

## ÇALIŞMA YAŞAMINDA AYRIMCILIĞA MARUZ KALAN ANNELER: ISPARTA BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Meryem Tekin Epik

Süleyman Demirel Üniversitesi,

Arş. Gör.

SDÜ, İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 5. Kat, Isparta.

meryemtekin@sdu.edu.tr

Selin Umutlu

Süleyman Demirel Üniversitesi

Arş. Gör.

SDÜ, İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 5. Kat, Isparta.

selinaltay@sdu.edu.tr

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0391-0179>

### Türkçe Özet

*Çalışma yaşamının önemli sorunlarından biri olan ayrımcılığa özellikle kadınlar erkeklere nazaran daha fazla maruz kalmaktadırlar. Kadının anne olarak çalışma yaşamında yer almasıyla yaşadığı sorunlar artmaktadır. Kadının anne ya da hamile olma gibi cinsiyetine özgü bir özelliğinden dolayı çeşitli kariyer olanaklarından yoksun bırakılması, düşük performans beklentisiyle düşük ücret düzeyine sahip işlerde çalıştırılmaları, işe alımlarda evli ve bekâr erkekler ile bekâr kadınlara kıyasla daha az tercih edilmeleri, yeterlilik açısından daha düşük düzeyde değerlendirilmeleri çalışan annelere yönelik ayrımcılık örneklerindedir. Bu çalışmada ilk etapta ayrımcılık ve çalışan anne kavramı, çalışan annenin uğramış olduğu ayrımcılığın genel ayrımcılık içindeki yeri ve annelerin çalışma yaşamında karşılaşmış olduğu ayrımcılık biçimleri kısaca incelenecektir. Ardından Isparta ilinde faaliyet gösteren özel bir bankanın 2 farklı şubesinde çalışan annelerin, çalışan anne olgusu, çalışan annelerin ayrımcılık algıları ve bu ayrımcılığa tepkileri gerçekleştirilen görüşmeler kapsamında tartışılacaktır.*

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Yaşamı, Çalışan Anne, Ayrımcılık

**Alan Tanımı:** Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (Sosyal Politika)

### İngilizce Özet

## **MOTHERS WHO ARE EXPOSED TO DISCRIMINATION IN WORKING LIFE: AN APPLICATION ON BANK EMPLOYEERS OF ISPARTA**

*On of the important problems of working life of discrimination, especially woman, more than men are excused. The problems that faced in working life are increasing with to be a mother. Deprivation of the various career opportunities of woman due to a specific feature to gender such as being a mother or pregnant, to be employed with low wage levels and lower performance expectations, less preferred in recruitment compared to single and married men and single women are some examples of the discrimination against working mothers. In this study first of all, the concept of discrimination and working mother, forms of discrimination, place in the general discrimination and of discrimination that working mothers have suffered will be evaluated and forms of discrimination will be mentioned that faced by mothers in working life. Afterwards, a bank employee working mothers cases of mothers in two different branches operating in Isparta province, it will be discussed in the negotiations perception of discrimination and performs the response to this discrimination.*

**Keywords:** Working Life, Working Mothers, Discrimination

**JEL Code:** J, J7

### **1. GİRİŞ**

Tarihsel süreç içerisinde erkek ve kadın toplumunda çeşitli statüler işgal etmişler ve farklı roller oynamışlardır. Endüstri öncesi toplumlarda kadının etkinlik alanı ev olarak belirlenmiş, asıl işi de eşi ve çocuklarına bakmak ile ev işleri görmek şeklinde kabul edilmiştir. Ancak endüstri sonrası toplumlarda sanayi ve hizmetler sektöründeki gelişmeler, artan kentleşme, geçim sıkıntısı, kadının çalışmasına yönelik toplumun değişen yargıları gibi faktörler kadının işgücüne katılımını arttırmıştır. Çalışan kadınlar işe alma, işten çıkarma, çalışma koşulları, ücret, yükselme olanakları, performans değerlendirme gibi süreçlerde erkeklere kıyasla daha fazla sorunla karşılaşmakta ve ayrımcılığa uğramaktadırlar. Çalışan kadının anne olması ve anneliğin kendine özgü sorumluluklarını üstlenmesiyle birlikte çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar da derinleşmektedir. Bu amaçla çalışmada kavramsal çerçeve başlığı altında ayrımcılık, çalışan anne kavramı, çalışan kadınların işe alma, işten çıkarma, ücret, performans değerlendirme gibi süreçlerde anne kimliği sebebiyle uğradıkları ayrımcılık kısaca irdelenecektir. Uygulama kapsamında ise, araştırmanın amacı, yöntemi ve örnekleme ile bankacılık sektöründe çalışan annelerle mülakat tekniğiyle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler analiz edilecektir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılık kavramını tam anlamıyla açıklamak güçtür. Sözcük anlamı, “bir kimseyi herhangi bir niteliği sebebiyle mağdur etmek” olan ayrımcılık kavramının günümüzde genel kabul görülen bir tanımı halen bulunmamaktadır (Turpçu,2004: 3). Literatür taraması sonucunda ayrımcılıkla ilgili olarak farklı tanımlar yapıldığı görülmektedir.

Ayrımcılık kavramı genel bir ifadeyle, kişi veya grupların sahip olduğu ırk, din, yaş, engellilik, cinsiyet gibi özelliklerinden dolayı diğer kişi veya gruplara göre farklı davranılması ve bu davranış farklılığı sebebiyle o kişi veya grupların mağdur edilmesi anlamına gelmektedir (Erol,2011:7).

