

Toplum ve Sosyal Hizmet

ISSN: 2147-3374 / E-ISSN: 2602-280X

Araştırma Makalesi/ Research Article

Toplumsal Cinsiyet Algısı, Anne İstihdam Suçluluğu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü

The Relationship between Perception of Gender, Maternal Employment Guilt, and Turnover Intention: The Role of Work-Family Conflict

Hilal Tuğçe BAYAR TÜRKÖĞLU¹, Tuba YÜCEER KARDEŞ², Seyhan ÖZDEMİR³, Melih SEVER⁴

¹Arş. Gör. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hilalbayer@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8834-7433

²Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Sosyal Hizmet Bölümü, tubayuceer@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2434-8952

³Arş. Gör. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, seyhanozdemir@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3530-6689

⁴Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Sosyal Hizmet Bölümü, melihsever@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5818-5114

Başvuru: 12.01.2022

Kabul: 31.08.2022

Atıf:

Bayar Türkoğlu, H. T., Yüceer Kardeş, T., Özdemir, S., ve Sever M. (2022). Toplumsal cinsiyet algısı, anne istihdam suçluluğu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş-Aile çatışmasının rolü. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 33(4), 1103-1120. DOI: 10.33417/tsh.1056784

ÖZ

Bu çalışma, aktif iş yaşamında yer alan annelerin toplumsal cinsiyet algısı, anne istihdam suçluluğu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş aile çatışmasını incelemek ve literatürde üzerinde durulmamış bir konu olan anne istihdam suçluluğu kavramını ele almak amacıyla yapılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemiyle çevrimiçi anket kullanılarak 223 çalışan anneden veri toplanmıştır. Elde edilen veriler yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmiştir. Analizler sonucunda; iş-aile çatışmasının anne istihdam suçluluğunu, anne istihdam suçluluğunun da işten ayrılma niyetini yordadığı görülmüştür. Bu bağlamda kurulan hipotezler doğrultusunda toplumsal cinsiyet algısının iş-aile çatışması aracılığı ile anne istihdam suçluluğunu yordadığı bulunmuştur. Ancak iş-aile çatışmasının anne istihdam suçluluğu vasıtasıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Anne istihdam suçluluğu, İşten ayrılma niyeti, İş-aile çatışması, Toplumsal cinsiyet.

ABSTRACT

This study was carried out to examine the work-family conflict in the relationship between gender perception, maternal employment guilt, and turnover intention. 223 working mothers were reached through an online questionnaire. The data obtained were analyzed using the structural equation model. Results show that the increase in the egalitarian attitude in gender perception was negatively related to maternal employment guilt, work-family conflict, and turnover intention. Maternal employment guilt and work-family conflict are positively related to turnover intention. Work-family conflict and maternal employment guilt were found to be positively and significantly related. Work-family conflict also indirectly predicts the relationship between gender perception and maternal employment guilt and better explains maternal employment guilt by acting as a mediator in this relationship. This study shows that gender perception is a significant predictor of employment guilt and work-family conflict.

Keywords: Maternal employment guilt, Turnover intention, Work-family conflict, Gender roles.

