

PART-TİME ÇALIŞAN ANNELER

Part-Time Working Mothers

Ramazan TİYEK¹

Ayşe BAYRAK²

Reference: Tiyek, R. & Bayrak, A. (2020). "Part-Time Çalışan Anneler", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, Vol:6, Issue:23; pp:669-685.

ÖZET

Sanayileşme ile birlikte oluşan profesyonel çalışma hayatında erkeklerle birlikte kadınlar da yoğun bir şekilde yer almaya başlamışlardır. Kadınlar çalışma hayatı ile birlikte çocuk bakımı vb. geleneksel rolleri de yerine getirmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum iş tercihlerini de etkileyebilmektedir. Kadınların bir kısmı çocukların doğumundan sonra hiç çalışmamakta bir kısmı da yarı zamanlı çalışabilmektedir. Bu araştırma, Kırklareli ilinde part-time çalışan annelerin, part-time çalışmaya yönelik değerlendirmelerini incelemektedir. Araştırmada kartopu örnekleme yöntemiyle part-time çalışan 18 anne ile yarı yapılandırılmış mülakat yapılmıştır. Annelerin part-time çalışmayı tercih etmelerinde ağırlıklı olarak "annelik ve geçim mücadelesi"nin etkili olduğu ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında görüşleri değerlendirilen katılımcılar; çalışmanın ruh hallerini olumlu etkilediğini ve iş-aile arasında denge kurmada problem yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte part-time çalışmanın kariyer hedefleri önünde bir engel olduğu ve annelerin bu durum karşısında tedirgin oldukları anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Çalışma, Part-Time Çalışma, Part-Time Çalışan Anneler, İş-Aile Dengesi.

ABSTRACT

Women have started to take place intensively along with men in professional working life that formed with industrialization. Women have to fulfill childcare etc. traditional roles along with working life. This may affect their business preferred. Some of the women cannot work at all after the birth of their children and some of them are able to work part time. This research examines the evaluations of part-time working mothers in Kırklareli province towards part-time work. Semi-structured interviews were conducted with 18 part-time mothers using the snowball sampling method in the study. It has been stated that "motherhood and livelihood struggle" is predominantly effective in mothers' choosing to work part-time. The participants whose views were evaluated within the scope of the research; They stated that working positively affected their mood and that they did not have any problems in establishing a balance between work and family. However, it is understood that part-time work is an obstacle to career goals and mothers are worried about this situation.

Keywords: Career, Working, Part-Time Working, Part-Time Working Mothers, Work-Family Balance.


1. GİRİŞ

Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan büyük fabrikalar çalışma hayatını da değiştirmiştir. Uzun ve yorucu bir şekilde tam zamanlı çalışmanın yoğun bir şekilde uygulandığı çalışma hayatında gerçekleştirilen mücadeleler neticesinde çalışma süreleri ile birlikte değişik yarı zamanlı çalışma türleri de ortaya çıkmaya başlamıştır. Önceleri ağırlıklı olarak erkeklerin çalışma hayatında yer alması ile birlikte günümüzde birçok ülkede erkeklerle kadınlar arasındaki istihdama katılma oranlarında çok büyük bir farklılık bulunmamaktadır. Zaman içerisinde tüketim tercihlerinin çeşitlenmesi ve artması ile birlikte ailedeki baba ile birlikte anne de çalışma hayatında yer almaya başlamıştır.


Ailenin geçim durumu ve ailedeki bireylerin zaman kullanım tercihleriyle annelerin bir kısmı tam zamanlı bir şekilde çalışma hayatında yer alırken bir kısmı da özellikle son yıllarda yarı zamanlı çalışmaktadırlar. Yarı zamanlı çalışma türlerinden bir tanesi de Part-time çalışmadır. Part-time çalışan annelerin bazıları tam zamanlı iş bulamadığı için bazıları da geleneksel olarak kadınlara atfedilen ev işleri, çocuk bakımı vb. gibi rolleri yerine getirmelerinden dolayı tercih edilmektedir.

Araştırmada, Kırklareli ilinde part-time çalışan annelerin, part-time çalışmayı değerlendirmelerine yer verilmiştir. Kendileri de part-time çalışan 18 annenin görüşlerinin değerlendirildiği araştırmada,

¹ Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

 0000-0002-3442-3517

² Kırklareli Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Kırklareli/Türkiye

 0000-0002-1281-3557

katılımcıların % 89 (16 kişi) gibi büyük çoğunluğu “çalışmanın kendilerinin ruh haline iyi geldiğini” ifade etmişlerdir. Tam zamanlı çalışmayıp part-time çalışmanın iş-aile rolleri arasında problem oluşturmadığını (% 89; 16 kişi) bununla birlikte çocukların bakımı ile ilgili sorumlulukların da kendilerinde olduğunu (% 67; 12 kişi) ifade etmişlerdir. Ailenin geçimine destek olunması amacıyla çalışmayı tercih ettiklerini (% 44; 8 kişi) belirten part-time çalışan annelerin yarısı (% 50; 9 kişi) gibi ciddi bir oranı kariyer hedeflerinin olumsuz etkilendiğini ifade etmişlerdir.

2. ÇALIŞAN ANNELER

Günümüzdeki çalışma hayatının temelleri Sanayi Devrimi ile birlikte atılmaya başlanmıştır. Yeni ve büyük fabrikaların inşası ile başlayan çalışma hayatında anne ile babanın rolleri de önceki dönemlere göre farklılık göstermeye başlamış ağırlıklı olarak babalar çalışma hayatında yer almaya başladıkları için kadınlar da evde ev işleri ve annelik rollerini üstlenmişlerdir (Zeybekoğlu, 2013: 302-308). Gerek sanayileşen toplumdaki işgücü açığını giderebilmek gerekse de ailenin geçimine katkı sunabilmek amacıyla kadın da erkek ile birlikte biraz daha düşük ücret karşılığında çalışmaya başlamıştır (Camcı, 2004: 79).

Çalışan anne kavramı; “haftada 40 saat ya da daha fazla ev dışındaki bir işte çalışan bir anneye” işaret etmektedir (Dillaway ve Pare, 2008: 444). Bir başka tanıma göre ise “Çocuğu ya da çocukları olan ve haftada en az 10 saat ev dışındaki bir işte çalışan kadın” olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla çalışan anne tanımlamasında kadının ev dışındaki bir işte haftada belirli bir süre çalışması ve bu süreçte çocuğun bakımı ve ev ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmeye ara vermesi ön plana çıkmaktadır (Seçer, 2010: 36).

Finansal gereksinim, bebeğin doğumunu takip eden üç ay içinde işe dönmenin en önemli sebebi olarak belirtilmiş ancak kariyer gelişimi ve kişisel istek etmenleri de annelerin çalışma hayatına dönme kararlarını etkilemiştir. Bunların yanı sıra kadınların eğitim düzeyi de çalışma kararlarında etkili olmuştur. Eğitim düzeyi yüksek olan anneler, eğitim düzeyi düşük olan annelere nazaran doğumu takip eden ilk yılda çalışma yaşamına daha fazla oranda dönmektedir (Volling ve Belsky, 1993:4-5,10).

Dünya genelindeki verilere göre kadının iş gücüne katılımı 1950’lerde başlayarak 1980 ‘lerden sonra hız kazanmıştır. 1950’de toplam işgücünün %30’nu kadınlar oluştururken bu oran 1990’larda %50 düzeyine ulaşmıştır (Hakim, 1993: 97-120). OECD’nin birçok ülkesinde ailedeki hem baba hem de annelerin tam zamanlı olarak çalıştıkları, bir buçuk istihdam olarak ifade edilen ailedeki ebeveynlerden birisinin tam zamanlı diğerinin yarı zamanlı çalışma durumunda ise ağırlıklı olarak kadınların yarı zamanlı çalıştıkları görülmektedir (Kapucugil İkiz, 2015: 183-184).

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Çalışmanın amacı; part-time çalışan annelerin part-time çalışmaya yönelik değerlendirmelerini tespit etmektir. Bu temel amaç çerçevesinde; part-time çalışmanın part-time çalışan anneler üzerinde etkilerinin neler olduğunu belirlemek de çalışmanın amacı kapsamında yer almaktadır. Bu açıdan, Kırklareli’nde part-time çalışan annelerin kendi anlatılarından yola çıkılarak; “Part-time Çalışan Anneler, Part-time Çalışmayı Nasıl Değerlendirmektedir?” sorusunun cevapları aranmıştır. Temel sorular bağlamında çalışmanın cevap aradığı alt sorular ise aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- ✓ Part-time çalışan annelerin part-time çalışmayı tercih etme nedenleri nelerdir?
- ✓ Part-time çalışan annelerin ev içerisinde ve ev dışarısındaki sorumlulukları çok mu fazladır?
- ✓ Part-time çalışan anneler iş-aile çatışması yaşıyorlar mı?
- ✓ Part-time çalışmanın part-time çalışan annelerin kariyer hedefleri üzerindeki etkisi nedir?

Böylelikle ilgili kişi ve kurumlar; Kırklareli’nde part-time çalışan annelerin, part-time çalışmaya yönelik genel tutumları hakkında bilgi sahibi olabileceklerdir. Ayrıca part-time çalışmanın annelik ile birlikte değerlendirilmesi açısından literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, Kırklareli’nde yaşayıp, part-time çalışan anneler oluşturmaktadır. Araştırmada nitel araştırma tekniklerine uyularak, olasılık temelli olmayan, amaçlı örneklem yöntemlerinden “ölçüt örnekleme”, “kolay ulaşılabilir durum örnekleme” ve “kartopu veya zincir örnekleme” yöntemi birlikte kullanılarak araştırmanın örnekleme belirlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 107; Başaran, 2017: 490). Araştırma verileri, Kırklareli’ndeki mağaza türü işletmelerde, süpermarketlerde, fastfood restoranlarda, kafelerde, yemek şirketlerinde ve özel eğitim merkezlerinde part-time çalışan 18 anne’nin görüşlerinden oluşmaktadır. Genelleme yapmak nitel araştırmaların amacını oluşturmadığından, veriler tekrar etmeye başladığında görüşmeler sonlandırılmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak part-time çalışan annelerin kendilerini rahat ifade edebilecekleri düşüncesi ile baş başa görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere 13/01/2020 tarihinde başlanmış, görüşmeler 20/02/2020 tarihinde tamamlanmıştır. Görüşmeler 18 part-time çalışan anne ile yapılmış, 14 dakika ile 1 saat 30 dakika arasında gerçekleştirilmiştir.

Görüşmelere geçmeden önce, sorular; literatür taraması yapıp ilgili alandaki literatür incelenerek açık uçlu olacak şekilde hazırlanmıştır. Görüşmelerin yapılma esnasında, part-time çalışan annelerden şu an çalıştıkları işyerleri ile ev içindeki ve ev dışındaki durumlarını göz önüne alarak cevaplandırmaları istenmiştir.

Görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş, ses kaydına karşı çıkan kişilerin cevapları ise elle not edilmiştir. Ses kayıt cihazına ve elle yazılarak kaydedilen görüşme kayıtları bilgisayara aktarılmıştır. Görüşmeye katılan kişilerin isim bilgisinin gizli tutulması adına her bir görüşmeci için görüşme kodu belirlenmiştir. Görüşmeler sonucunda elde edilen kayıtları yorumlayabilmek adına içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bulguları sırasıyla, part-time çalışan annelerin part-time çalışmayı tercih etme nedenleri, part-time çalışan annelerin sorumluluk düzeyleri, iş-aile çatışma düzeyleri ve kariyer hedefleri şeklinde dört ana tema altında içerik analizi uygulanarak incelenmiştir.

6.1 Part-Time Çalışan Annelerin Part-Time Çalışmayı Tercih Etme Nedenlerine Yönelik İçerik Analizi

Tema 1: Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi

Araştırma kapsamında part-time olarak çalışan annelerin değerlendirmeleri çerçevesinde part-time çalışmayı tercih etmelerinde “Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi” alt temasının etkisi olduğu sonucu elde edilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre görüşmeye katılan annelerin %44’ünün (18/8) part-time çalışmayı tercih etme nedenlerinin “Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi” olduğu görülmektedir.