Ayrımcılık, bireylerin veya bir grubun üyelerinin topluluk içerisinde dışlanmasına neden olmaktadır (Arabacı,2012:27). Başka bir ifadeyle algılanan ayrımcılık, bireylerin etnik grup üyeliklerinden dolayı seçici ve farklı davranışlara maruz kalmasını ifade etmektedir (Sanchez ve Brock,1996:705).

Ayrımcılığın çalışma yaşamına yansımaları ise, çalışanlara yetenekleri ile ilgisi olmayan unsurlar dayatılarak birine diğerinden farklı işlem yapmak; kişinin bilgi ve becerilerini verimli bir şekilde değerlendirmesini engellemek ve kişinin sahip olduğu bir özellikten ötürü onu diğerlerine oranla daha olumsuz bir konuma getirmek şeklinde görülmektedir (Emre,2010:4).

Ayrımcılığın kaynağı ne olursa olsun yarattığı sonuç mağduriyettir. Ayrımcılık, belirli bir gruba mensup olan insanların diğer insanlarla karşılaştırıldığında gerçekte onlarla eşit olmayan konumlarını ve onlara kıyasla dezavantajlı olmalarını ifade eder. Kısacası, ayrımcılık kavramının aslı hak ve fırsat eşitliğinin bulunmadığı bir durumu içerir (Turpçu,2004:4).

### 2.2. Çalışan Anne Kavramı

Çalışan anne ile ilgili farklı tanımların yapıldığı görülmektedir. Bir tanıma göre çalışan anne, haftada 40 saat ya da üzeri ev dışında çalışan ve genellikle avukat, doktor, üst düzey yönetici gibi kariyerinde ilerleme olanağı olan profesyonel bir mesleğe sahip kadındır (Pare ve Dillaway,2005:71). Yine çalışan anneye ilgili “anne olan, gelir elde etmek için ev dışında çalışan ve aynı zamanda evde çocuklarını yetiştiren kadın” şeklinde bir tanımlama da yapılmıştır. (<http://www.healthofchildren.com/U-Z/Working-Mothers.html>,E.T:09.08.2017). Çalışan anne çocuğu ya da çocukları olan ve haftada en az 10 saat ev dışındaki bir işte çalışan kadın olarak ele alınır. Kısaca çalışan anne denildiğinde ev dışında

haftada belirli bir süre çalışan, çalışma saatleri dışında da çocuğu, eşi ve evin sorumluluklarıyla ilgilenen kadın akla gelmektedir. Diğer taraftan çalışan anne kavramı çocuklarının başarısı ve iyiliği yerine, daha fazla ücret, kariyer ilerlemesi ya da daha iyi yaşam şartları gibi unsurlara önem veren ya da annelik görevlerini ihmal eden kadın olarak olumsuz şekillerde de betimlenebilmektedir (Seçer,2010: 31-32).

Çalışma yaşamında kadınlar işe alım, ücretlendirme, terfi, iş ilişkisinin sona ermesi gibi süreçlerde erkeklere kıyasla daha eşitsiz uygulamalara maruz kalmaktadırlar. Bu duruma birde çalışan kadının çocuk sahibi olma kararı eklendiğinde, kadının karşılaştığı zorluklar artmaktadır. Bireyin anne olması nedeniyle çalışma yaşamında olumsuz davranış ve değerlendirmelere maruz kalması, çalışan anneliği dikkat çekici bir olgu haline getirmektedir.

### **2.3. Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılığın Niteliği**

Bir kişiye “salt cinsiyeti” ya da “anne olma”, “hamile olma” gibi cinsiyetine özgü bir niteliğinden dolayı, karşı cinse mensup bir kişiye göre keyfi olarak eşit davranılmamasında ve kişinin mağdur edilmesinde “anneliğin” önemli bir faktör olduğu söylenebilir. (Seçer,2010:105).

“Annelik”, “hamilelik” gibi durumları sadece kadınlar tecrübe ettiğinden, hamilelere/annelere yönelik ayrımcılığın cinsiyet ayrımcılığıyla eş anlamlı olduğunu belirten görüşler olmakla birlikte (Chester ve Kleiner,2001:137); çoğu kadının anne olduğu ya da anne olacağına ilişkin varsayımdan yola çıkarak, hamilelere/annelere yönelik ayrımcılığın cinsiyetler arasında değil de, anne olan kadınlar ile anne olmayan kadınlar gibi bir cinsiyetin kendi içinde ayırım yaratması sebebiyle, cinsiyet ayrımcılığından farklı olduğunu ileri süren görüşler de bulunmaktadır (Budig ve England,2001:208).

Ayrımcılık bir kişiye yaş, cinsiyet, din, ırk vb. onunla ilgili bir özelliğinden dolayı farklı davranılması olarak ele alındığında, bireye anne ya da hamile olma gibi cinsiyetine özgü bir durum sebebiyle ayrımcılık yapılması doğrudan ayrımcılığa girmektedir (Honeyball,2000:45). Dolaylı ayrımcılık görünüşte ayırım yaratmamasına karşın, uygulamada belirli cinsiyete, yaşa, vb. mensup bireylerin diğer yaş, cinsiyet vb. mensup bireyler karşısında olumsuz etkilenmesi, dezavantajlı konuma düşmesi durumunda söz konusudur ve bu ayrımcı davranışın temelinde sübjektif göreceli bir değerlendirme yer almaktadır (Şeşen,2006: 12). Eğer işveren kadına doğrudan hamile ya da anne olmasından dolayı değil de, işle ilgili gerekliliklerden dolayı farklı davranıyorsa dolaylı ayrımcılık ortaya çıkmaktadır. Bu ayrımcılık şeklinde işveren kadına olduğu kadar erkeğe de farklı

davranmakta, ancak bu durumdan kadınlar erkeklere göre daha fazla etkilenmektedirler. (Honeyball,2000:45).