GİRİŞ

Çalışan kadınların ev içi sorumlulukları ile iş yaşamında aldıkları görevler çatıştığında ve toplumsal desteğin, dayanışmanın ve iş birliğinin sağlanamadığı ataerkil iş gücü paylaşımının devam ettiği durumlarda kadınlar suçluluk ve benzer olumsuz duygular yaşayabilmektedir (Collins, 2021). Kadın istihdamını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan ülkelerde de kadınların ev ve çocuk bakımı görevlerinde daha çok rol üstlenmesi beklenebilmektedir (Hagqvist ve diğerleri, 2017). Türkiye gibi daha geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini benimseyen ve birçok baskı kaynağının kesiştiği toplumlarda kadınların ev içi sorumlulukların ve çocuk bakımının kendi yükümlülükleri olduğuna inanma olasılıkları daha yüksektir (Irak, Kalkışım ve Yıldırım, 2020). Erkekler evde daha fazla sorumluluk alsalar bile, kadınlar geleneksel cinsiyet rollerine ilişkin algılarını koruyabilmektedir (Eken, 2006). Toplumsal baskı kaynaklarının belirlediği söylemlerin ve beklentilerin kadınlar üzerinde daha baskın olması, kadınların bu algıyı sürdürmesine ve buna göre şekillenmesine neden olmaktadır. Ollo-López ve Goñi-Legaz (2017) tarafından yapılan araştırmaya göre Türkiye, 16 Avrupa ülkesi arasında toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından en az eşitlikçi ülkelerden biridir. Eşitlikçi bir toplumda kadınların işgücü piyasasına girme fırsatları daha fazladır. Bu toplumlarda erkeklere ve kadınlara tahsis edilen roller eşitlikçi bir yaklaşımla dağılım göstermektedir. Bu anlamda Türkiye, daha geleneksel cinsiyetçi iş bölümüne sahip bir ülke olarak nitelendirilebilir (Irak, Kalkışım ve Yıldırım, 2020). Bu bilgiler ışığında, kültürel kodlar ve informal normlar nedeni ile annelerin çalışma suçluluğu, ev ve çocuk bakımına ilişkin sorumluluklarını yerine getiremediğine ilişkin başarısızlık hissi ve toplumsal cinsiyet algılarının kesişiminde annelerin algıları araştırılmaya değerdir. Bu çalışmada, aktif iş yaşamında yer alan annelerin toplumsal cinsiyet algısı, anne istihdam suçluluğu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş-aile çatışması incelenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Toplumsal olarak belirlenen sınırlar ve kadın istihdamı arasındaki bağlam, toplumsal cinsiyet kavramı ile açıklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet, bireyin toplum içinde kendi cinsiyetine yüklenen rolleri, cinsiyetine has anlamları, özellikleri, toplum tarafından kadın ve erkekler için belirlenen davranış kalıplarını ve kültürel altyapısının beklentilerini, toplum içinde ve sosyal ortamlarda sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Dökmen, 2004). Toplumsal cinsiyet temelli roller başka bir deyişle kadından ve erkekten beklenen davranış kalıpları, insanların sonradan edindiği davranış kalıpları olup kültüre, zamana ve aileye bağlı olarak farklı özellikler içermektedir (Bhasin, 2003).

Kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet rolleri bağlamının ötesinde çalışan anneler söz konusu olduğunda özellikle kesişimsellik teorisi ile açıklanmalıdır. Kesişimsellik baskı oluşturan farklı sistemler arasındaki ilişkileri, sosyal ilişkilerdeki organizasyonu ve ayrımcılığın boyutlarını araştırmak için kullanılan bir perspektiftir (Knudsen, 2006). Bu teori, toplumun sosyal beklentilerini oluşturan mevcut toplumsal cinsiyet varsayımlarını ve topluma yansıyan bu beklentilerin pratikleri ve toplumsal kurallarla olan bağlantılarını incelemektedir. Buna bağlı olarak kadının istihdamda yer alması, annelik ve eş rolü, ev içi sorumlulukları ve tüm bunlara toplumun belirlediği informal beklentilerin