Part-time çalışan annelerin part-time çalışmayı tercih etme nedenleri ile ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 1. Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi ile İlgili Mülakat Verileri

A1	“Kısa çalışma olarak tanımlayabilirim. Çocuğumun yaşının küçük olmasından dolayı benim bakıma ihtiyacı vardı. Aynı zamanda evdeki sorumluluklarımın fazla olması part-time çalışmamda etkili oldu. Tam zamanlı çalışırken hamile kaldım ben. İşten çıkışımı verdiler. Küçük oğlum doğduktan sonra kredi ödememiz vardı. Oğlum da küçük olunca bu işe başladım.”
A4	“Eee şimdi ben 20 yıldır hiç çalışmadım Evlendiğimden beri. 43 yaşındayım, keşke daha önce çalışmaya başlasaymışım diyorum. İşim nitelikli bir iş olmamasına rağmen. Part-time çalışmak da özgürlüğümü kısıtlamıyor. Beni sosyal hayatımdan geri çekmiyor. Aileme çocuklarıma evime daha fazla vakit ayırabiliyorum. <i>Sizi part-time çalışmaya ne yönlerdi?</i> Eşimin işine son verilmesi.”
A6	“Maddi gelir elde etmek için, çocuklarım küçük olduğu için tercih ettim.”

A7	“Ek gelir olarak tanımlarım. Çocuklarıma zaman ayırabileceğim bir iş arayışındaydım. Açıkçası boş zamanım da vardı. Maddi olarak da ihtiyaç olunca bu iş uygun geldi bana.”
A10	Hem para kazanıyorsun hem daha az çalışıyorsun. Ben şarküteri olarak başlamıştım. Sezonluk. 6 aylık. O zaman kadroya geçmem için part-time açığı vardı. Oradan geçtim. Öyle kaldım. Daha sonra tam zamanlı olmam istendi ama olmadım. Zaten çocuktan dolayı bu şekilde olsun kendim istedim.
A11	“Maddi kazanç elde etme olarak tanımlayabilirim. Eşim emekli olunca emekli maaşı bize yetmemeye başladı. En küçük kızım lisede olduğundan dolayı dershaneye göndermem gerekiyor. Eğitiminden geri kalmasını istemem. Kızımın dershane masrafını ben karşılıyorum. Eve ufakta olsa katkım oluyor. Bir de bütün gününü almıyor (part-time çalışma). Küçük kızım lise çağında gözümün önünde olması lazım.”
A12	“Hem eve hem işe hem çocuğa yetişebilme. Çocuğumla daha çok zaman geçirmek için. Eşime, kendime. Eşim zaten çok çalışmamdan yana değil. 3 yaşına kadar zaten hiç çalışmadım. Çünkü böyle şey gezen çocuklardan pek hoşlanmıyorum. Yazın anneanne bakıyor, kışın babaanne bakıyor. Böyle gezen çocuklardan çok memnun değil. Şu an part (part-time) diye izin veriyor. Yani normalde ya tam zamanlı okula verip çalışmamı istiyor. Ya da bu şekilde gidecek diyor.”
A13	“Hem çalışıp hem de zamandan tasarruf sağlamak. Ben şu anki işyerimde daha önce tam zamanlı çalışıyordum. Kızım dünyaya geldikten sonra işverenimle anlaşarak part-time a geçiş yaptım. Bir bebeğin en çok anneye ihtiyacı var. Bu içgüdüsel bir şey. Belli bir süre kızımla vakit geçirmem gerekiyor. Onun gelişimi açısından. Eğer hakkımı vererek ebeveynlik yapmak istiyorsanız bazı şeylerden fedakarlık yapmak zorundasınız. Bu durumda maalesef ki sorumluluk anneye düşüyor.”
A14	“Buradan elde ettiğim gelir benim çok işime yarıyor. Evimle de ilgileniyorum. Geziyorum. Günlerim devam ediyor yani. <i>Sizi part-time çalışmaya ne yönlendirdi?</i> Annelik. Okul. Çocukları okula gönder. 11.00 den sonra biraz sakinleş. Ondan sonra ne yapayım diye düşünüyorsun. 15.00 de çocuklar geliyor. 15.00 de evde olmam lazım. Özellikle küçüğüm elimin altında olması gerekiyor. Onun okul da olduğu zaman ben de burada çalışıyorum.”
A16	“Maddi gelir elde etmek, hem de iş tecrübesi edinmek diyebilirim. Ben hep çalışma hayatındaydım. Ama çocuklara yetemediğim için ev içerisinde biraz sıkıntılar oldu part-time a geçmek zorunda kaldım. İlk zamanlar ben sözleşmeli öğretmenlik yapıyordum. Liseden sonra bazı kurslara gittim. Sınavlara girdim. Öğretmenlik yapabilir belgemi aldım. Stajımı gördüm. 3 yıl yaptım. Ondan sonra eşim işini bırakacağını dedi. Çocuklar çok küçüktü. Sonra bi de burda değildik biz (Kırklareli merkez). Edirne'nin ilçesindeydik. Sonra tayin istedik biz buraya (Eşinin tayini). O yüzden ben o işi bırakınca (öğretmenlik) bir de çalışan bir kişi olduğum için evde oturmak belirli bir zamandan sonra sıkı beni. <i>Çocuklara bakıcı tutma ya da anne kayınvalide bakma gibi bir durum olmadı mı?</i> Biz her tarafa uzaktık (konum olarak). Anneler Edirne'nin ilçesinde oturduğu için gelip bakamazlardı. Kayınvalideler de tam ters. Köyde oturuyor. O da gelemezdi. Bakıcıya da çok fazla güvenemedim. Ki kadrom geldiği halde ben işimi bıraktım. Çok ağladım. Ama olmadı. Bırakacağını dedi. Bu çocukları kimseye emanet edemeyiz. Bunun başka çaresi yok. Çocuklarına yap öğretmenliğini dedi. Bazen iyi ki de bırakmışım diyorum. Kızım öğretmen oldu, Diğer kızım memur oldu. Oğlum üniversiteyi kazandı. Çalışan bir anne olsaydım (tam zamanlıyı kastediyor) yetemeyecektim. Ben onlara çok çok yettim.”

Tablo 1'e göre görüşmeye katılan annelerin part-time çalışmayı tercih etme nedenlerinin annelik kimliği ve geçim mücadelesi olduğu görülmüştür. Toplumsal yapılanmanın en küçük birimi olan ailede çok önemli bir yere sahip olan kadınlara atfedilen birden fazla rol bulunmaktadır. Kadınların üstlendiği bu roller arasında en kutsal ve özel olanı ise annelik kimliğidir.

İstihdam yapısında görülen değişimler sonucunda kadınların özellikle annelerin emek piyasasına girmeye başlamasıyla anneler çocuk bakımı ile ilgili çeşitli kaygılar yaşamaya başlamışlardır. Bu durumda anneler çalışma hayatından çekilmek zorunda bırakılmaktadırlar. Ya da anneliklerine engel olmayacak alternatif çalışma biçimlerine yönelmektedirler. Yapılan görüşmeler neticesinde A16 kodlu katılımcının da çocukların küçük ve bakıma muhtaç olması sebebi ile aileden gelen baskılar neticesinde devam etmekte olduğu işinden üzülmeye zorunda kaldığına bir süre sonra part-time çalışmaya geçtiğine yönelik ifadelerine tablo 3'te yer verilmiştir.

Anneler çalışma hayatına devam etmek için çocuk bakımında bakıcıdan, anne veya kayınvalide vb. destek alabilmektedirler. Ancak böyle durumlarda çocuklar duygusal ve fiziksel olarak eksik kalabilmektedir. Anneler veya eşler bu dönemlerde çocukların gelişimleri ile ilgili kaygılar yaşamaktadırlar. Örneğin A12 kodlu görüşmeci çocuğuna annesinin veya kayınvalidesinin baktığı dönemlerde yaşadığı sıkıntılar sebebi ile eşinin bu durumu istemeyerek kendisini part-time çalışmaya yönlendirdiğine yönelik ifadeleri tablo 3'te yer almaktadır.

Kadınlara atfedilen sorumluluklar bazen yetememe, iyi bir eş ve anne olmama gibi kaygılarla kadınları çıkmaza sürükleyebilmektedir. Bunun içerisinde zaman zaman geçim mücadelesi de eklenmektedir. Tam da bu gibi durumlarda part-time çalışma kurtarıcı gibi görünmektedir. Tablo 3'te görüldüğü üzere görüşmecilerin part-time çalışmayı geçim sıkıntısı yaşanan dönemlerde tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Nitekim yapılan görüşmeler esnasında A4, A7 ve A11 kodlu görüşmeciler hem sorumluluklarını yerine getirebilmek hem de ailelerine maddi olarak destek olmak için part-time çalışmaya yöneldikleri ile ilgili ifadeleri tablo 3'te yer almaktadır.

Sonuç olarak Ülkemizde kadınların kültürel değerleri ve toplumsal rolleri gereği part-time çalışma her ne kadar alternatif olarak görülüyor olsa da part-time çalışmanın hala yeteri kadar yaygın olmayışı aile sorumluluğuna sahip anneleri iş gücü piyasasından uzaklaştırmaktadır. Ayrıca, anneler üzerinde büyük bir sorumluluk olan bakım sorunu için işyerlerinin aile dostu yapılmaları, çocuk sahibi çalışanlar için kreş ve bakımevi gibi hizmetler sunmaları gerekmektedir. Küçük işletmelerde çalışıp bu imkanlardan yararlanamayan çalışanlar için ise bu desteklerin devlet eli ile sunulmasının önemli ve elzem olduğu düşünülmektedir.

6.2. Part-time Çalışan Annelerin Sorumluluk Düzeylerine Yönelik İçerik Analizi

Rassal olarak seçilen part-time çalışan annelerle, part-time çalışan annelerin sorumluluk düzeylerini saptamak amacıyla yapılan görüşmelerde veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Bu noktada 18 annenin verdiği cevaplar doğrultusunda belirlenen dört ana temanın ikincisi olan bu ana temada belirlenen bulgular "Aile İçi Sorumluluklar" ve "Aile İçi Para Yönetimi" başlıklı iki alt tema altında değerlendirilmektedir.

Tema 1: Aile İçi Sorumluluklar

Görüşmeye katılan katılımcılardan aile içi sorumluluk düzeylerini ifade etmeleri istenildiğinde, anneler; aile içi sorumlulukların yoğun olarak kendilerinde olduğundan bahsederek, aile içi sorumluluklara vurgu yapmışlardır.

Araştırma sonuçlarına göre görüşmeye katılan annelerin % 67'si (18/12) aile içi sorumlulukların yoğun olarak annede olduğunu ifade etmişlerdir. Görüşme yapılan annelere, "çocukların bakımı ve yetiştirilmesi noktasında ev içerisinde ve ev dışarısında sorumluluğu yoğun olarak kim almaktadır?" ve "eşiniz ev içi işlerde yardımcı olur mu" soruları yöneltilmiştir.