Diğer taraftan hamilelik özel bir durum olarak ele alındığında, hamile kadınlara yönelik ayrımcılığın basit bir cinsiyet ayrımcılığı gibi değerlendirilemeyeceğini ileri süren görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşe göre, hamilelik kadına farklı ayrımcı davranışlarda bulunulmasını içeren bir doğaya sahiptir ve çoğu zaman hamile olan ya da anne olan kadına, onun yararına olacak şekilde farklı davranılabilmekte ve bu ayrımcı davranışlar da haklı bulunmaktadır. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı haklı bulunmadığına göre, hamile ve annelere yönelik ayrımcılık da basit bir cinsiyet ayrımcılığı olarak değerlendirilmemelidir (Honeyball,2000:52). Başka bir ifade ile bir kadına anne olma ya da hamile olma gibi cinsiyetine özgü biyolojik bir durumdan dolayı avantajlı koşullar yaratacak şekilde davranılması, hamile ve annelere yönelik ayrımcılığın cinsiyet ayrımcılığından farklı olan yönünü oluşturmakta pozitif ayrımcılığa işaret etmektedir (Seçer,2010:110).

#### **2.4. Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık Türleri**

Çalışan annelere yönelik ayrımcılığın ortaya çıktığı ilk alan işe alım sürecidir. İşe alım sürecinde anne ve hamile kadınlara yönelik ayrımcılık, daha çok iş alımı için yapılan mülakatlarda kadın ve erkeklerin farklı kriterlere göre değerlendirilmesi durumunda gündeme gelmektedir. Bu mülakatlarda özellikle evli kadın adaylara, özel yaşamları, annelik ya da hamilelik durumları ile gelecekte hamilelik planlarının bulunup bulunmadığıyla ilgili sorular sorulmaktadır. Hatta birçok kurumda kadınlara üstleri ya da çalışma arkadaşları tarafından ne zaman çocuk sahibi olması gerektiği ile ilgili baskılar yapılabilmektedir (Acar, Ayata ve Varoğlu,1999:9).

Çalışan annelere yönelik ayrımcılığın ortaya çıktığı ikinci alan ücretlendirme sürecidir. Kadınların “anne olmaları” ve “düşük ücret almaları” arasındaki ilişkiyle ilgili 5 farklı görüş ileri sürülmektedir. Birincisi birçok kadın evde çocuklarının bakımına daha fazla zaman ayırabilmek amacıyla işte geçirdiği zamanı kısıtlamaktadır veya en azından tam zamanlı işler yerine kısmi süreli çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimlerini tercih etmektedir ve bunun sonucunda da ücret düşüşü ile karşılaşmaktadır. İkinci olarak, çalışan anneler genellikle düşük ücretli “anne dostu” olarak adlandırılacak işlerde çalışmayı seçerek aslında kendileri yüksek ücretten vazgeçmektedirler. Üçüncü olarak kadın anne olduğunda çocuğuna ya da çocuklarına zihinsel olarak daha fazla zaman ayırmakta bundan dolayı işteki verimliliği düşmekte ve buna paralel olarak elde

ettiği kazançta bir azalma söz konusu olmaktadır. Dördüncü görüş, işverenlerin çalışan annelere yönelik bilişsel önyargıları sebebiyle açık bir biçimde ayırım yaptıklarını ileri sürmektedir. Annelik ve düşük ücret arasındaki ilişkiyle ilgili son görüşe göre ise, kadının anne olduktan sonra ücretinin düşmesi aslında bir ceza değildir, ücret düşüşü aslında annelik ve onun doğal sonuçlarından kaynaklanmaktadır (Budig ve England,2001:204; Gangl ve Ziefle,2009:341-342).

Annelerin çalışma yaşamında ayrımcı uygulamalarla karşı karşıya kaldığı başka bir alan da terfilerdir. Kadının anne olması ya da hamile olması, onun iş yeterliliği açısından düşük değerlendirilmesine, mesleki eğitim ve terfilerde anne olmayan kadınlar ve erkeklere göre daha az önerilmesine yol açan durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışan annelerin işgücü piyasasında ayrımcılıkla karşılaştığı bir diğer durum da iş ilişkisinin sona erdirilmesi sürecidir. Kadınların iş sözleşmeleri genellikle hamilelik ya da evlilik gibi durumlarda işveren tarafından feshedilebilmektedir. Kadınların hamilelikleri gerekçe gösterilerek işten çıkarılmaları, kadını mağdur edecek şekilde yapılan bir doğrudan ayrımcılık uygulaması iken, işletmelerin işten çıkarılacaklar listesinin başına kadın çalışanları yer alması, kadınları çalışma yaşamında olumsuz şekilde etkileyen dolaylı ayrımcılık uygulamasıdır. Dolayısıyla çalışan annelerin sadece çalışma koşulları açısından değil, istihdam ilişkisinin tamamı açısından bir tehditle karşı karşıya oldukları söylenebilir.

### **3. ARAŞTIRMA**

Bu bölümde araştırmanın amacı, evreni, örnekleme ve verilerin elde edilmesine ilişkin bilgiler verilmiştir.