eşlik etmesi ve farklı baskı sistemlerinin birleşerek kadınları farklı şekillerde etkilediğini göstermektedir. Crenshaw'ın 1990'lı yıllarda bir olgu üzerinden yaptığı tanımlama kesişimsellik kavramını daha anlaşılır bir biçimde ortaya koymaktadır. Buna göre; İngilizce bilmeyen bu yüzden göçmen sığınma evi hizmetinden yararlanamayan bir göçmen kadın örneğinde, göçmen kadınların çoğunluğunun işsiz ve sosyo-ekonomik düzey olarak yoksun olduğu ve iş edinebilecek imkanlara da sahip olmadığı görünmektedir. Kadınların bu gibi durumdaki olmalarının yapısal nedenleri göz ardı edilerek sadece korumaya yönelik üretilen politikalar, bu kadınların gereksinimlerine ilişkin çözümleri sağlamayacak ve şiddet ve ayrımcılık döngüsünde kalmaya devam edecektir. Toplumsal cinsiyet, statü, sosyo-ekonomik sınıf ve ırkın kesişiminde yer alan göçmen kadınların deneyimi göz ardı edilerek, salt kadınlık deneyimine odaklanılarak alınan önlemler, gerçekleştirilen hizmetler, yöneltilen tutum ve davranışlar ırk ve sınıf bariyerleri gibi baskı unsurlarından dolayı kesişimdeki kadınlara ulaşmak bakımından sınırlı kalacaktır (Çapar, 2019). Benzer şekilde çalışan anneler, annelik, ev içi sorumluluklar, eş olma kesişiminde kalan kadına yönelik değerlendirmede bütüncül bir bakış açısı ve kadının deneyiminin yanı sıra etki eden baskı kaynakları ve etmenleri de göz önünde bulundurmayı gerektirmektedir. Aile içi iş bölümünde ev içi emeğin görünür olmaması ve bu emeğin kadın kimliğinin bir parçası olarak görülmesi de aynı biçimde cinsiyet temelli yaklaşımın kesişimindeki kadını işaret etmektedir. “İyi anne”, “iyi ev hanımı”, “iyi eş” gibi tanımlamalar kadın kimliğini tanımlayan kavramsallaştırmalardır (Şaşman Kaylı, 2016). Buna göre; “annelik” (çocuk ile ilgili tüm bakım ve sorumlulukları içermektedir), toplum tarafından sadece anneye atfedilen yani kadına atfedilen bir rol olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda kadının iş gücünde yer alması durumunda da ücretli emek ve ev içi emek, cinsiyete dayalı iş bölümünü beslemekte, kadın çifte iş yükü altında hem kamusal alan hem de özel alandaki beklentilere yetişmeye çalışmaktadır (Ecevit, 2000).

Toplumsal cinsiyet temelli annelik söylemi ebeveynliğin salt öznesi olarak kadını görmekte, tam bir mükemmelliği işaret eden kadının anne olması ile kadın cinsine çocuğun tüm sorumlulukları ve aynı zamanda ev içi sorumluluklar atfedilmekte, kadın olmanın ya da mükemmel bir kadın olmanın doğal bir sonucu olarak annelik görülmektedir. Aynı zamanda annelik kimliğini kategorize eden toplumsal cinsiyet temelli yaklaşım, iyi anne ve kötü anne gibi sınıflandırmalarla birçok kadının kendisine aşırı yüklenmesine neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli ‘annelik “görevini” yerine getirmeyen kadınlar’ (cinsiyetçi söylemlerin ifadesi) gibi söylemler aracılığıyla kadınlar toplum tarafından bazı etiketlemelere, sosyal damgalamalara maruz kalmaktadır: “Ötekilik”, “tamamlanmamışlık” ya da “egoistlik” bu etiketleme ve damgalamalar arasında gösterilebilir. (Hançer, 2018). Kadına yüklenen tüm bu roller, beklentiler, çizilen sınırlar ve toplum pratikleri kadınlar üzerinde baskı oluşturan kaynakların tek bir türde olmadığını, farklı birçok türde baskı unsurlarının kesişimselliğinde, çalışan anneler üzerinde eşitsizlik oluşturduğunu göstermektedir.

Anne istihdam suçluluğunu doğuran tam da bu noktada baskı kaynaklarının ev içinde, çocuk bakımında, iş yaşamında, sosyalleşme ağında kendini göstererek anneliğin çalışmaktan kaynaklı

yetersiz annelik, kadınlık performansını beraberinde getireceği söylemidir. Bu söylem kadın deneyimlerini biçimlendirmekte olup, kadınlar tarafından da şekillendirilmektedir (Uzun, 2019). Sistemlerin baskı unsuru olarak kendini göstermesi kadının bunu benimsemesi ve bu baskı kaynaklarına uygun kendini biçimlendirmeye çalışması iş aile dengesini bozmakta ve annelik ile ilgili algısını, tutumunu ve davranışlarını şekillendirmekte, bu kalıba uymakta sorun yaşamaması halinde suçluluk duygusunu ortaya çıkarmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Anne İstihdam Suçluluğu

Eşitlikçi olmayan cinsiyet algıları çalışan kadınların yaşadığı sosyal damgalamayı daha da arttırmakla birlikte, annelerin suçluluk ve yetersizlik duygusu yaşamamasına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyete bağlı eşitsiz iş bölümü, çalışmakta olan annelerin zamanının büyük bir bölümünü işte harcadıklarını ve toplumun dayatmakta olduğu ideal annelik beklentilerini karşılayamadıklarını, çocukları ile yeterince zaman geçiremediklerini düşünmelerine yol açmakta, bu durum ise sıklıkla suçluluk duygusuna yol açmaktadır (Gürsoy ve Yıldız Bıçakçı, 2007).