Part-time çalışan annelerin aile içi sorumlulukların yoğun olarak annede olduğuna yönelik ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 2. Aile İçi Sorumluluklarla İlgili Mülakat Verileri

A1	"Sorumluluk bende. Çocuklarla sadece ben ilgilenirim. Ödevleri olsun dershaneleri olsun hep ben ilgilenirim. O sadece çalışıyor (Eşi). Mesela büyük oğlum Eskişehir'i kazandı (Üniversite) Ben okula götürdüm, yurda yerleştirdim. Her fırsatta yanına gittim. Yine ortanca oğlum da aynı şekilde Balıkesir'i kazandı (Üniversite) ben götürdüm, ilgilendim. Küçük oğlumun veli toplantısına ben giderim. Çocuklar paraları bittiğinde bana söylerler." <i>Ev işlerinde yardımcı olur mu?</i> Oluyor sağolsun. Çamaşır serer, katlar, bulaşıkları yıkar, temizlik yapar. <i>Siz mi istiyorsunuz bu işleri yapmasını?</i> Yok kendisi bilir yapar. Çocukların dağınıklığını toplar."
A2	"Ben. <i>Eşiniz nelerle ilgilenir peki?</i> Sevgi verir. Sohbet eder. Öbür türlü zaten büyüdüğü için yetiyor ona. Dersleri ile ilgilenme vakti artık geçti. Güzel vakit geçirmeye çalışır. Sağlık durumu söz konusu olduğunda ikimiz de ilgileniriz. Ama okuldu dershaneydi ben ilgilenirim. <i>Ev işlerinde yardımcı olur mu?</i> "Arasına. Ütti diyelim (O sırada yanımızda bulunan arkadaşı "Niye Abla bir gün evi değiştirmişti ya sen yokken" diye sordu) Ya öyle şeyi sever. Ben yokken çamaşır makinesi gider alır. Ben yokken şeklini değiştirir (eşyaların yerini). Öbür türlü muhalefeti sevmez. Şöyle yapalım böyle yapalım diyeceğim için hiç şey yapmaz. Kalkışmaz bir şeye ben yokken yapar. Yapar gene ütüye filan. Sofra kurmaya da yardım eder. <i>Ortak diyebilir miyiz?</i> Ortak değil aslında. Ben part-time çalışıyorum. O sabah 6.30 da gidiyor. Akşam 18.30 da geliyor."
	"Ben. <i>Eşiniz ne derecede ilgilenir?</i> O sadece oyun açısından bir de sevme açısından. O sadece sevgisini gösteriyor. Okuluna eğitimine pek öyle şeylerine karışmıyor. Seviyor, oynuyor, koşuşturuyorlar, biraz enerji atmasına (çocuğun) yardımcı oluyor. Ya da parka götürüyor. Bu kadar. <i>Ev dışı konularda örneğin kreş, okul, sağlık gibi?</i> O duruma göre değişiyor. Hangimiz müsait isek o ilgileniyor. Ben müsaitsem ben. Eşim müsaitse eşim. Ama ben işe başladığımdan beri daha fazla eşim üstleniyor. <i>Ev işlerinde yardımcı olur mu?</i> "Oluyor. İşe başladığımdan beri oluyor. <i>Daha öncesinde olur muydu?</i> Daha öncesinde olmuyordu. Olmasını bırakın kendi yemeğini yediğinde o tabak öylece kalıyor. Koltuğun tepesinde kalıyor. Gelip de mutfağa konmuyor. Ben

A3	uyuduktan sonra bir şeyler yiyor. Çekirdek filan. Onlar orda kalıyor sehpanın üstünde. Şimdi ama öyle değil. Biraz daha toplu. Kıyafetlerini filan dikkat ediyor. Önceden kirliyse mesela kirlilerin oraya koymaz, koltuğun üstüne bırakırdı. Mutfakta mesela sofrayı kurmaya toplamaya yardım ediyor. İşe başladığımdan beri. Bir şey yapılacaksa söyle diyor. Ama söylemem gerekiyor işte. Söylemeden yapmaz. Ama en azından şimdi kendi ihtiyaçlarını kendisi yapıyor. Önceden benden isterdi. Önceden faturaydı çarşı-pazar ben yapardım Ama çalışmaya başladığımdan beri hepsi birlikte.”
A5	“Temizlik takıntısı olan biri olduğum için her şeyle ben ilgileniyorum. <i>Ev dışı konularda örneğin kreş, okul, sağlık gibi?</i> Eşimle beraber ilgileniyoruz. <i>Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu?</i> Bana yardım etmesini istersem oluyor onun dışında yardımcı olmuyor.”
A7	“Ben alıyorum. 15.00 den sonra bütün işlerimi kendim halledebiliyorum. Örneğin sağlık problemi olduğunda Hastaneden ya da sağlık ocağından 15.00 den sonra sıra alıyorum.”
A8	“Ben alıyorum. Eşim hiç yardımcı olmuyor diyemem. Ama sorumluluk yoğun olarak bende. Eşim bir haber ajansında çalışıyor. Bu sebepten çok uzun saatlerle çalışabiliyor. Ne zaman iş çıkacağı belli olmuyor. Zaten bu yüzden part-time çalışmak çok iyi diyebilirim. Daha önce tam zamanlı da çalıştım. Grafiker olarak. O zaman çocuk yoktu ama eminim çocuğum olsaydı izin almakta zorlanırdım. Dediğim gibi eşimin ansızın işi çıkabiliyor. Kaza oluyor bir olay oluyor gece geç saatlerde dönebiliyor. Onun için böyle iyi. <i>Ev dışı konularda örneğin kreş, okul, sağlık gibi?</i> Ben alıyorum. <i>Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu?</i> Oluyor. Temizlik işlerini genel de hafta sonuna bırakıyoruz. Aslında haftada 2 kere temizlik yapılıyor evde. Hafta sonu temizliğini de eşimle birlikte yapıyoruz. Hafta içi Çarşamba günleri erken eve geliyorum. İşte süpürge silme gibi yüzeysel işleri o gün kendim yapıyorum. Hafta sonu da genel de daha ağır. Koltuk altları, yatak-kanepeler silme gibi ağır işler. Eşimin yardımına ihtiyaç duyuyorum mecburen. <i>Yemek yapımında yardımcı olur mu?</i> Eşim pek yemek yapamaz. İlgisi yok. Birbirimizi tamamlıyoruz. Sevmediği ya da yapamadığı bir şeyi yapmakta zorlanmam. O yapmazsa ben yapıyorum. Bir şekilde idare ediyorum.”
A10	“Ben alıyorum. Genelde okul filan ben ilgileniyorum. Sağlık durumu olunca baba ile hallediyoruz. <i>Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu?</i> Hayır. Ben isteyken çocukla ilgilenir işte kendi çapında. Yemek ocağın üstündedir. Çocuğu doyurur. Onları öylece tezgâha bırakır.”
A11	“Ev içerisindeki bütün sorumluluklar bende. Doğduklarından büyüdükleri zaman kadar hep ben ilgilendim. Ödevleri olsun, kişisel gelişimleri olsun. Eşim ilgilenmez. Eşim sadece çalışıyor. Çocuklar hastalandığında hastaneye ben götürüyorum. Veli toplantısına ben katılıyorum. Eşim hiç katılmadı çocukların toplantılarına. O sadece maddi destek oluyor. <i>Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu?</i> Yok. Hiç yardımcı olmaz. Hepsi benim üzerimde.”
A12	“Bütün sorumluluk bende. <i>Eşiniz ne derecede ilgilenir?</i> O da ilgilenir. Çok değil. Günde sadece 1 saat, 1,5 saat geçirebiliyorlar. Onun haricinde hiç görmüyorlar birbirlerini. <i>İlgilendiği süreçte neler yapıyorlar?</i> Genelde oyun. Odasına kitliyorlar kendilerini, sadece oyun. Eşim bandakadaydı (eşi bankada çalışıyormuş). Ondan sonra 1 yıl 1,5 yıl sonra işten ayrıldı. İşten ayrıldıktan sonra tekrar bankalara başvurduktan sonra istediği şartlarda geri dönemeyince birkaç zaman işsiz kaldı. Sonra kahve (kahvehane) açtı kendine. Evimizin alt tarafında. Ondan sonra şu an hiç görüşmüyoruz. Normalde sürekli beraberdi. Akşam yemeğinde sabah kahvaltısında, şu an hiç birinde yok. Sadece akşam yemeğinde 1 saat, 1,5 saat geliyor. Onda da hemen yemeğini yiyor. Geri kalan zamanının hepsinde odasındalar ikisi de. <i>Ev dışı konularda örneğin kreş, okul, sağlık gibi?</i> O da bende. Yani mesela okula o (eşi) götürüp getiriyor ama yoğunluk ben ilgileniyorum. <i>Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu?</i> Şu an hayır. <i>Yoğun çalışma temposundan dolayı mı?</i> Normalde de sadece çöp atabiliyor. Onun haricinde yapabildiği pek bir iş yok. Şu sıra tek çay demlemeyi öğrendi. Çay demliyor. Bir de çok yoğun çalışıyor. Vakti olmuyor. Sabah 05.00 gece 01.00 çalışıyor. 4-5 saatlik uyku ile duruyor.”
A14	“Ben alıyorum. Yine ben. Akşam yemeğinden sonra ödeviydi şusuydu busuydu ben ilgileniyorum. Hastalandı ben hastaneye götürüyorum. Hep ben.”
A17	“Nasıl yani maddi mi manevi mi? <i>Ev içerisindeki durumlarla alakalı. Örneğin çocukların dersleriyle ilgilenme takibi vs.</i> Sorumluluk bendedir. Sağolsun kızım kardeşiyle ilgilenir. Yardımcı olur. <i>Çocukların sorunlarıyla kim ilgilenir?</i> Kızım bana gelir. Oğlum babasına gider. Eşimin yoğun çalıştığı bir dönem vardı. Sabah 7.00’de çıkıp gece 00.00-00.30 da geliyordu. İlgilenemedi (çocuklarla) O zaman çocuklarla ilgili bütün sorumluluğu ben aldım. Ama 9-10 yıldır daha iyi durumda. Şu an eşim de ilgileniyor. <i>Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu?</i> Faturaları öder. O da oturduğu yerden internetten öder. Ama şimdi demişler ya yigidi öldür hakkını yeme biz yerde yeriz (yemekleri). Sofrayı getir dersem getirir. Ama çocuklar büyük olduğu için ona sıra kalmıyor bile. <i>Diyelim ki ikiniz de aynı anda eve girdiniz. Yemek yapılacak. Kim yönetiyor?</i> Çalışma saatlerimden dolayı ben en geç 15.00 de evde oluyorum. Direk o işlere ben yöneliyorum zaten. Eşime fırsat kalmıyor.”
A18	“Ben. <i>Eşiniz yardımcı olur mu?</i> Günde yarım saat 1 saat. O da çok işim olursa. Biraz zoraki olur ona. İsteyerek yapmaz. <i>Ev dışı konularda örneğin kreş, okul, sağlık gibi?</i> Yoğun olarak ben alıyorum. <i>Destekçiniz var mı?</i> Destekçim tabiki annem destek. Hasta olduğunda (kızı) ben işte oluyorum. Tamam gece ben ilgileniyorum ama gündüz hasta olunca çocuk okula gidemiyor. Anneannesinin yanında kalıyor. <i>Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu?</i> Hayır. <i>Destegi olmaz mı?</i> Hayır. <i>Faturaları vs. kim öder?</i> Onlar otomatik ödemede zaten. Çöp bile atmaz.”

Tablo 2'e göre görüşmeye katılan annelerin ifadelerinden aile içi sorumlulukların yoğun olarak annede olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamında görüşülen anneler, çocukların gerek ev içerisi ile ilgili bakımlarında gerek ev dışarısı ile ilgili bakımlarında yoğun olarak sorumluluğu kendilerinin aldığını, bazı annelerin ev içerisindeki işlerde eşi tarafından yalnız bırakıldığını, bazıları ise eşinin kısmen yardımcı olduğunu ifade etmiştir.

Hayatı boyunca çeşitli roller edinen anneler genellikle birden çok rolü aynı anda yürütmek durumunda kalmaktadırlar. İşyerinde çalışan, evde eş veya anne rollerini üstlenirler. Çalışan anne olmanın en zor yanlarından birisi de birden fazla rolün eşzamanlı olarak ve birbirine engel olmadan yürütmeye çalışmaktır. Zaman zaman bu rolleri yerine getirirken aksamalar yaşayan anneler roller arası çatışmaya maruz kalabilmektedirler. Bu süreçte kadınlar ya kariyerlerinden vazgeçerek çalışma hayatından ayrılmak durumunda kalmaktadırlar. Ya da anneliklerine ve aile içi sorumluluklarını aksatmayacak esnek çalışma biçimlerine yönelmektedirler. Tablo 5'de görüldüğü üzere aile içi sorumluluklarını yerine getirmeye çalışan annelerin part-time çalışmaya yöneldikleri görüşmelerden de anlaşılmaktadır.