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bankacılık sektöründe istihdam edilen bankacı annelerin, “annelik kimliği” sebebiyle uğradıkları ayrımcılığın boyutlarını, niteliğini, biçimini ve annenin bu ayrımcılığa karşı verdiği tepkiyi değerlendirmek çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

#### **3.2. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, “*gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma*” şeklinde tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek,2008: 39). Nitel araştırmada çoğunlukla “çevreyle ilgili veri”, “süreçle ilgili veri” ve “algılarla ilgili veri” olmak üzere üç tür veri

toplanmaktadır. Bu araştırmada kullanılan “algılarla ilgili veri” araştırma grubuna dâhil olan bireylerin süreçler hakkında düşündüklerini yansıtmaktadır. Araştırmacı bu üç tür veriyi toplamak için görüşme, gözlem ve yazılı dokümanların incelenmesi yöntemlerini kullanır (Kümbetoğlu,2005:71-72). Bu araştırmada bankacı kadınların “çalışan anne olma”, “ayrımcılık” gibi algılarına ilişkin veri toplayabilmek için yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada önceden hazırlanmış bir soru formu kullanılmıştır. Görüşmeler not tutma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmada örneklem “benzeşik örnekleme” yöntemine göre belirlenmiştir. Benzeşik örnekleme homojen olarak oluşturulan örneklem üzerinde çalışılır ve seçilen örneklemlerin 6-8 kişiden oluşacak bir grup olması yeterli görülmektedir (Yıldırım ve Şimşek,2008:107-109-110). Araştırmada 8 bankacı anneden oluşan bir örnekleme çalışılmıştır. Söz konusu bankacıların belirlenmesinde kadınların “okul öncesi yaşta çocuğa sahip olmaları” ve “hamile olmaları” şeklinde iki ölçüte dikkat edilmiştir. Fakat çalışma yapılan kurumlarda anne adayları hamile kadın bulunamamıştır.

### 3.4. Araştırma Bulgularının Analizi

Araştırmada verilerin analiz edilmesinde içerik analizi yönteminden faydalanılmıştır. Bu çerçevede görüşme yapılan katılımcılara çalışan anne kimliği, hamile ya da annelik sebebiyle ayrımcı uygulamalara maruz kalıp kalmadıkları, farklı tavırlar sebebiyle nasıl hissettikleri ve bu ayrımcı davranışlarla nasıl mücadele ettiklerini belirleme amacına yönelik olarak 4 soru yöneltilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler tamamlandıktan sonra, görüşme yoluyla elde edilen veriler analize tabii tutulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar arasından çalışmaya dâhil edilen bölümler, üzerinde hiçbir değişiklik yapılmadan doğrudan alıntılarla çalışmaya aktarılmıştır. Araştırmaya katılan bankacı annelerin kimliklerinin gizli kalmasını sağlamak için katılımcılar görüşme sırasına göre, K1, K2, K3, K4, ... ,K8 şeklinde gösterilmiş ve buna göre raporlama yapılmıştır.

**Soru1: Çalışan bir anne olmayı nasıl değerlendiriyorsunuz? Çalışan anne olmanın sizde yarattığı duygular nelerdir?**

*K1: Çalışan anne olmak hem zor hem de güzel. Evden çıkarken kızımı bırakıp gelmek gerçekten zor oluyor, ama biliyorum ki çalışmak ona daha iyi bakabilmem, iyi bir gelecek sağlayabilmem için gerekli. Ayrıca çalışmak bana da iyi geliyor. Ancak çalıştığım için kızımın daha az ilgileniyormuşum gibi geliyor. Zaman zaman suçluluk duygusuna kapılıyorum. Eve dönüşüm özlemle oluyor. Kızımın zaman ayırmaya özen gösteriyorum,*

*onunla kaliteli zaman geçirmeye çalışıyorum. İlerleyen zamanlarda kızımın çalışan bir annesinin olması ona avantajlı durumlar yaratacak ya da yaratır diye düşünüyorum (4Aylık Bebek Sahibi)*

*K2: Çalışan bir anne olmak demek özveri isteyen, hiç molası, tatili, emekliliği olmayan büyük bir iş. Hem eve, hem eşe, hem çocuklara, hem de işe yetişebilmek için gayret sarf etmek demektir. Ancak her haliükarda çocuk sahibi olmak çok anlamlı ve güzel. Sadece annelere biraz daha esnek saatler tanınması lazım hem evde, hem de işte. Çocukların bakımı ve eğitimi konusunda aile içerisinde bir yardımlaşma olmazsa annelik çok yorucu olabiliyor (6 Yaş ve 1.5 Yaş, 2 Çocuk Sahibi)*

*K3: Çalışan bir anne olmayı her türlü zorluğuna rağmen, çocuğumun ileriki hayatı için güven verici bir durum olarak görüyorum. Ona daha iyi eğitim imkânları sağlayabilmek, onun sosyal aktivitelere katılımı için gereken maddi desteği sağlayabilmek adına çalışan bir anne olarak mutluyum (4 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K4: Zor. Gerçekten zor bir durum. Çoğu zaman çocuğumla yeterince zaman geçiremiyorum, onunla ilgilenemiyorum. Mesela bebeğimin ilk konuştuğu anı göremedim. İlk anne deyişini duymadım. Bu çok üzücü bir durum. Bunun dışında bakıcı problemi var bir de. Annem ve eşimin ailesi bizden uzak bir şehirde yaşıyor. O yüzden torunlarına sürekli bakabilmeleri güç. Bu durumda mecburen bebeğimi bakıcıya emanet etmek zorundaydım. Elbette bakıcı seçerken belirli kriterleriniz var, herkesin vardır. Ancak tanımadığınız bir insana ne kadar güvenebilirsiniz. İlk zamanlarda bu güven sorunu sebebiyle epey sıkıntı yaşadım. “Acaba bakıcı bebeğime iyi davranıyor mu?” “Onu besledi mi?”, “onunla ne kadar ilgileniyor” şeklindeki sorularla kafam sürekli meşguldü. İşime tam anlamıyla konsantre olamıyordum. Ağladığım bile olmuştur çok kez. Ancak daha sonra bu konuda deneyimli olan anne arkadaşlarımın da desteğiyle bu durumun üstesinden gelmeye başladım (3 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K5: Anne olmak çok güzel bir duygu. Çalışan anne olmanın bende yarattığı en olumsuz duygu, çocuğunuzla az vakit geçirmenin verdiği huzursuzluk, suçluluk hissi. Şu an oğlum 6 yaşında. Sürekli onu yetiştirirken eksik bir şeyler kalıyor mu kaldı mı diye vicdan azabı çekiyorum. Her ne kadar ona daha iyi bir gelecek sağlamak için, maddi sıkıntılarla karşılaşmaması için çalışmaya devam etsem de sanırım kendimi hep çalıştığım için ona yetebildim mi, ona yeterince annelik sevgisi verebildim mi diye sorgulayacağım (6 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K6: Çalışan kadın olmak zor. Çalışan anne olmak daha da zor. Ancak çocuğa daha iyi bir gelecek sağlamak, aile içerisinde maddi sıkıntılar yaşamamak adına çalışıyorum, çalışma sebebim bunlar değil tabii ki. Çalışmak kendimi iyi hissetmemi sağlıyor, maddi bağımlılığı ortadan kaldırıyor, zamanımı daha dolu dolu geçirmeme yardımcı oluyor. Anneler özverilidir. Çalışan anneler bir kat daha özverilidir... Çalışan anne olmanın sıkıntı yarattığı nokta bebeğin/çocuğun bakımı ile ilgili problemler (6 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*



