "Mothering and Motherhood", *Encyclopedia of Children and Childhood in History and Society*, 2018.
- VOLLING Brenda L., BELSKY Jay, "Parent, Infant and Contextual Characteristics Related to Maternal Employment Decisions in the First Year of Infancy", *Family Relations*, 42, 1, 1993, ss. 4-12.
- WALBY Sylvia, *Theorising Patriarchy*, Oxford: Blackwell, 1990.
- WALBY Sylvia, "The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 11, 1, 2004, ss. 4-29.
- WALDFOGEL Jane, HIGUCHI Yoshio, ABE Masahiro, "Family Leave Policies and Women's Retention After Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan", *Journal of Population Economics*, 12, 4, 1999, 523-545.
- WALKER Cheryl, "Conceptualising Motherhood in Twentieth Century South Africa", *Journal of Southern African Studies*, 21, 3, 1995, ss. 417-437.
- WALSH Janet, "Experiencing Part-Time Work: Temporal Tensions, Social Relations and the Work-Family Interface", *British Journal of Industrial Relations*, 45, 1, 2007, ss. 155-157.
- WALZER Susan, "Contextualizing the Employment Decisions of New Mothers", *Qualitative Sociology*, 20, 2, 1997, ss. 211-227.
- WALZER Susan, "Motherhood", *Blackwell Encyclopedia of Sociology*, ed. George Ritzer, Oxford: Blackwell Publishing, 2007.
- WEINER Lynn Y., "Reconstructing Motherhood: The La Leche League in Postwar America." *Journal of American History*, 80, 4, 1994, ss. 1357-1381.
- WERBEL James, "Intent and Choice Regarding Maternal Employment Following Childbirth", *Journal of Vocational Behavior*, 53, 1998, ss. 372-385.
- WILLARD Ann, "Cultural Scripts for Mothering", *Mapping the Moral Domain: A Contribution of Women's Thinking to Psychological Theory and Education*, ed. Carol Gilligan - Janie Victoria Ward - Jill McLean Taylor, Cambridge-MA: Harvard University Press, 1988, ss. 225-243.
- World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report*, 2020.

- YALOM Marilyn, *Antik Çağlardan Günümüze Evli Kadının Tarihi*, çev. Zeynep Yelçe ve Neşenur Domaniç, İstanbul: Çitlembik Yayınları, 2002.
- ZENCİRKIRAN Memet, “Sanayi Toplumundan Enformasyon Toplumuna: Değişen Çalışma Hayatı ve Yeni Değerler”, *Çalışma Yaşamında Değişimler: Örgütsel Bakış*, ed. Aşkın Keser, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005.
- ZENCİRKIRAN Memet, *Sosyoloji*, Bursa: Dora, 2016.

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı	Eda Kılıç		
Doğum Yeri ve Yılı	Eskişehir	1983	
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
Eğitim Durumu	Başlama - Bitirme Yılı	Kurum Adı	
Lise	1997	2001	Prof.Dr. Orhan Oğuz Lisesi
Lisans	2001	2006	Uludağ Üniversitesi-Sosyoloji
Yüksek Lisans	2007	2010	Uludağ Üniversitesi- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Doktora	2011	2020	Uludağ Üniversitesi- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Katıldığı Proje ve Toplantılar	<ul style="list-style-type: none"> - 4. International Conference of Political Economy-ICOPEC 2012- "Anglosakson Çalışma Kültüründe Esnek Çalışma Modelleri - 5. Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi - Örgütsel Bağlılık ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Otomotiv Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama - 1. Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Sempozyumu Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Mühendis Kadınlar Üzerine Bir Değerlendirme 		
Yayınlar:	<p>Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleler</p> <p>The Relationship Among Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior-A Research Study On Call Center Employees, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 15, Sayı:3</p> <p>Evcimenlik Kültüründen Çalışan Anneye: Annelik İdeolojileri Üzerine Bir Değerlendirme, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1</p> <p>Uluslararası Kitap Bölümü</p> <p>(2017). The Outlook of Female Labor in Turkey in the Context of Social Gender Perception from a Global Perspective. In <i>Handbook of Research on Unemployment and Labor Market Sustainability in the Era of Globalization</i> (pp. 114-139). IGI Global.</p>		
İletişim (e-posta):	edaakademik@gmail.com		
Tarih	16.04.2020		
İmza			
Adı-Soyadı	Eda Kılıç		