Çocukların bakımı, aile içi sorumluluklar artık sadece anneler tarafından karşılanan sorumluluklar olmaktan çıkarak anne ve babanın ortaklaşa sorumluluk aldığı alan haline gelmelidir. Bu noktadaki düşüncemiz babaların destekçi yaklaşımları annelerin üzerindeki aşırı sorumluluk hissini azaltacağı yönündedir. Günümüzde çoğu Avrupa Ülkesinde önemli bir istihdam şekli olan part-time çalışmanın ülkemizde hala yeteri kadar desteklenmediği düşünülmektedir. Part-time çalışmanın yaygınlaştırılmasında devlete önemli görevler düşmektedir. Part-time çalışmayı annelik ile ilgili, aile içi sorumluluklara alternatif olarak görüldüğü ya da sadece dezavantajlı grupların tercih ettiği bir çalışma şekli olduğu algısını değiştirecek önemli değişikliklere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada öncelikle devlet tarafından desteklenen aile dostu iş hukuku uygulamaları önemli bir gerekliliktir. Firma tercihlerinin değiştirilmesi, esnek istihdam uygulamalarına yönelmeleri bu noktada devletin firmalara destek sağlanması gerekmektedir. Ayrıca çocuk bakımının aile içinde görülmesi gerektiği düşüncesinden vazgeçilerek devletin çocuk bakım hizmetleri ile ilgili yardımları arttırıp, firmalara aile dostu yapılanmaları yönünde teşvikler sağlaması gerektiği düşünülmektedir.

Tema 2: Aile İçi Para Yönetimi

Görüşmeye katılan katılımcılardan aile içerisindeki para yönetimine yönelik düşüncelerini ifade etmeleri istendiğinde, aile içerisindeki para yönetiminin erkek eşlerde olduğundan bahsederek aile içi para yönetimine vurgu yapmışlardır.

Araştırma sonuçlarına göre görüşmeye katılan annelerin % 44'ü (18/8) aile içerisindeki para yönetiminin erkek eşlerde olduğunu ifade etmişlerdir. Görüşme yapılan annelere, "aile içerisinde para yönetimi kimin sorumluluğundadır?" sorusu yöneltilmiştir.

Part-time çalışan annelerin aile içerisindeki para yönetiminin erkek eşlerde olduğuna yönelik ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 3. Aile İçi Para Yönetimine Yönelik Mülakat Verileri

A4	"Şöyle para işlerine ben çok karışmak istemem. Onu (para yönetimini) ona (eşine) bıraktım. Ama bu bizim aileye has bir şey. İstersem de alabilirim. Sorun olmaz onun için. Eşiniz şu an sizin kazandığınız paraya müdahale ediyor mu? Şöyle müdahale ediyor. Maaş kartım ondadır. Ama ben bu durumdan hiç gocunmam. Eşim bu konuda son derece demokratik bir adamdır. Yıllarca bana hep derdi. Ben kartı sana vereyim. Sen bana harçlık ver derdi kendisi. Yani sen ben ayrımı yoktur. O konuda rahatız. Siz bu sorumluluğu almaktan kaçındığınız için mi para yönetimini üzerinize almak istemediniz? Aynen aynen."
A5	"Para yönetimi kısmına eşim, harcama kısmına ben bakıyorum."
A9	"Para yönetimi eşimin sorumluluğunda. <i>Eşiniz kazandığınız paraya müdahale eder mi? Yani öyle müdahale gibi değil de ortak hesaptan kullanıyoruz parayı. Ama eşim yönetiyor.</i> "
A12	"Yani bütün her şeyi eşim karşılıyor. Biz sadece ikimizin (kendisi ve kızı) ihtiyaçlarını karşılıyor. Okul taksitidi, elektrikti, suyu bütün her şeyin takibini o (eşi) yapıyor. Bir sadece kendi masraflarımızı karşılamaya çalışıyoruz. O da yetmiyor zaten. <i>Sizin kazandığınız para mı? Yani öyle özellikle senin paran benim param yok. Biz genelde maaş kartındaki yatan paramı biz kendimiz harcıyoruz. Oyun evlerine gidiyor bütün paramız. Eşiniz müdahale ediyor mu kazandığınız paraya? Yok</i> "

A13	“Genel olarak eşimde. Ortak hesaptan yürütüyoruz bu tarz şeyleri. İkimiz de birbirimize sormadan harcama yapmayız. <i>Eşiniz kazandığınız paraya müdahale eder mi?</i> Yani tam olarak müdahale sayılmaz. Ortak karar alıyoruz. Evimize birbirimize kızımıza harcıyoruz sonuçta. Bu nasıl baktığımızla alakalı bir durum.”
A15	“Baba. Eşimin sorumluluğunda. <i>Kazandığınız paraya müdahale eder mi eşiniz?</i> Yok. Zaten bende kira geldiyse kirayı ödüyorum. Dershane taksiti geldiyse onu ödüyorum. O şekilde.”
A17	“Eşimin. Hiç karışmam ben. Ben harcamayı ve istemeyi severim. <i>Kazandığınız paranın yönetimi kimde?</i> Tabi ki bende. İstersem veriyorum. İstersem vermiyorum. Ama bakıyorum ihtiyaç durumu oldu. O zaman veriyorum. Geçenlerde kızıma telefon alma durumu oldu. 1.000 TL sini ben verdim. 1.000 TL sini eşim verdi. Aldık telefonu. <i>Diyeğim çarşıda hoşunuza giden bir kazak gördünüz ve hemen aldınız. Eşinizin tepkisi ne olur? Karışmaz.</i> ”
A18	“Eşimin sorumluluğunda. <i>Kazandığınız paraya müdahale ediyor mu eşiniz?</i> Etmek istiyor ama müsaade etmiyorum. Çünkü o da bana maddi bir desteği olmadığı için ben de kendi kazandığım parayı kendime harcıyorum. Kızıma, kendime. Ev içerisine bazen alışveriş de yaptığım oluyor. Ama onun dışında onun (eşinin) eline verdiğim olmuyor. <i>Diyeğim çok hoşunuza giden bir kazak gördünüz ve hemen aldınız. Eşinizin tepkisi ne olur?</i> Yani kızmaz. Onun parası ile aldıysam kızar. Bana niye haber vermedin diye. Ama maaş kartını bana bırakmıştır. Ben de o anda başka bir şey almışım (kendisine) çok büyük bir sorun olur. Ama kendi paramla aldığım zaman bir şey yapmaz. Farketmez.”

Tablo 3’e göre görüşmeye katılan annelerin ifadelerinden aile içi para yönetiminin erkek eşlerin sorumluluğunda olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamında görüşülen anneler, para yönetiminin eşlerinde olduğunu belirtse de bu durumun geleneksel yapıdan uzak olduğu ifadelerinden anlaşılmaktadır. Part-time çalışan annelere yöneltilen “eşiniz kazandığınız paraya müdahale eder mi?” sorusuna “hayır” cevabı alınmıştır.

Part-time çalışan anneler çoğunlukla kazandıkları parayı ev içerisine harcamaktadırlar. Tablo 3’te görüldüğü üzere A12 kodlu katılımcı, kazandığı parayı çocuğunun eğitimine ve gelişimine harcadığını ifade etmiştir. Part-time çalışan annelerin bir kısmı ise para yönetimini ile ilgili sorumluluk almaktan kaçındıkları gerekçesi ile para yönetimi sorumluluğunu almak istemediklerini ifade etmişlerdir.

6.3. Part-time Çalışan Annelerin İş-Aile Çatışma Düzeylerine Yönelik İçerik Analizi

Rassal olarak seçilen part-time çalışan annelerle, part-time çalışan annelerin iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıklarını saptamak amacıyla yapılan görüşmelerde veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Bu noktada 18 annenin verdiği cevaplar doğrultusunda belirlenen dört ana temanın üçüncüsü olan bu ana temada belirlenen bulgular “İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesi” ve “Mutlu Anne-Mutlu Çocuk” başlıklı iki alt tema altında değerlendirilmektedir.

Tema 1: İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesi

Görüşmeye katılan katılımcılardan iş ve aile rollerini dengelemede part-time çalışmanın kolaylık sağlayıp sağlamadığını ifade etmeleri istendiğinde, part-time çalışmanın iş ve aile rollerini dengelediğinden bahsederek, iş ve aile rollerinin dengelenmesine vurgu yapmışlardır.

Araştırma sonuçlarına göre görüşmeye katılan annelerin % 89’u (18/16) part-time çalışmanın iş ve aile rollerini dengelediğini ifade etmişlerdir. Görüşme yapılan annelere, “part-time çalışma aile düzeninizi nasıl etkilemektedir?” ve “part-time çalışmanın hayatınızda iş-aile dengesi kurma açısından kolaylık sağladığını düşünüyor musunuz?” soruları yöneltilmiştir.

Part-time çalışan annelerin part-time çalışmanın iş ve aile rollerini dengelediğine yönelik ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 4. İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesine Yönelik Mülakat Verileri

A1	“Kesinlikle kolaylık sağladığını düşünüyorum. Ben daha önce tam gün çalışıyordum. Yetişemiyordum. Ödün veriyordum bazı şeylerden. <i>Ne gibi şeyler bunlar?</i> Mesela Çocuklara yetişemiyordum. İlgilenemiyordum. Ev işleri desen öyle. Tatil günlerinde yapmaya çalışıyordum. Şimdi böyle daha iyi. Kendi düzenimi kurdum. Zaten bir kadının part-time çalışması en doğrusu. <i>Neden?</i> Evine daha fazla zaman ayırıyorsunuz. Çocuklarla ilgileniyorsunuz.”
	“Yani pek etkisi olmadı. Genelde evde kimse olmuyor çünkü hani benim şey olduğum (işte olduğu saatlerde) saatlerde zaten part-time olduğu için evin düzenini kurup öyle çıkıyorum. <i>Daha önce çalışıyor muydunuz?</i> Çocuk olduktan sonra uzunca bir süre çalışmadım. <i>Alışmış olduğunuz düzeni part-time çalışma nasıl</i>