*K7: Çalışan anne olmanın olumlu yönü maddi sıkıntılarla karşılaşmamanız. Çocuğunuza daha iyi bir gelecek sağlayacak olmanın verdiği huzur. Çalışan anne olmanın olumsuz tarafları ise, çocuğunuzu anne sevgisini ona tam olarak veremediğinizden dolayı, çocuk-anne arasındaki bazı özel anları kaçırmak, ona yeterince zaman ayıramamak. Diğer taraftan çocuk sahibi olmakla birlikte kadının kendine ayırdığı zaman da azalabiliyor (5Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K8: Anne olmak dünyada tattığım en güzel duygu. Bunu kelimelerle ifade edebilmek tabii ki güç. Anne kimliğiyle çalışma yaşamına girmek benim için büyük bir sorumluluktur. Bebeğimi 3 aydan sonra bırakmak ve çalışma yaşamıma kaldığım yerden devam etmek gerçekten çok güç oldu. Çalışan anne sıfatını sahiplenmenin bende yarattığı en büyük duygu vicdan azabı oldu. Bebeğinizin büyümesini, her anını izleyememek, onu ağlamasına rağmen başkalarına bırakıp işe gitmeye katlanmak çok zor durumlardı. Fakat geçim derdi için buna katlanmak zorundaydım. Çocuğum 3 yaşında ve hala bu duruma katlanıyorum (3 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

## **Soru2: Çalışan anne olmak özel yaşamınızı ve çalışma yaşamınızı nasıl etkiledi/etkiliyor?**

*K1: Çalışma yaşamımı olumsuz etkilediğini düşünmüyorum. Sadece emziren bir anne olduğum için gün içerisinde bebeğime süt sağlamak zorunda kalıyorum, bu kısa süreliğine de olsa zaman kaybettiriyor. Ama kızım için yapılması gereken bir şey, çünkü o henüz çok minik. İşten sonra daha çok kızımla ilgilenmeye özen gösteriyorum. Yanımda annemin olması bana büyük kolaylık sağlıyor elbette. Ben kızımla ilgilenirken o da evle ilgili diğer işleri yapıyor (4Aylık Bebek Sahibi).*

*K2: Özel yaşamımızda çalışan anneler olarak kendimizi arka plana atıyoruz ve öncelikle çocuklarımızın ihtiyaç ve isteklerini karşılamak için çabalyoruz. Hasta oldukları ya da mutsuz oldukları zamanlarda işe gitmek ruhsal olarak çok yıpratıcı olabiliyor. İşimi sevmeme rağmen, çocuğumun ihtiyaç duyduğu anlarda yanında olamamak çok üzücü. Bence iş yaşamı bir annenin çocuğunun ona ihtiyaç duyduğu anda yanında olabilmesini sağlayacak kadar esneklik sağlamalı (6 Yaş ve 1.5 Yaş, 2 Çocuk Sahibi)*