Kadınların erkeklerden daha fazla iş aile çatışması ile karşı karşıya kaldıkları göz önüne alındığında, cinsiyet rollerinin sonucunda, kadınlar suçluluk gibi daha fazla olumsuz duygu yaşayabilirler (Good ve Sanchez 2010). Örneğin, eşlerinden daha yüksek geliri olan kadınlar gelir kaynaklı olarak eşlerini küçümsüyormuş gibi hissettiklerini ifade etmişler ve ailenin ana gelir kaynağı olma konumunda olmalarının annelik rolleriyle çeliştiğini belirtmişlerdir (Chesley, 2017). Türkiye gibi kolektivist ve ataerkil yapının hala yaygın olduğu toplumlarda ailenin hem bir destek hem de bir çatışma kaynağı olabileceği tartışılmıştır (Aycan ve Eskin, 2005). Ataerkil yapıda kadının ev içi merkez rolünün iş hayatında sorunlara ve anne istihdam suçluluğuna neden olabileceği düşünülmektedir (Maclean ve diğerleri, 2021). Bu sebeple toplumsal cinsiyet algısının anne istihdam suçluluğu ile ilişkili olabileceği varsayılmıştır.

H₁: Toplumsal cinsiyet algısı anne istihdam suçluluğunu yordamaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Algısı ve İş Aile Çatışması

Kadının mevcut çifte yükü, iş-aile ve aile-iş çatışmasının kaynağı olabilmektedir. Aile-iş çatışması, "iş ve aile rollerinin gereklerinin aynı anda yerine getirilmesi gerektiğinde bireyin içine düştüğü çelişkili durumdur" (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s. 72) şeklinde tanımlanmaktadır. İş-aile çatışması ise bireylerin (anne-baba, yönetici, eş vb.) çeşitli rollere sahip olması durumunda, bu rolleri gerektiği gibi yerine getiremediklerini ifade etmektedir. Bu iki tanım, aile alanındaki performansı engelleyen iş talepleri (iş-aile çatışması) ve çalışma alanındaki performansı engelleyen aile taleplerine (aile-iş çatışması) işaret etmesi bakımından farklı iki kavramsallaştırma olmakla birlikte, birey için her iki alanının denge oluşumunun sağlanması bakımından birlikte ele alınması gereken kavramlardır (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Bu çalışmada ise aile-iş, iş-aile çatışması kavramsallaştırmasında sadece iş-aile çatışması kavramı temel alınarak içerik kurgusu gerçekleştirilmiştir.

Son yıllarda istihdama katılım ve çocuk bakımı sorumluluklarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önemli değişiklikler olmasına rağmen, iş-aile çatışması toplumsal cinsiyete dayalı bir olgu olarak anlaşılmaya devam etmektedir (Grönlund ve Öun, 2018; Kuo vd., 2018). Bu durum toplumsal cinsiyet algısının tek taraflı yani kadının algısı ile değişemeyeceğini çift taraflı yani erkeğin de toplumun algısının, rollere dayalı beklentilerin değişmesi ile dönüşeceğini göstermektedir. Toplumun cinsiyete dayalı beklentileri değişmedikçe kadının kendini şekillendirmesi, rollere uyumsaması farklılaşmayacaktır. Kesişimsellik yaklaşımı bu anlamda eşitsizliğe maruz kalanlara beklenen değişim ve dönüşümde, görünenin arkasını görmeyi ve mevcut ayrımcılık kavramının (Crenshaw, 1989) iş aile dengesinde diğer taraf olan erkeğin (toplum beklentilerinin) sorgulanmasını mümkün kılmaktadır. Bu çalışmada da toplumsal cinsiyet algısındaki olumlu değişimin iş-aile çatışmasını azaltacağı ve bu iki kavramın ilişkili olacağı varsayılmıştır.