A2	<i>etkiledi?</i> Yok etkilemedi. Daha iyi oldu, daha düzenli oldu. Sabah erken kalkıyorum. İşleri ertelemiyorsun eskisi gibi. Daha düzenli oldu. Düşünüyorum tam zamanlı çalışsaydım yapamazdım yani. Yani bir de hiç çalışmadığım için çocukta alışmış, sürekli kapıyı açınca anneyi görmeye, ondan dolayı da bir zorlanırdım. <i>Kızım ister! Kapıyı açınca beni görmeyi, onunla ilgilenmemi ister. Yokluğuma alışık değil yani.</i>
A4	“Valla hiçbir şekilde olumsuz etkilemedi. Tersine daha disiplinli oluyorsun. Zaten çalışmak başlı başına seni bir disipline sokuyor. Önceki yani 1,5 sene önceki yaşantımı düşünüyorum. Eşim işe gittikten sonra, çocuklar okula gittikten sonra, tüm gün bana kalıyor. Tüm gün. Yayıla-yayıla, yayıla-yayıla ve hep diyorum yani inanılmaz ballı bir hayatım varmış. Önceden 1 çeşit 2 çeşit yemeği akşama kadar yayıla yayıla yapardım. Bazen yapamazdım bile, hadi dışarı çıkalım bilmem ne çocukların da hoşuna gidiyordu. Ama şimdi biliyorum beni servis alacak, yemekleri yapıyorum, evimi çamaşırları her şeyi vs. hallediyorum. 1 günde yaptığım işi ben 2 saate bitirmiş oluyorum ve rahatlıkla. Yani şöyle. Sıkıştırılmış verimli bir hayatım var. Ama zamanı da çok hoyratça harcamışım. Zamanımı çok israf etmişim. Değerlendirmemişim. Üretmemişim. Tabi hobi olarak kurslara gittim ama bir kadının hakikaten ne olursa olsun eli para tutmalı. Zamanımı daha verimli kullanıyorum. Çocuklarım dediğim gibi annem artık çalışıyor diyorlar. Bir parantez açayım çocuklar tamam çok masumlar, her şey onlar için ama hakikaten aileyi, anne ve babayı özellikle anneleri kullanıyorlar. Sömürüyorlar. Şimdi kızım bu sene üniversite sınavına girecek, oğlum liseye geçiş sınavına girecek, ben evde olsaydım eski düzende olsaydım ben sürekli onların her türlü şeylerini çekmek zorunda kalırdım. Kaprisleri de dahil, ama çalıştığım için ben çalıştığım zaman biliyorlar ki benim eskisi gibi vaktim yok. Biliyorlar ki ben işyerinde yoruluyorum. Benimde işyerinde sorunlarım olabiliyor vs. o yüzden kendi problemlerini kendi kendilerine çözme yoluna gidebiliyorlar. Bu benim için kolaylık oldu. Avantajlarından biri de bu oldu.”
A6	“Olumsuz bir durum yok. Çalışma saatlerime göre ayarlayabiliyoruz kendimizi. Ya bi de benim kayınvalidem bana yardımcı. Yardımcı olmasaydı belki de her şey daha zor olurdu. Ya bakıcı tutacaksın ya oturup evde kendin bakacaksın. Çocuklar olmadan önce ben ful (tam zamanlı) çalışıyordum. O zaman tabi daha kolay her şey. Ne olsa onu yiyorsunuz. Çocuk olunca öyle olmuyor. Gıdasından eksik kalsın istemiyorsunuz. Özeniyorsunuz. Şu an sadece gece çıkışlarında zorluk yaşıyoruz. Çocukların uyku düzenleri bozulabiliyor. Huzursuzlanıyorlar. Her gün aynı olmuyorlar ki. Haftanın her günü çalışmıyorsunuz sonuçta. Daha dinlenmiş oluyorsunuz. Gerçi çocuklardan pek fırsat kalmıyor. Çok hareketliler.”
A7	“Hayatım daha planlı oldu. Eskiden yemeğimi daha geç yapıyordum. Şimdi daha erken yapıyorum. Çalıştığım için dolayı. Kursa gidiyorum. Bu yüzden yemeği hemen yapıyorum. Temizliği hafta içi yaparken, hafta sonu yapmaya başladım. Hayatımı bu çalışma şekline uygun hale getirmeye başladım. Para olarak daha düşük ama manevi olarak iyi. Çalışma saatleri az olduğundan çocuklarıma yetebiliyorum. Daha fazla vaktim kalıyor.”
A8	“Ben 2 şekilde de çalıştım (tam zamanlı ve part-time). Benim için kesinlikle part-time çalışma daha iyi. Bir annenin özellikle part-time çalışması gerektiğini düşünüyorum. Ben en azından bu şekilde vicdanen daha rahatım. Ülkemizde keşke bütün anneler part-time çalışabilse. Sadece parası düşük. Umarım iyileştirirler. Ben evden sabah oğlumla birlikte çıkıyorum. Onu okula bırakıyorum. Ben işe geçiyorum. Eve de birlikte geçiyoruz. Onun gelişimi ile birebir ilgilenmek bana huzur veriyor. Mesela ben tam zamanlı çalışsaydım. Oğluma annem bakmış olsaydı (ailesi ile aynı şehirde ikamet ediyor) ben oğlumun gelişimine tanıklık edemeyecektim. Bu kadar ilgilenemeyecektim. Bu açıdan kesinlikle part-time çalışma benim aile düzenimi olumlu etkiliyor.”
A9	“Olumsuz etkilenmedik. Çalışmıyordum daha önce. Çalışmaya başladığımda 2 yıllık evliydim. Kendi düzenimizi kurmaya çalışıyorduk. Eşim çalışırken sıkılıyordum evde. İyi oldu bana. Daha düzenli bir hayata geçtim. İşyerinde çok yorulduğumu söyleyemem. Bazı günler yoğun oluyor. Ama çoğunlukla daha az yoruluyorum. Kızıma ve eşime daha çok vaktim kalıyor.”
A11	“Kesinlikle düşünüyorum. Dediğim gibi ben evlendikten sonra hiç çalışmadım. Rahat bir hayatım vardı. Tam gün çalışsaydım çocuklarıma, evime daha az zaman ayırmış olacaktım. Bu durum beni olumsuz etkileyecekti. Aileme Yetemeyecektim. Ama part-time çalışma iyi geldi.”
A13	“Ya aslında part-time çalışmak rahatlık biliyor musunuz? Ben daha önce tam zamanlı çalışan biri olarak ikisinin farkını çok iyi anlayabiliyorum. Bedenen daha az yoruluyorsunuz. Kendinize, evinize ayıracak zamanınız kalıyor. Gerçi şu an kızımın en hareketli zamanları, işten geliyorsunuz bu defa evde mesai başlıyor. Pek dinlenemiyorsunuz! Çocuk özlüyor sizi gelince sürekli etrafımda oyun istiyor parka gitmek istiyor farklı şeyler bekliyor çocuk. Akşam eşim geliyor o ilgi bekliyor. Bazı günler o kadar yoruluyoruz ki birbirimizi görmeden uyumuş oluyoruz. Tam zamanlı çalışsam nerde yetişeceğim. Onun için part-time çalışıyor olmam çok iyi geldi bize. Olumsuz bir etkisi olmadı.”
A14	“Olumsuz etkilemedi. Oğlum 1 e gitmeye başladı (ilkokul 1). Ben ne yapacağım. Çocuk okula gitti işte ben nasıl zaman geçireceğim derken böyle bir şey çıktı karşıma. Daha önce farklı bir işim vardı. Orası kapandı. Buraya geçtim. <i>Orası part-time mıydı?</i> Evet o da aynıydı. 12.00-17.00 arasıydı. Ben sabah 07.30 da kalkıp işe gelemem ki. Bilmiyorum. Denemedim öyle bir iş (tam zamanlı). Mesleğim gereği olmadı. <i>Mesleğiniz ne?</i> Estetisyenim. Kapandı işyerim. Derman Hastanesine geçti Lüleburgaz’a. Ben çocuğu bırakmamak için gitmedim. Oraya git gel. Git gel. Yol parasını karşılamayacaktı. Orada yüzdeli çalışacaktık. Burada hem çocuğum elimin altında hem de güzel. Tam bana göre bir iş.”

A16	“Evet. Kesinlikle kolaylık sağlıyor. Ful (tam zamanlı) çalışan biri olsaydım. Çocuklarıma sadece 1 günümü ayırabilecektim. Eşime çocuklarıma o 1 günü hepsine paylaştırmam lazımdı. Ama böyle olunca 2 gün izinli oluyorum. Bazen 3 gün izinli oluyorum. Evime de yetiyorum. Eşime de çocuklarıma da yetiyorum.”
A17	“Sadece biraz yorgunluk oluyor. Farklı bir etkisi olmadı. <i>Peki bu yorgunluk yüzünden çatışma yaşadınız mı?</i> Yo hayır. Zaten ben buna müsaade etmiyorum. Koordine edebiliyorum. Zaten çocuklar büyük olduğundan bana destek oluyorlar. Bana fırsat kalmıyor.”
A18	“Nasıl bir denge? <i>Ailenize, işinize ve çocuğunuza yetememe gibi.</i> Yok öyle bir sorunum olmuyor. Ben işte olduğum saatte kızım da o saatte okulda. Ben çıktığımda (işten) o da (kızı) çıkıyor okuldan. Bütün gün bize kalıyor. Bu yüzden part-time çalışıyorum. Çocuğum küçük diye. Daha büyük olsa belki daha fazla çalışmak isterdim. Çünkü daha fazla ücret kazanıyorsunuz sonuçta.”

Toplumsal yaşam içerisinde bireylere çeşitli roller yüklenmektedir. Bireyler üzerindeki rollerin belirlenmesi noktasında ülkelerin kültürleri önemli bir yere sahiptir. Ülkemizde ise bu durum hala geleneksel roller çerçevesinde gerçekleşmektedir. Ülkemizde endüstrileşmenin artması ile birlikte çalışma yaşamına dahil olan kadınların üzerinde var olan rollerine yeni roller eklenmiştir. Kadınlardan bir yandan ev içerisindeki sorumluluklarını yerine getirmesi beklenirken, bir yandan da çalışma hayatındaki sorumluluklarını yerine getirmesi beklenmektedir. Kadınlar bu rolleri eşzamanlı olarak yerine getirmeye çalıştıklarında çoğunlukla roller arasında uyumsuzluklar ve çatışmalar yaşamaktadırlar. Özellikle anneler hem annelik hem eşlik hem de işyerindeki işgören rolü arasında çatışmayı daha şiddetli yaşamaktadır. Çatışma yaşayan anneler bu duruma duygusal yaklaştıklarında çalışma hayatından çekilmek durumunda kalabilmektedirler. Örneğin A14 kodlu katılımcının çocuk bakımı sorunu sebebi ile mesleğinden vazgeçtiği yönünde ifadeleri tablo 9’da yer almaktadır.

Çalışan annelerin aile içi sorumluluklarını yönetmelerinde, esnek çalışma şartlarının önemli bir etkisi olduğunu düşünmekteyiz. Tablo 9’a göre yapılan görüşmelerden, part-time çalışan annelerin iş ve aile rollerini dengeleme noktasında sorun yaşamadıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca part-time çalışmanın zamansal ve mekansal esneklik sağlaması, annelerin hem iş hem ev ortamında performans olarak başarılı olmalarını sağlayacaktır. Örneğin A13 kodlu katılımcı daha önce tam zamanlı çalıştığı dönem ile part-time çalışmayı kıyaslayarak part-time çalışmanın rahatlık olduğunu ifade etmiştir.

Annenin çalışması, yeni sorumluluklar üstlenmesi özgüveninin ve motivasyon kaynağının artmasına yardımcı olmaktadır. Örneğin; A2, A4 ve A7 kodlu katılımcıların ev hanımı oldukları süreçlere kıyasla, part-time çalışmanın kendilerini disipline ettiğini, hayatlarını daha verimli hale getirdiği ile ilgili ifadeleri tablo 9’da yer almaktadır.

Yine araştırma kapsamında görüşülen annelerden bazıları part-time çalışmanın, kendilerini vicdanen rahat hissettirdiği, bu şekilde ailesine, çocuklarına her türlü yetebildiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca part-time çalışmanın kendilerine zaman noktasında avantaj sağlarken, kazanılan ücret bakımından yetersiz kaldığına ve bu durumun iyileştirilmesi ile ilgili beklentilerine yönelik ifadeleri de tablo 9’da yer almaktadır.

Kadın istihdamının artırılması noktasındaki düşüncemiz esnek çalışmanın artırılması yönündedir. Bu süreçte devlete önemli roller düşmektedir. Devletin part-time çalışmayı yaygınlaştırmasına ve annelerin iş ve aile rollerinin dengelenmesine yönelik sosyal güvenlik ve iş hukuku müdahalelerinin ihtiyaç duyulan esnekliğin sağlanmasında katkısının olacağı, ayrıca devletin part-time çalışmanın yaygınlaştırılmasını sadece piyasanın kendi işleyişine veya tamamen işveren tercihi bırakmaması gerektiği düşünülmektedir.

Ülkemizde genellikle erkekler çalışan, eve ekmek getiren ve baba rollerini üstlenmektedir. Erkeklerin üzerinde bulunan bu roller zaman esnekliğine sahiptir. Ancak anneler çocuk bakımına yönelik sorumlulukları çoğunlukla tek başlarına aldıklarında bu sorumlulukları erteleme şansı bulamamaktadır. Dolayısıyla annelerin üzerinde bulunan bu sorumlulukların aile bireylerinin desteği ile bir nebze olsun azaltılabileceği kanaatindeyiz. Bu şekilde beklentileri karşılanmış

annelerin istihdam şansı artıp sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlayarak ülkemizin gelişmişlik seviyesini arttıracığı düşüncesindeyiz.

Tema 2: Mutlu Anne Mutlu Çocuk

Görüşmeye katılan katılımcılara part-time çalışmanın ruh hallerini olumlu etkileyip etkilemediği ve çocuk bakım ve gelişim sürecinde kolaylık sağlayıp sağlamadığını ifade etmeleri istendiğinde, part-time çalışmanın ruh hallerini olumlu etkilediğini, dolayısıyla çocuk bakım ve gelişim sürecini de olumlu etkilendiğinden bahsederek, “mutlu anne mutlu çocuk” vurgusu yapmışlardır.

Araştırma sonuçlarına göre görüşmeye katılan annelerin % 89’u (18/16) part-time çalışmanın ruh hallerini olumlu yönde etkilediğinden, bu durumun çocukların bakım ve gelişim sürecine de olumlu yansıdığını ifade etmişlerdir. Görüşme yapılan annelere, “part-time çalışma ruh halinizi nasıl etkilemektedir? ve “part-time çalışmanın çocuklarınız üzerinde olumlu veya olumsuz etkilerinden bahseder misiniz?” soruları yöneltilmiştir.