*K3: Çalışan bir anne olduğunuzda çalışma yaşamında olumsuz bir takım durumlarla karşılaşabiliyorsunuz elbette. Çalışma saatlerim uzun olduğu için çocuğuma ayırdığım zaman kısıtlı kalıyor. Ayrıca uzun çalışma süreleri bunun sonucunda ortaya çıkan yorgunluk çocuğumla geçirdiğim vakitlerin kalitesini de olumsuz etkiliyor. Anne olduğunuzda öncelik çocuklarımız. Kendine ayırdığınız zaman çok çok azalıyor, kendi istekleriniz ertelenebiliyor(4 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K4: Çalışan anne olmak bana daha planlı ve programlı bir şekilde çalışmayı ve yaşamayı öğretti (3 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K5: Çalışan anne olmak özel yaşamımı etkiliyor elbette. Kendime yeterince zaman ayıramıyorum. Öncelik hep çocuğum. Onun sevdiği şeyleri yapalım, onu daha çok mutlu edelim diye uğraşıyoruz (6 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K6: Anne olduğumda özel yaşamımda ve çalışma yaşamımda başrole bebek geçti. Herkes tüm aktiviteler, programlar ona göre ayarlandı. Bebeğim küçükken çalışma yaşamıma uyum sağlamak epey zor oldu. Bakıcı problemi, çocuğun hastalık dönemlerindeki yorgunluklar işe yansdı. Ama her şeye rağmen anne olmak müthiş bir şey (6 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K7: Doğum iznim bitip çalışma döndükten sonraki ilk zamanlar benim için çok zor oldu. Onu bırakıp işe giderken zorlanıyordum. Tüm aktivitelerimizi bebeğe göre ayarlıyorduk. Mesela arkadaşlarımla görüşmelerim azaldı. Tatil planlarımızı ona göre yapmaya başladık. Bebekler tamamen anneye bağımlı her türlü ihtiyacının anne tarafından karşılanması gerekiyor. Sürekli yorgun ve bitkin olduğum için ev işlerine yetişmekte zorlandım diyebilirim... Anne olduktan sonra işe döndüğümde işle ilgili hiçbir şey yapmak istemiyordum. Sabahları kalkıp işe gitmek içimden gelmiyordu. Motivasyonum azalmıştı. Kendimi eşime, evime, işime ve çocuğuma yetemez hissetmeye başladım ve bu hala devam ediyor (5Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K8: Çalışan anne olmak hem özel hem de çalışma yaşamımı etkiledi. Özel yaşamımı etkileyen yanları; sabah 9 da işe başlayıp geç saatlere kadar yoğun tempoda çalışmak, iş çıkışında eve yorgun gitmeme rağmen bebeğime vakit ayırmak zorunda kalmam, yemek, temizlik çamaşır, ütü gibi evin düzeni ile ilgili sorumlulukların üzerimde olması, sosyal hayatımın hiç kalmaması diyebilirim. Bu da beni yeri geldiğinde çok geriyor ve mutsuz ediyordu. Anne olmak çalışma yaşamımı ise, bebeğim küçükken onu tanımadığım insanlara emanet etmenin verdiği huzursuzluk ile müşterilere ani tepkiler vermem, çalışma arkadaşlarımı anlayamamam ve bir an önce eve gitme arzusu ile işime konsantre olamamam şeklinde olumsuz yönde etkilemiştir(3 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

**Soru3: Hamile olduğunuz öğrenildikten / çalışan anne olduktan sonra çalıştığınız ortamda yöneticilerinizin ya da çalışma arkadaşlarınızın size karşı olan davranış ve tavırlarında bir değişim yaşandığını düşünüyor musunuz? Eğer düşünüyorsanız ne gibi davranış ve tavırlara maruz kaldınız? Bu tür davranışlar karşısında kendinizi nasıl hissettiniz?**

*K1: Hamileliğim çevremde bilinmeye başladığından itibaren hem şube müdürümüzün hem de mesai arkadaşlarımla bana karşı daha hassas ve korumacı davranmaya başladılar. Müdürümüz hamileliğimi rahat bir şekilde geçirebilmem için gereken kolaylığı benim için sağlamaya çalıştı. Çalışma arkadaşlarım hamileliğimi riske atacak şeylerden kaçınmam için gereken desteği saqladılar. Bu açıdan şanslı olduğumu düşünüyorum. Doğum izninden döneli iki gün oldu. Anne kimliğimin çalışma yaşamımı olumsuz şekilde etkilememesini umuyorum. Umarım performansımın düşük görülmez, kendimi iş konusunda yetersiz hissetmem (4Aylık Bebek Sahibi)*

*K2: İkinci hamileliğimde ne yöneticimden yana ne de arkadaşlarımdan yana olumsuz bir tavra maruz kalmadım. Aksine çok yardımcı olundu. Ancak ilk hamileliğimde yetkilimden yeterli anlayışı ve yardımı göremedim. Geç saatlere kadar çalışmamı talep etmesi, hamileliğimin son aylarında bile gereken dikkat ve özeni göstermemesi çok moral bozucuydu... Anne rolünü üstlendiğimde çalışma arkadaşlarımda tavrında değişiklikler hissettim. İşle ilgili konularda ya da iş dışında olan konularda oldu bazen benden çok onlar anneliğimi ön plana çıkarıyorlardı. “Anne olduğun için bu konulara duygusal bakıyorsun”, “anne olduktan sonra çocuğun işinden daha önde gelir” sözler çok söylendi. Hiç anlam veremiyordum bu davranışlara. Rahatsız oluyordum. Elbette çocuklarımı seviyorum, onlara annelik yamalıyım. Ama işim de benim için önemli, işimi seviyorum, çalışmayı seviyorum (6 Yaş ve 1.5 Yaş, 2 Çocuk Sahibi).*

*K3: Hamile olduğumu yöneticim öğrendiğinde tabii ki mutlu olmadı. Çünkü her çalışanın hizmet sunduğu belirli bir müşteri potansiyeli vardır. Hamilelik sebebiyle doktor kontrollerine gidilmesi nedeniyle izin alma, ücretli ve ücretsiz izinlerde müşterilerin mağdur edilmesi, erken işten çıkma halinde işlerin yarım kalması gibi haller yönetici açısından düşünülen ve sorun yaratan durumlar olabiliyor. Çocuklarınız büyüse de hasta olduklarında ya da okulla ilgili bir konu olduğunda izin almak sıkıntı yaratabiliyor. İster istemez olumsuz davranışlara maruz kalıyorsunuz (4 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K4:Hamilelikten sonra işe başladım. Hamile olma, anne olma gibi durumlar kadınların iş hayatını etkiliyor. Arkadaşlarınızın, amirlerinizin tavırlarında, davranışlarında değişiklikler hissetmemek mümkün değil. Aşırı korumacı, sürekli anne olma kimliğini öne çıkarma, çalışma arkadaşlarıyla aynı işi yapmana rağmen farklı şekilde değerlendirilme gibi durumlar olabiliyor. Bu çok üzücü bir durum (3 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K5: Annelik rolüm daha fazla ön plana çıkmaya başladı. Örneğin işle ilgili bir konu konuşulurken birden konu benim bebek sahibi olmama anneliğime geliyordu. Elbette anne olmak çok güzel tarif edilemez bir duygu. Ama işimle ilgili durumlarda bunun sürekli vurgulanması artık benim eskisi gibi işimi yapamayacağım, benimle ilgili beklentilerinin azaldığı hissi yaratabiliyordu. Çocuğum büyüdükçe bu tür davranışlar azaldı diyebilirim. Biraz da ben artık bu durumu bütün kadınların yaşadığı genel ve ortak bir sorun olarak görmeye başladım (6 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K6: Bana karşı olan tavır ve davranışlarda değişiklik oldu elbette. Ama olumlu yönde mesela bedenen çalışma gerektiren ortamlarda (arşiv, para vs.) çalıştırılmadım. Kendimi kötü hissettiğim zamanlarda eve gitmem için izin verildi. Bu da kendimi mutlu ve güvende hissettirdi (6 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K7: Yöneticim tarafından açık şekilde ayrımcı davranışlara maruz kalmadım. Ama ima hissettim. Hamilelik dolayısıyla sağlık kontrollerine gitmek için izin alma, doğum izni gibi konular yönetici açısından sıkıntı yaratan durumlar. Zamansız hamile*