H₂: Toplumsal cinsiyet algısı iş aile çatışmasını yordamaktadır.

İş-Aile Çatışması, Anne İstihdam Suçluluğu ve İşten Ayrılma Niyeti

Kadınlar, erkeklere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Bu nedenle çalışmalarda kadınlara yönelik iş-aile çatışmasına (Dursun ve İştar, 2014) ve iş-aile çatışmasının aktif işgücü piyasasında yer alan kadınlarda istihdam adına suçluluk duygusuna yol açabileceği belirtilmektedir (Irak ve diğerleri, 2019). Çalışan annelerin zaman baskısının azaltılmasının ve aile içi dayanışmanın artmasının annelerin yükünü hafifletebileceği gibi çocuk gelişimine ve ev içi iletişime de katkıda bulunabileceği belirtilmiştir (Kuzucu, 2011). Çalışan annelerin zaman baskısından dolayı aynı anda birden fazla işi yürütmeye çalıştıkları ve buna rağmen zaman yetersizliği yaşadıkları ifade edilmiştir (Rose, 2017). Zaman yetersizliği çalışan annelerin yorgun ve stresli hissetmelerine buna bağlı olarak da yaşam kalitelerinde ve aile içi ilişkilerinde bozulmalara neden olabilmektedir (Walzer, 1997). Ev içi sorumluluklar ve çocuk bakımına ilişkin artan beklentiler, annelerin iş hayatına olumsuz olarak yansımakta ve çalışmaya ilişkin suçluluğun artmasına neden olabilmektedir (Aycan ve Eskin, 2005). Bu bakımdan iş aile çatışmasının anne istihdam suçluluğu ile ilişkili olduğu varsayılmıştır;

H₃: İş-aile çatışması anne istihdam suçluluğunu yordamaktadır.

Anne istihdam suçluluğu algısının işten ayrılma ile ilişkisi literatürde ayrıntılı ele alınmamıştır. Ancak çalışmalar anne suçluluğunun işten ayrılmayla ilişkili olabileceğini göstermektedir (Collins, 2021). Hole ve diğerleri (2009) profesyonel işlerde çalışan kadınlar ile yaptığı çalışmada, annelerin refahını tahmin etmede öz yeterliliğin önemini incelemiştir. Öz yeterlik inançlarının yalnızca duygusal sağlık gibi genel refah alanlarını değil, aynı zamanda işten ayrılma niyetleri gibi işlevselliğin daha aktif bileşenlerini de etkilediğini bulgulamıştır. Glass ve Estes (1996)'in çalışan annelerin işten ayrılma niyetlerinin belirleyicilerini incelediği çalışmada da çocuk bakımından tatmin olan annelerin işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğu ve hatta çocuk bakımı tatmininin iş değiştirmekten ziyade işten ayrılma niyetini daha fazla etkilediğini saptamıştır. Suçluluk hissi de çocuk bakım saatlerini azaltmak

veya işi bırakmak gibi olumsuz sonuçlara neden olabilir (Martínez vd., 2011). Bu bağlamda çalışan ve istihdam suçluluğu yaşayan annelerin işten ayrılma niyetinin olabileceği varsayılmaktadır;

H₄: Anne istihdam suçluluğu işten ayrılma niyetini yordamaktadır.

İş-aile çatışması, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir. Dede, Yılmaz ve Çakınberk (2014) kamu ve özel bankada çalışan kadın banka personeli ile yaptıkları çalışmada, çalışanların iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetlerini etkilediği görülmüştür. Kulualp ve Savaşkan (2019) otellerde çalışan kadın katılımcılar ile yaptıkları çalışmada, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde yordadığını bulgulamışlardır. Bu nedenle literatürden yola çıkılarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₅: İş aile çatışması işten ayrılma niyetini yordamaktadır.