Part-time çalışan annelerin part-time çalışmanın ruh hallerini olumlu yönde etkilediğine ve part-time çalışmanın çocukları üzerinde olumlu etkileri olduğuna yönelik ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 1 Katılımcıların Mutlu Anne Mutlu Çocuk İfadelerine Yönelik Mülakat Verileri

A2	“Ya işte amacın oluyor hayattan. Her gün yaptığım gibi toz alıp evi süpürmüyorsun. Yarın yine aynı şeyi yapacağım diye düşünmüyorsun. Daha canlı uyanıyorsun, merakla uyanıyorsun. Çünkü belli bir şeyden sonra sıkıyor ev işi seni. İnsanın kendine güveni daha artıyor. Tazeleniyor insan. Hani yeni bir ortam kendini tazeliyorsun yeni ortamlarla onların artıları oluyor. Daha mutlu oluyorsun Evde olup sürekli aynı şeyleri yaşamadığın için daha mutlu oluyorsun. Dolayısıyla çocuk da bundan etkileniyor yani.”
A3	“Bana olumlu etkisi oldu. İnsanlar mesela evde otururken kafasında kuruyor, kuruyor, bende öyle sürekli kuruyorum. Sürekli geçmişe dönük şeyleri düşünüyorum. Hiç olmazsa orada (işyerinde) beynim meşgul oluyor. Bana iyi geliyor. Daha iyi olduğumu düşünüyorum. Öyle tepkiler alıyorum dışarıdan da “işe başladı daha düzeldin biraz daha sakinleştin” gibi tepkileri oluyor. Ya benim oğlum üzerinde şöyle, benim tek çocuk olduğum için evde sıkılıyor. Okul dışında İşyerime götürüyorum. Orda enerjisini atıyor. Sıkılmıyor. Evde olsa televizyon karşısında, anne, anne diye eteğimde. Olumsuz bir etkisi yok.”
A4	“Olumlu! Bu çalışma şekli tam bana göre. Tam zamanlı çalışmış olsaydım, kendimi kısıtlanmış hissedirdim. Evime zaman ayırmak benim için çok çok önemli, ben evimde olmayı, evimle uğraşmayı çok seven birisiyim. Evimi çok çok seven birisiyim. Yani ful (tam zamanlı) çalışmış olsaydım, bu beni çok çok üzerti. Çocuklarıma ve evime fazla zaman ayıramadığım için fiziksel ve psikolojik olarak daha fazla yıpranırdım. Eşim dediğim gibi çoğunlukla şehir dışında oluyor. Kırklareli’ye arada geliyor. Tüm evle ilgili her işi ben hallediyordum. Bunlara da vaktim olmazdı. Yani part-time şu an benim için kolaylık rahatlık. Benim özel durumum var (sağlık problemi), babaları çoğunlukla evde olmadı, benim o hasta hallerimi gördüler. Benim çocuklarım küçüklüklerinden beri bana ev işi konusunda yardımcılar. Dediğim gibi bu iş bana iyi geldi. Yaşları da büyük olduğu için anlayışla karşıyorlar. Kendi başlarının çaresine bakabiliyorlar. Ama olumsuz bir etkisini de görmedim.”
A5	“Çalışmak beni zinde tutuyor hiçbir sorun yaşamıyorum her şeye vaktim oluyor. İstekli olmak önemli bence. “Olumsuz etkisinin olduğunu söyleyemem. Çalışmak bana iyi geldiği için oğlum da olumlu etkileniyor.”
A6	“Gayet güzel. Sürekli işyerinde olmamak gayet güzel bir şey. Yaşları biraz küçük olduğu için en çok bana ihtiyaç duyuyor çocuklar. Huysuzlanabiliyorlar. Bir de anne çocuklar üzerinde çok etkili. Siz çocuğunuza ne iyi gelir. Ne kötü gelir bilebiliyorsunuz. Daha mantıklı düşünüyorsunuz. Ben işte olduğumda kayınvalidem çocuklara daha duygusal yaklaşabiliyor. Bu sefer arsızlaşabiliyorlar. Hareketlerini kontrol etmekte zorluk çektiğim zamanlar oluyor. <i>Çocuklarınız üzerinde olumlu bir etkisi var mı?</i> Zaman. Dediğim gibi haftanın her günü çalışmadığım için çoğu zamanım bana kalıyor. Çocuklar birebir ilgilenilebiliyorum o zaman.”
A8	“Kendime zaman ayırabiliyorum. Ruhuma en iyi gelen tarafı bu aslında. Aileme daha fazla zaman ayırabiliyorum. Aile bağları güçlü biriyim. Tam zamanlı çalışsaydım zorlanırdım. Ben kendime zaman ayırmayı seven birisiyim. İş dışında dergi karıştırıyorum, kitap okuyorum, müzik dinliyorum. Yaşlılarla zaman geçirmeyi seviyorum. Eskiden altlı üstlü oturuyorduk babaannemle (bekarken). Sürekli görüşürdük. Dedem vefat edince haftanın 2, 3 günü onunla zaman geçirebiliyorum. Aynı şehirde olmanın verdiği bir kolaylık da var aslında. Ama bu durum bana iyi hissettiriyor. Okul çıkışında oğlumu alıyorum. Onunla daha kaliteli zaman geçirdiğimi düşünüyorum. Ben iyi hissettiğimde oğlum da iyi oluyor. Mesela bazen tüm gün çalışabiliyorum. Oğlumu da götürüyorum (işyerine). Mesai bitimine doğru “of anne çok yoruldu” diyor. Ama bu çok nadiren oluyor. Mesela bazı zamanlar oğlumun veli toplantısı oluyor. İşim gereği katılmakta zorlanmıyorum. İşimi toplantıya göre ayarlıyorum. Tam zamanlı çalışsaydım işverenimden 1 kere izin alabilirdim. Sonrası zor olurdu.”
	“Doğumdan sonra işe başladığımda aklım sürekli evde kızımdaydı kalıyordu. İşte olduğum süreçte sürekli sorguluyordum. “Ne işim var benim burada”. “Kızımın yanında olmam gerekiyor”, “kızımın zamanından

A9	“çalışıyorum” diye düşünüyordum hep. Bu durum çok yıpratıcıydı benim için. Ama alışıyorsunuz bir süre sonra. Part-time çalışmak bu açıdan büyük şansı benim için. Kızım henüz çok küçük benim ilgime çok ihtiyacı var. Gelişim sürecinde ona daha fazla zaman ayırabildiğim için olumsuz etkisinin olduğunu düşünmüyorum.”
A10	“Olumsuz etkilemiyor. Değişiklik gibi oluyor. Evden çıkıyorsun. Kafa dağıtmak gibi oluyor. (o esnada yanımızda olan ve tam zamanlı çalışan diğer annenin tepkisi “Bana Hiç Öyle Gelmiyor”). Yanii şimdi okul zamanı onunla ilgilenmem tabi ki hoşuna gidiyor ama tam evde olmam gereken vakitte o okulda oluyor. O 15.30 da çıkıyor ben 16.30 da işe geliyorum ya da 17.00 de tam olmam (evde) gereken zamanda gelmem (işe) onu biraz bozuyor ama genellikle okul aktiviteleri ile filan ilgileniyorum. Okula getir götür yapabiliyorum. Genel anlamda büyük bir sıkıntı yaşanmadı. Ya büyüdü diye düşünüyorum artık. Akli da eriyor. Daha küçük olsa belki.”
A12	“Çok güzel. Part (part time) çalışmak gerçekten çok güzel. Hani uykunuzu alıyorsunuz. Hiçbir işinin aksamıyor. Hani her şeye yetiyorsunuz. Bu yüzden çok güzel aslında part time çalışmak. Ama olmuyor tabi yine bir şeyler eksik. <i>Bu eksikliği nasıl tanımlarsınız?</i> İleriye dönük düşündüğümde çok kötü. Çünkü haftada 2 gün çalışmakla hiçbir şekilde emekli olamayız. 1 ayda 8 gün yatıyor ya da 12 gün yatıyor. Bir yılda 240 gün filan oluyor. Çok az. Böyle arsız olması (o esnada kızı annesinden telefonu almaya çalışıyordu). Gerçi bu duruma ben ful (tam zamanlı) iken alıştırdım. Ful iken alıştırdığımı part-time iken bıraktırmaya çalışıyorum. O zaman (tam zamanlı çalışırken) ilgilenmeye vaktimiz olmuyor. Yığıyorsunuz bu sefer önüne (oyuncakları veyahut ilgisini çeken şeyleri) Şu an biraz daha düzene girdi. Ama bir öncekinin arsızlığı devam ediyor. Onu atamadık üzerimizden. Biraz şımarık. Fulken haftada saat olarak tuttuğumuzda sadece 1 gün görülebiliyorduk. Çünkü zaten 18.30 da işten çıkıyordum. 19.00-19.30 da evde oluyorum. Zaten 21.30 da yatağına yatıyor. Günde sadece 2 saat ya da 3 saat görülebiliyoruz. Onda da zaten hani bu şekilde oluyor. Biraz şımarık oluyor maalesef.”
A18	“İyi. İyi geliyor bana. <i>Tam zamanlı çalıştınız mı?</i> Tam zamanlı çalıştım. Sabah 7 akşam 19.00. Bekardım o zaman. Çok yorucuydu. Yine aynı işi yapıyorum ama şu an part-time olduğu için beni yormuyor. Ruh halimi iyi etkiliyor. Olumlu yani. Kızım hiç olumsuz etkilenmiyor. Benim çalışma saatlerim onun okulda olduğu saatler denk olduğu için hiç etkilenmiyor. Zaten onun ders saatleri böyle diye. Ben onunla aynı saatlerde birlikte olmak istediğim için bu şekilde çalışıyorum.”

Part-time çalışan anneler ile yapılan görüşmelerden, part-time çalışmanın annelerin ruh hallerini olumlu yönde etkilediğini bu durumun çocuklarının gelişimine de olumlu yansıdığı anlaşılmaktadır. Son yıllarda kadın istihdamında görülen artış, esnek istihdam olanaklarının yaratılması, kadınları, özellikle anneleri destekleyen hukuki gelişmeler annelerin çalışma hayatına katılımını olumlu yönde etkilemiştir. Annenin çalışması, kişisel tatmin ve doyumun artmasına yardımcı olan bir durumdur. Dolayısıyla kendisine güvenen, özgüvenli ve mutlu hisseden bir anne, çocuğu ile daha kaliteli ilişki kuracaktır. Örneğin A8 kodlu katılımcının part-time çalışmanın oğlu ile daha kaliteli zaman geçirmesine katkı sağladığına yönelik ifadelerine tablo 5’te yer verilmiştir.

Çeşitli sebeplerle çalışma hayatına katılan anneler kimi zaman kariyeri ile anneliği arasında seçim yapmak zorundaymış gibi hissedebilir. Bu zorunluluk kimi zaman çevreden gelen baskılar ile çekilmez ve yıpratıcı bir hal almaya başlar. Annelerin bu gibi durumlarda part-time çalışmaya yöneldiği yapılan araştırmalardan da anlaşılmaktadır. Ancak annenin part-time çalışıyor olması bakım sorununun ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. Özellikle 0-12 yaş aralığında çocuk sahibi olan anneler part-time çalışsa dahi işyerinde iken akli çocuğunda kalabilmektedir. Örneğin A10 kodlu katılımcının çocuğunun evde olduğu saatlerde işyerinde olmasının çocuğunu olumsuz yönde etkilediğine yönelik ifadeleri tablo 5’te yer almaktadır. Çocuğun evde olduğu saatler ile annenin işyerinde olduğu saatlerin çakışması hem anneye hem çocuğa olumsuz etkileri olmaktadır. Kimi zaman çocuk bakımı sorumluluğunu aile fertleri içerisinde birisinin (anneanne, babaanne vb.) üstlenmesi ile giderilebilmektedir. Ancak bu durum zaman zaman annelerin kaygı ve suçluluk duygusu yaşamasına sebep olmaktadır. Örneğin A6 kodlu katılımcının çocuk bakım sorununu kayınvalidesinin desteği ile halletmiş olmasına rağmen bu durumun çocuğunun gelişim sürecine olumsuz yansıdığına yönelik ifadelerine tablo 5’te yer verilmiştir. Bu konudaki çözümümüz kreş, anaokulu ve gündüz bakım evlerinin artırılması ve bu gibi hizmetlerin daha ekonomik hale getirilmesi gerektiği yönündedir.