*kaldığım şeklindeki ifadeler çalışma arkadaşlarım tarafından söylendi. Doğum yaptıktan sonra daha ağır şeyler yaşarım diye işe nasıl döneceğimi düşünmeye başladım. İnsanı huzursuz hissettiren bir durum (5 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K8: Evet yaşadım. Hamile kaldığımı 3 ay sonra üst amirime söyleyebildim ve verdiği tepki “seni uzun süre kaybedeceğiz” şeklinde oldu. Doğum izninden önce, özellikle hamileliğimin son haftalarına doğru ağır iş yükü altına sokuldum. Tavırlar ve sözler ile mobbinge maruz kaldım. Keşke çalışmak zorunda kalmam diye düşünmeye ve işimden soğumaya başlamıştım (3 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

**Soru4: Değişen bu davranış ve tavırlar karşısında nasıl bir tepki sergilediniz?**

*K1: Hamile de olsam elimden geldiğince yapabileceğim tüm işleri yapmaya çalıştım. Kendimi iyi hissettiğim sürece hamile değilmişim gibi davranıyordum. Çalışma arkadaşlarım benim işimle ilgili yüklerde eklenmesin diye elimden gelen çabayı gösterdim (4Aylık Bebek Sahibi).*

*K2: Daha çok çalıştım. Daha çok gayret ettim. İşte anne olma, anneliğin yarattığı duygusal değişimler konularıyla ilgili kadın çalışma arkadaşlarımın yanında bile konuşmadım (6 Yaş ve 1,5 Yaş, 2 Çocuk Sahibi)*

*K3: Değişen davranış ve tavırlar karşısında sabırlı oldum. Kanunların çalışan annelere tanıdığı tüm yasal haklarımı sonuna kadar kullandım. Ancak bu olumsuz tavırlar, imalar işteki performansımı olumsuz şekilde etkiledi (4 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K4: Bu olumsuz tavırlar ve davranışlar karşısında sabretmeyi tercih ediyorum. Adalet bir gün mutlaka manevi olarak yerini bulur diye düşünüyorum. Hiç kimsenin vebali üzerimde olmasın istiyorum (3 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K5: Doğum iznim bittikten sonra hemen işe başladım. Ücretsiz izin alarak en azından bir süre daha çalışmamayı tercih etmedim. Bir an önce işime dönmeliyim. Zaten bir adaptasyon süreci yaşayacağım diye düşünüyordum (6 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K6: Çok duygulandım. Kendimi özel hissettim (6 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K7: İşe yaramazlık hissi... Düşünün ki anne olmanın dünyanın her yerinde geçerli bir kutsallığı var iken, siz çalışan bir anne olduğunuz içinde iş hayatında, bu yanlış bir davranışmış gibi imalara maruz kalıyorsunuz. Bu duruma hiçbir zaman anlam veremedim. Her ne kadar güçlü olmaya çalışsam da kendimi lavaboda, evde ağlarken bulabiliyordum. Ancak bu duruma katlanmak ve sabırlı olmak gerekiyordu (5Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

*K8: Tavrım anne olmadan hamile kalmadan önceki halim gibi olmaya devam etti. Sadece içime attım. Susmak zorundaydım. Bunu bebeğim için ve ailem için yapmalıydım. Kendimden ödün vermeye başladım. Anne olduktan sonra bazı şeyleri duymazlıktan gelmeyi ve sabretmeyi öğrendim diyebilirim (3 Yaşında Bir Çocuk Sahibi).*

#### 4. SONUÇ

1. Çalışmada çalışan annelere ilk olarak çalışan anne olgusuna ilişkin ortak temalar belirlenmesi amacıyla “çalışan anne olmayı nasıl değerlendiriyorsunuz” şeklinde soru yöneltilmiştir. Bu kapsamda katılımcılar çalışan anne kavramını “zor, özveri isteyen, süreklilik arz eden, çocuğuna yeterince zaman ayıramama durumuna bağlı suçluluk hissi” şeklinde ifadeler kullanarak açıklamışlardır. Genel olarak ise “anneliği çok güzel bir duygu” olarak anlatmışlardır.

2. Çalışmada ikinci olarak kadının çalışan anne kimliğine sahip olmasının özel yaşam ve çalışma yaşamı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla bir soru sorulmuştur. Buna göre özellikle küçük yaşta çocuğu bulunan kadınların doğum izninden sonra işe dönüşte bebeğini bırakmak istememe, sürekli bebeğini düşündüğü ve bakıcı problemleri ile karşılaştığı için işine tam olarak konsantre olamama, motivasyon düşüşü, yorgunluk gibi problemlerle karşılaştığı tespit edilmiştir. Özel yaşamda ise kadınlar anne olmakla birlikte evle ilgili işlere yetişmekte zorlanma, kendine zaman ayıramama, sosyal aktivitelerden uzak kalma ve bebek merkezli düşünme gibi konuları vurgulamışlardır.