Bir annenin çalışmıyor olması çocuğu ile daha kaliteli zaman geçirdiği anlamına gelmemektedir. Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerden part-time çalışmanın anneler üzerinde olumlu etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Anneler part-time çalışma ile kendilerine ve çevrelerine zaman ayırmakta zorluk yaşamamaktadırlar. Ruhlen kendilerini iyi hissettiren bu çalışma şekline dolaylı olarak en

çok etkilenen kesim ise çocuklar olmaktadır. Örneğin A2 kodlu katılımcının part-time çalışmanın kendisini tazelediğine, özgüveni arttırdığına ve bu durumdan çocuğunun da olumlu etkilendiğine yönelik ifadeleri tablo 5'te yer almaktadır.

Zaman zaman anneler, üzerindeki rollerin fazlalığından, çocuğuna yeterince vakit ayıramama, çocuğa iyi bakım verememe gibi sebeplerden ötürü suçluluk duygusuna girebilmektedir. Bu suçluluk duygusu içerisinde anneler suçluluğa bağlı hatalı davranışlar göstererek çocuğu şımartma, her istediğini alma yoluna gidebilmektedirler. Bu durumun nedenlerinden birisi annenin zaman yoksulluğu yaşıyor olmasıdır. Nitekim A12 kodlu katılımcı tam zamanlı çalıştığı süreçte çocuğuna yetememenin vermiş olduğu duygu durumundan ötürü çocuğu üzerinde yaptığı hatalı davranışları part-time çalışmanın vermiş olduğu zaman avantajı sayesinde telafi etmeye çalıştığına yönelik ifadeleri tablo 5'te verilmiştir.

6.4. Part-time Çalışmanın Part-time Çalışan Annelerin Kariyer Hedeflerine Etkisine Yönelik İçerik Analizi

Rassal olarak seçilen part-time çalışan annelerle, part-time çalışmanın kariyer hedeflerine etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan görüşmelerde veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Bu noktada 18 annenin verdiği cevaplar doğrultusunda belirlenen dört ana temanın dördüncüsü olan bu ana temada belirlenen bulgular "Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklar" başlıklı alt tema altında değerlendirilmektedir.

Tema 1: Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklar

Görüşmeye katılan katılımcılardan part-time çalışmanın part time çalışan annelin kariyer hedeflerine etkisinin olup olmadığını ifade etmeleri istendiğinde, terfi almanın birincil şartının tam zamanlı çalışmaya geçiş olması, ayrıca part-time çalışan anneler; terfi almanın büyük sorumlulukları da beraberinde getirmesinden bahsederek Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklar vurgu yapmışlardır.

Araştırma sonuçlarına göre görüşmeye katılan annelerin % 50'si (18/9) part-time çalışmanın kariyer hedeflerine olumsuz anlamda etkisinin olduğundan bahsetmişlerdir. Görüşmeye katılan annelerin diğer %50'si ise işyerlerinde herhangi bir terfi ve ilerleme imkanı olmadığını ifade etmişlerdir. Görüşme yapılan annelere, "işyerinizde terfi alacağınıza inancınız var mı?" ve "işyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir?" soruları yöneltilmiştir.

Part-time çalışan annelerin part-time çalışmanın kariyer hedeflerine etkisine yönelik ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 6. Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklara Yönelik Mülakat Verileri

A5	"Evet. <i>İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir?</i> Personel Şefi"
A6	Evet var. Ama ben istemiyorum. <i>Neden?</i> Çok fazla sorumluluğu var. <i>İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir?</i> Müdür yardımcısı, Müdür, Personel şefi.
A8	Evet. Benim başka hedeflerim olduğu için böyle bir amacım yok. Onlar beni bırakmasa da ben onları bırakacağım. İşyerinde takdir edilmek, terfi almak çok güzel şeyler ama çok zor maalesef. <i>İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir?</i> Yönetici olabiliyorum.
A9	Var. <i>İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir?</i> Sorumlu müdür. <i>Part-time çalışan sorumlu müdür var mı işyerinizde?</i> Hayır tam zamanlı çalışıyor.
A10	İstemiyorum ki olsun. Bunlar zor işler. O yükümlülüğü üzerime almak istemiyorum. <i>İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir?</i> Anahtarcılık, Mağaza yetkililiği, Müdür yardımcılığı ve Müdür. <i>Diyelim terfi aldınız. Bu görev part-time olarak mı tam zamanlı olarak mı devam ettirmeniz gerekiyor?</i> Part-time yok. Tam zamanlı. Bu işleri yapabilmemiz için tam zamanlı çalışmamız gerekiyor.
A12	İnancım var da acaba olacak mıyım. Bilmiyorum yani. Var tabiki. Hemen olmasa da mutlaka elbet bir gün. <i>İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir?</i> Benim için sadece ful e geçmek. Onun dışında mağaza müdürlüğü, mağaza müdür yardımcılığı zaten öyle bir şey benim için geçerli değil. <i>Neden?</i> Çünkü sürekli iş, biraz daha yoğun çalışıyorlar. Eğitimleri var. O sorumluluğu alamam şu an. <i>Peki daha sonra?</i> İstemem sanırım. Çünkü evli bir kadın için asla çok iyi bir şey değil. Bekar olanlara daha çok hitap ediyor. Sorumluluğu çok fazla. Daha da yoğunlar. Normalde haftanın 3 günü gideceğim işi bileceğim. Diğer türlü hem gideceğim işi bileceğim hem öbürünün gelip gelmeyeceğini de bileceğim, düşüneceğim. Eğer gelmezse

	kimi çağıracağımı düşüneneğim. Hani niye düşünüyem ki bunları. O kadar sorumluluk istemiyorum zaten.
A13	Evet var. Ama şu an uzak bir durum. Kızım küçük olduğu için farklı sorumluluklar alacak durumda değilim. <i>İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir?</i> Personel Şefi.
A16	Var. Part-time çalışanlarında var. Mesela part-time çalışanlar 1 yılı doldurdıkları zaman istediği şeyde, bölümde, birimde ilerleyebilirler. Görselci olabilirler. Reyon yöneticisi olabilirler. Bizim şirketimiz. Her türlü Müdürlüğe kadar gidecek bütün imkânları sağlıyor. Ve güzel de paralar veriyor. Ya sen partsin senin buraya kadar demiyor. İsteyen istediği kadar ilerleyebilir diyo (şirket anlayışından bahsediyor). Bizim işyerimizde sen partsin sen yükselmezsin gibi bir yaklaşım yok. Sen yeter ki farklı yerlere gelmek iste. Ama ben terfi almak istemiyorum. Ya şu anda işyeri ile ilgili bir proje geliştirdim. O projeyi Müdürlerimiz değerlendirecek. Bir kere konuştuk. Mağazamız bunu destekliyor. Bana projelerle geleninde önünü açıyorum diyor (mağaza yönetimi). Yani sade çalışarak değil. Bana farklı şeylerle, benim şirketimi kazanç sağlayacak şeylerle gelenlere de destek oluyorum diyor. İşte ben de bir proje sundum. Müdürler olumlu baktı. Ama müdürümüz rahatsızlandı. Grike yakalanmış. Konuşamadık. Çarşamba gittiğimde konuşuruz. Bunu merkeze bildirecekler. <i>Peki bu proje onay aldı. Sonraki süreç ne olacak?</i> Onay aldığında şirket seni maddi açıdan çok güzel destekliyor. Sunduğun proje ona kazanç sağlayacaksa onu merkezde değerlendirmeye alınıyor bizim projemiz. <i>İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir?</i> İstedğim yerlere gelebilirim. Müdürlüğe kadar gidebilirim. Ben kendim istemiyorum. İstesem olurum. Tamamen bana bağlı. Şirkette şu var. Kalamıyorsun. Şirket nereye derse oraya gitmek zorundasın. İşte ben bu yüzden yükselmek istemiyorum. Mesela seni burdan alıp Tekirdağdaki bir mağazaya verebilir.

Günümüzde kadınların işgücü piyasasına katılmaları yönünde olumlu gelişmeler olmuştur. Kadınların ekonominin gelir getirici, üretken süreçlerine katılarak ekonomik özgürlüklerini kazanmalarında kayda değer artışlar söz konusudur. Ancak bu gelişmeler yeterli değildir. İşgücü piyasasında ve hane yapısından toplumsal güç tarafından norm haline getirilen cinsiyetçi iş bölümünün şekillendirdiği yeni bir hane modeli belirmiştir. Bu durum erkeğin tam zamanlı işte çalışarak eve ekmek getirdiği, kadının ise zamanının bir kısmını işe ayırdığı, bir kısmını ise ev içi bakım hizmetlerine ayırdığı hane modelini ifade etmektedir. Özellikle çocuklu aileler arasında erkek tam zamanlı bir işte çalışırken anne ya ücretli çalışmanın dışında kalmaktadır ya da kısmi süreli çalışma biçimlerine yönelmektedir. Bu durum esnek çalışan kadınların, özellikle annelerin iş ilişkilerinde ve çalışma koşullarında ayrımcılığa uğramalarına yönelik kaygıları arttırmaktadır. Her ne şekilde olursa olsun kısmi çalışanlara yönelik yapılan ayrımcılık kadın onuruna zarar vererek cinsiyetçi yaklaşımlar içermektedir. Kısmi süreli çalışma, çalışanlar açısından kariyer ilerlemesinin olmaması, ücret, prim, iş güvencesi ve sendika üyeliği gibi konularda olumsuzluklar içermektedir (Kapar, 2011: 147-148).

Araştırma kapsamında part-time çalışan anneler ile yapılan görüşmelerden, görüşmecilerin yarısının işyerinde terfi ve ilerleme olanağının olmadığı, diğer yarısının ise terfi ve ilerlemenin birincil şartının tam zamanlı çalışmaya geçiş olduğu anlaşılmıştır. Görüşmecilerin yarısının terfi ve ilerleme olanağından yoksun olmasının sebebinin part-time çalışan annelerin çalışma statülerinin düşüklüğü, niteliklerinin tekdüze olması ve mezuniyet durumları ile alakalı olduğu düşünülmektedir.

Part-time çalışmanın kariyer olanaklarından yoksun bırakması alan yazında eleştirilmektedir. Araştırma kapsamında işyerinde terfi ve ilerleme imkanı bulunan anneler yöneticilik gibi pozisyonların beraberinde büyük sorumluluklar ve yükümlülükler getirmesi sebebi ile terfi almak istemediklerini ifade etmişlerdir. Örneğin, tablo 13'e göre A10, A12 ve A13 kodlu katılımcıların işyerlerinde terfi ve ilerleme olanağı var iken, yöneticilik veya üst düzey karar alma pozisyonlarına yükselmeye sorumlulukların fazla olması sebebi ile bu pozisyonlara uzak bakmaları part-time çalışan annelerin kariyer hedefleri önündeki zayıflıkların farklı bir boyutunu oluşturmaktadır.

Part-time çalışan annelerle yapılan görüşmelerden, terfi ve ilerleme olanağı tanıyan işletmelerin bir süre sonra çalışanları rotasyona tabi tutmaları part-time çalışan annelerin kariyer hedefleri önündeki zayıflıklarındandır. Örneğin, A16 kodlu katılımcının part-time çalışmasının işyerindeki kariyer hedefleri önünde hiçbir engel oluşturmadığını, ancak terfi aldığı takdirde il dışı rotasyona tabi tutulacağı gerekçesi ile terfi almak istemediğine yönelik ifadeleri tablo 13'de yer almaktadır.