3. Çalışmada üçüncü olarak anne kadınlara hamile olduğunu öğrendikten sonra anne kimliğini üstlenmesiyle birlikte yönetici ve çalışma arkadaşlarının davranışlarında ve tavırlarında herhangi bir değişiklik yaşanıp yaşanmadığı ve bu tür davranışlar karşısında kendilerini nasıl hissettikleri sorulmuştur. Buna göre 8 katılımcıdan 4’ü (K3, K4, K7, K8) sağlık kontrolleri için izin alma, ücretli ve ücretsiz izin, çalışma arkadaşlarıyla aynı işi yapmasına rağmen performansının farklı şekilde değerlendirilmesi, yöneticileri tarafından ağır iş yükü altına sokulma gibi konularda sıkıntı yaşadıklarını belirtmişler. 1 katılımcı (K8)yöneticinin bu davranış değişikliklerini mobbing olarak ifade etmiştir. 2 katılımcı (K2 ve K5) çalışma ortamında sürekli anne kimliğinin ön plana çıkarılmasından duydukları rahatsızlığı ve bu davranış değişikliklerine anlam veremediklerini belirtmişlerdir. Diğer 2 katılımcı ise (K1 ve K6) yönetici ve çalışma arkadaşlarının özellikle hamilelik sürecinde kendilerine hassas ve korumacı davranıldığını, işyerinde hamileliklerini rahat bir şekilde geçirebilmeleri için gerekli kolaylığın sağlandığını belirtmişler ve bu davranışlar karşısında kendilerini huzurlu ve güvende hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bankada çalışan anneler hamilelikle başlayan annelik sürecinde kadınlığın kendine özgü durumları sebebiyle farklı muameleye maruz kalmaktadırlar.

4. Son olarak ise katılımcı annelere bu davranış ve tavır değişiklikleri karşısında nasıl tepki sergiledikleri şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Söz konusu soruya ilişkin

görüşme verileri, görüşme yapılan bankacı annelerin “Sabretme ve içine atma”, “daha çok çalışma”, “annelikle ilgili hislerini iş arkadaşlarına açamama” gibi temalar üzerinde durduklarına işaret etmektedir.

Bu sonuçlar çerçevesinde genel olarak kadınlar anne kimliğini üstlenmekle birlikte çalışma yaşamında olumsuz tavır ve davranışlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Farklı sektörlerde de annelerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar, özellikle yeni anne olmuş kadınların çalışma yaşamına entegrasyonuna yönelik çalışmalar yapılarak, politikalar oluşturulabilir.

### **KAYNAKLAR**

Acar, Feride, Ayşe Güneş-Ayata & Demet Varoğlu, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği: cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadın çalışanlara karşı tutumlar: Türkiye’de eğitim sektörü örneği. Ankara:T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, 1999.

Arabacı, Bahar, Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Bursa Dokuma Sanayi Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2012.

Aytaç, Serpil, Mustafa Sevüktekin, Özlem Işığıcıok, Nuran Bayram, Selver Yıldız & Kadir Yasin Eryiğit, Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002.

Budig, Michelle, J. & Paula England, “*The Wage Penalty for Motherhood*”, American Sociological Review. 66:2, 2001, 204-225.

Chester, Nefertiti & Brain H. Kleiner, “*Pregnancy in the Workplace*”, International Journal of Sociology and Social Policy. 21:8/9/10, 2001, 137-147.

Emre, Onur, İş İlanlarında Ayrımcılık Kocaeli İli Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.

Erol, Aslıhan, Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2011.

Gangl, Markus & Andrea Ziefle, “*Motherhood, Labor Force Behavior And Women’s Careers: An Empirical Assessment Of The Wage Penalty For Motherhood In Britain, Germany And The United States*”, Demography. 46:2, 2009, 341-369.

Günay, Gülay & Özgün Bener, “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşam Algılama Biçimleri”, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi. 153, 2011, 157-171.

Honeyball, Simon, “Pregnancy and Sex Discrimination”, Industrial Law Journal. 29:1, 2000, 43-52.

Kapız, Serap, Sosyal Değişim Sürecinde İş ve Yaşam Etkileşimi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2002.

Kümbetoğlu, Belkıs, Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma. İstanbul: Bağlam Yayıncılık, 2005.

Pare, R. Elizabeth & Heather E. Dillaway, “Staying at Home” Versus “Working”: A Call for Broader Conceptualizations of Parenthood and Paid Work”, Michigan Family Review. 10:1, 2005, 66-85.

Sanchez, I. Juan & Petra Brock, “Outcomes of Perceived Discrimination Among Hispanic Employees: Is Diversity Management A Luxury or A Necessity?”, Academy of Management Journal. 39:3, 1996, 704-719.

Savcı, İlkay, “Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimler”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 55: 4, 2000, 143-168.

Seçer, H. Şebnem, Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık. İzmir: Altın Nokta Yayınevi, 2010.

Şeşen, Elif, Gazetelerde Yayımlanan İş İlanlarında Ayrımcılık ve Fırsat Eşitliği: Türkiye İngiltere Karşılaştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006.

Turpçu, Murat, Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Ayrımcılık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004.

Yıldırım, Ali & Hasan Şimşek, Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2008.

Encyclopedia of Children’s Health, <http://www.healthofchildren.com/U-Z/Working-Mothers.html>, [İndirilme Tarihi: 09.08.2017]