Yapılan görüşmelerden part-time çalışan annelerin kariyer hedefleri önündeki en büyük zayıflıklardan bir tanesinin terfi almanın birincil şartının tam zamanlı çalışmaya geçiş yapmak

olduğu anlaşılmıştır. Örneğin A9 ve A10 kodlu katılımcıların terfi alabilecekleri pozisyonlarda tam zamanlı çalışıldığına yönelik ifadeleri tablo 6'da yer almaktadır. Bu durum kariyer hedefleri süreçlerinde tam zamanlı çalışanların üstünlüklerini gösterir niteliktedir. Bu noktadaki önerimiz tam zamanlı çalışanlar ile part-time çalışanlar arasındaki ayrımcılığı engellemeye yönelik eşit davranma yükümlülüğü getiren yasal düzenlemeler yapılmasıdır.

7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sanayi Devrimi ile dönüşüm yaşayan çalışma hayatı, kadınlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Sanayi Devrimi öncesinde kadınlar üretime evde ve tarlada çalışarak dahil olurken, erkekler evin geçimini sağlamaktaydı. Sanayi Devrimi ile birlikte firmalar işgücü açığını kadınlar tarafından karşılamaya başlamışlardır. Bu dönemde işgücüne katılan kadın sayısı önemli oranda artmıştır. Bu dönüşüme paralel olarak kadına toplum tarafından atfedilen geleneksel rollere yenileri eklenmiştir.

Kadının çalışma hayatına girmesi aile ve toplum tarafından yeni rollerin yüklenmesi "çalışan anne" kavramını gündeme getirmiştir. Anneler işyerinde çalışan veya işveren rolünü üstlenirken, evde eş ve anne rollerini devam ettirmek durumundadır. Çalışan anne olmanın en zor yanlarından birisinin birden fazla rolü eş zamanlı olarak mümkün olduğunca birbiri ile çatışmadan yerine getirmeye çalışmak olduğu düşünülmektedir.

1950'lerden sonra ekonomide ve teknolojiye yaşanan değişiklikler toplumsal yaşamı ve çalışma hayatını etkilemiştir. Uluslararası alanda artan rekabet ortamı, küreselleşme hareketleri bu değişime ivme kazandırmıştır. Bu değişime karşı koymak mümkün olmamakla birlikte, çalışanlar ve işletmeler söz konusu dönüşüme uygun şekilde yapılanmak zorundadırlar. II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan ekonomik krizler özellikle 1973 tarihli Petrol Krizi, esneklik kavramını ve esnek çalışma modellerini gündeme getirmiştir. Çalışma sürelerinde esneklik kavramı çalışanlara verimliliği arttırmak, daha fazla inisiyatif kullanmaları ve iş-aile dengesi sağlayabilmeleri gibi kolaylıklar sağlarken işletmelerce arz-talep dengesine uyum sağlamayı kolaylaştırmaktadır.

Esnek çalışma biçimlerinden biri olan part-time çalışma, esnek çalışma biçimleri arasında en çok tercih edilen çalışma modelidir. Part-time çalışma, çalışana çalışma saatlerini ayarlayabilme imkânı sağlayabilmektedir. Kişisel taleplere en uygun çalışma modeli olan part-time çalışma kadınlarca özellikle anneler tarafından tercih edilmektedir.

Günümüzde part-time çalışma ailelere çocuk bakımı, iş-aile arasında denge kurması ve işgücüne katılım imkânı kısıtlı olan gruplara istihdam imkânı sağlaması bakımından önemlidir. Annelerin özellikle part-time çalışmayı tercih etmelerinin nedeni, çocuk bakımı ve ekonomi ile alakalıdır. Ülkelerin çocuk bakım hizmetlerinin azlığı toplumda cinsiyete ve aileye bağlı değerleri pekiştirmektedir. Çünkü part-time çalışma evli kadınların özellikle annelerin diğer bir ifade ile bakım hizmeti sorumluluğu bulunan kadınların işgücü piyasasına katılmaları ve bu sorumluluklarını aksatmadan çalışmalarının bir yolu olarak görülmektedir.

Kırklareli ilinde yapılan araştırmada 18 part-time çalışan annenin görüşleri 27 adet yarı-yapılandırılmış mülakat sorusu çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırma çerçevesinde oluşturulan içerik analizi neticesinde dört ana tema ile altı alt tema ortaya çıkarılmıştır.

Araştırmanın ilk ana teması olan Part-Time Çalışan Annelerin Part-Time Çalışmayı Tercih Etme Nedenleri teması altında "Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi" vurgusu ön plana çıkmıştır. Araştırmada yer alan annelerin, part-time çalışmayı tercih etme nedenleri annelik ve geçim mücadelesinden kaynaklanmaktadır. Araştırmada, part-time çalışan anneleri part-time çalışmaya yönlendiren en çarpıcı sebeplerden birisi, çocuk bakım sorunu sebebi ile mevcuttaki tam zamanlı işlerinden vazgeçmeleridir. Bu durum çocuk bakım sorununun kamusal olarak desteklenmediğinin göstergesidir. Etkin ve yaygın bir çocuk bakım desteği olmadan kadın erkek eşitliğinin sağlanması mümkün görünmemektedir. Kadınlara atfedilen sorumluluklar bazen yetememe, iyi bir eş ve anne olamama gibi kaygılarla kadınları çıkmaza sürükleyebilmektedir. Bunun içerisine zaman zaman geçim mücadelesi de eklenmektedir. Araştırmada part-time çalışan annelerin hem sorumluluklarını

yerine getirebilmek hem de ailelerine maddi olarak destek olmak için part-time çalışmaya yöneldiği görülmektedir. Ülkemizde part-time çalışma kadınların kültürel değerleri ve toplumsal rolleri ile alakalı bir alternatif olarak görülüyor olsa da yaygın olarak kullanılan bir çalışma şekli değildir. Part-time çalışmanın yaygınlaştırılması noktasında işverenlere part-time işçi çalıştırma şartı getirilmesi, bu durumun devlet eli ile kontrolünün sağlanması gerekmektedir. Bu şekilde aile sorumluluğuna sahip annelerin işgücü piyasasından uzaklaşmasının önüne geçileceği düşünülmektedir.

Part-time çalışan annelerin İş-Aile Çatışma Düzeyleri araştırmanın ikinci ana teması olup bu tema altında “Aile İçi Sorumluluklar” ve “Aile İçi Para Yönetimi” vurgulanmaktadır. Araştırma kapsamında çocukların gerek ev içindeki bakımlarında gerek ev dışındaki bakımlarında yoğun olarak sorumluluğu anneler almaktadır. Ayrıca çalışmada part-time çalışan annelerin ev içerisindeki sorumluluklarda eşleri tarafından yalnız bırakıldıkları sonucuna varılmıştır. Bu durum anneleri işgücü piyasasından uzaklaştıracağı gibi halihazırda çalışan annelerin ise iş-aile dengesi kurmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum toplumda görülen cinsiyet eşitsizliğinin göstergesidir. Ülkemizde part-time çalışmanın çok yaygın olmayışından yola çıkılarak, annelerin part-time çalışmayı tercih etme nedenlerinin aile içi geleneksel sorumluluklarına alternatif olması algısının terkedilerek, bu çalışma şeklinin gönüllülük esasına bağlanması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca bakım hizmeti sorununun annenin üzerindeki bir sorumluluk olmaktan çıkarak bakım hizmetinin babaların da sorumluluğunda olması, ebeveyn kavramının anne ve babayı birlikte kapsadığının tüm topluma benimsetilmesinde kamu spotlarının yaygınlaştırılması büyük önem taşımaktadır. Araştırma kapsamında görüşülen anneler; aile içerisindeki para yönetiminin genel olarak babalarda olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durumun geleneksel yapıdan uzak olduğu sonucuna varılmaktadır. Literatürün aksine annelerin maddi yoksulluk içerisinde olmadıkları ve erkek eşlerin annelerin kazandığı paraya müdahale etmediği katılımcıların ifadelerinden de anlaşılmaktadır.

Part-time Çalışan Annelerin İş-Aile Çatışma Düzeyleri araştırmanın üçüncü ana teması olup bu tema altında “İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesi” ve “Mutlu Anne-Mutlu Çocuk” vurgusu değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan annelerin ifadelerinden iş aile rollerini dengelemede part-time çalışmanın olumlu etkisi olduğu anlaşılmaktadır. İş aile rollerinin çatışması noktasında zamansal ve mekansal esneklik sağlayan part-time çalışmanın annelerin ev ve iş ortamlarında performanslarına olumlu yansıdığı sonucuna varılmıştır. Yine araştırma kapsamında part-time çalışmanın part-time çalışan annelerin ruh hallerine olumlu yansıdığı, bu durumun çocukların gelişimini de olumlu etkilediği anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamında part-time çalışmanın kısa vadede her ne kadar iş-aile dengesi kurmada olumlu etkileri olsa da bazı anneler part-time çalışmanın uzun vadede olumsuz etkilerinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Düşük emeklilik geliri, düşük maaş vb. part-time çalışan anneleri tedirgin eden bazı hususlardır.

Part-time çalışmanın Part-time Çalışan Annelerin Kariyer Hedeflerine Etkisi araştırmanın dördüncü ana temasıdır. Bu tema altında “Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklar” vurgusu değerlendirilmiştir. Günümüzde kadınların çalışma hayatına katılmaları yönünde olumlu gelişmeler olmuş, eğitim seviyesinin yükselmesi ile kadınların da iş hayatında yöneticilik ve kariyer gelişimi konusunda gelişme sağladıkları görülmüştür. Araştırma kapsamında part-time çalışan anneler ile yapılan görüşmelerden, görüşmecilerin yarısının işyerinde terfi ve ilerleme olanağının olmadığı, diğer yarısının ise terfi ve ilerlemenin birincil şartının tam zamanlı çalışmaya geçiş olduğu anlaşılmıştır. Görüşmecilerin yarısının terfi ve ilerleme olanağından yoksun olmasının sebebinin part-time çalışan annelerin çalışma statülerinin düşüklüğü, niteliklerinin tekdüze olması ve mezuniyet durumları ile alakalı olduğu düşünülmektedir. Araştırma kapsamında işyerinde terfi ve ilerleme imkânı bulunan anneler ise yöneticilik gibi pozisyonların beraberinde büyük sorumluluklar ve yükümlülükler getirmesi sebebi ile terfi almak istemediklerini ifade etmişlerdir. Bu durum kariyer hedefleri süreçlerinde tam zamanlı çalışanların üstünlüklerini gösterir niteliktedir. Bu noktadaki eksiklikler, tam zamanlı çalışanlar ile part-time çalışanlar arasındaki ayrımcılığı engellemeye yönelik eşit davranma yükümlülüğü getiren yasal düzenlemeler yapılması yönündedir.

KAYNAKÇA

- Başaran, Y.K. (2017). “Sosyal Bilimlerde Örnekleme Kuramı”, *Akademik Sosyal Araştırma Dergisi*, S.47, ss.480-495.
- Camcı, A. (2004). *Cinsiyet Faktörünün Performans Değerlendirme Sonuçları Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir. <https://tez.yok.gov.tr> (Tez No. 145386).
- Dillaway, H. and Pare, E. (2008). “Locating Mothers: How Cultural Debates About Stay-at-Home Versus Working Mothers Define Women and Home”, *Journal of Family Issues*, S. 29(4), ss. 437-464.
- Hakim, C. (1993). “Notes and Issues the Myth of Rising Female Employment”, *Work, Employment & Society*, C. 7, S. 1, ss. 97-120.
- Kapar, R. (2011). “Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, *Çalışma ve Toplum*, C. 29, S. 2, ss. 129-163.
- Kapucugil, Ekiz, A. (2015). Dünyada ve Türkiye’de İstatistikle Çalışan Anneler, *Çalışan Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik*. ed. Sürvegil Dalkılıç, O. Ankara: Nobel.
- Seçer, H. Ş. (2010). *Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık*. İzmir: Altın Nokta Yayınları.
- Volling, B. L. ve Belsky, J. (1993). “Parent Infant, and Contextual Characteristics Related to Maternal Employment Decisions in the First Year on Infancy”, *Family Relations*, S. 42(1), ss. 4-12.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zeybekoğlu, Ö. (2013). “Günümüzde Erkeklerin Gözünden Babalık ve Aile”, *Mediterranean Journal of Humanities*, ss. 297-328.