Çalışan kadınların iş-aile çatışması yaşaması sonucunda işten ayrılma niyetlerinin arttığına yönelik bulgular (Dede, Yılmaz ve Çakınberk, 2014; Kulualp ve Savaşkan, 2019); iş-aile çatışması yaşayan annelerin aktif iş yaşamında yer almalarından kaynaklı suçluluk duygusu yaşayabileceğine ilişkin varsayımlar, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisinde anne istihdam suçluluğunda rol oynayabileceğini düşündürmektedir. Bu bağlamdan yola çıkarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₆: İş aile çatışması, anne istihdam suçluluğu aracılığıyla işten ayrılma niyetini yordamaktadır.

İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü

Aile kurmak ve iş sahibi olmak; belli sorumlulukları, rolleri içerisinde barındıran, insan yaşamının tüm beklentilerinin çerçevesini oluşturan yaşam içi yegâne rollerdir. Bu belirgin rollerin çoğu zaman eş zamanlı yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu durumda da birbirine bağımlı ve birbirini etkileyen, aile ve iş rolleri arasında denge kurmada güçlük yaşanmaktadır (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009). Toplumsal cinsiyete dayalı rollerin beslediği özellikle kadınların “anne” rolünü üstlenmesiyle birlikte artan sorumluluk, aile içi rollerdeki dengeyi zorlaştırmakta, iş-aile denge kaynağı olarak belirgin bir biçimde kendini göstermektedir. Özellikle çocuk sahibi olmaya hazırlanan ailelerde, aileye katılacak olan yeni aile üyesi ile ilgili olumlu duygular ve beklentiler yaşanmakta ancak artacak olan sorumluluktan kaynaklı kaygı ve stres gibi farklı duygu durumları da ön plana çıkabilmektedir (Duru ve Duyan, 2017). Bu duygular, kadının aile içinde “annelik rolü” ile artan ve özellikle çalışan rolünün de pekiştirdiği çatışmalı duyguları ortaya çıkarmaktadır. Yapılan çalışmalar bireyin ailesi ile ilgili üstlendiği rollerden doğan talepler arttıkça hissedilen iş-aile çatışması düzeyinin de arttığını göstermektedir. Başka bir çalışmada da (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005), yüksek düzeyde iş-aile çatışmasının, fiziksel ve zihinsel sağlık riskini ortaya çıkardığı, daha az tatmin edici iş performansına, daha düşük ebeveyn performansına neden olduğu bulunmuştur. Ayrıca aynı çalışma iş aile çatışmasının daha fazla işten ayrılma davranışı (örn. katılımı) ve düşük morale neden olduğunu göstermektedir. Eşitlikçi olmayan ve kadına sorumluluk yükleyip erkeğin rollerini ev dışına taşıyan algının kabullenilmesi, çalışan kadının sorumluluk duygusunun artmasına ve dolayısıyla

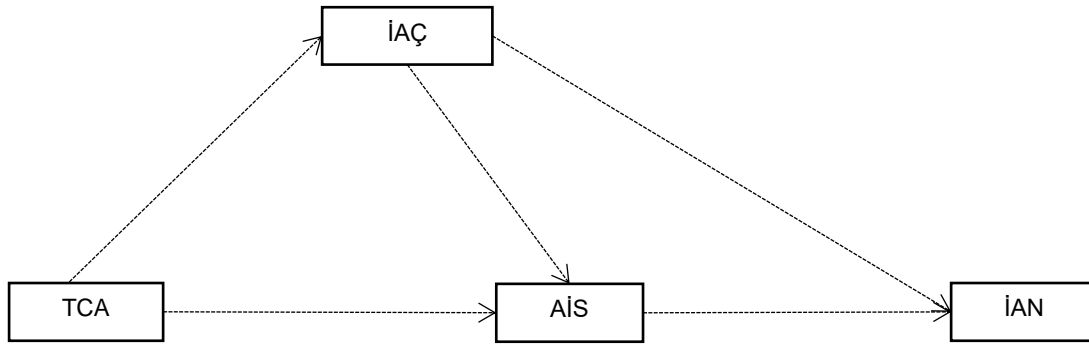
çatışmaların ortaya çıkmasına neden olabilir. İş-aile çatışmasının da anne istihdam suçluluğunu yordayan bir kavram olarak eşitlikçi olmayan tutuma sahip anneyi suçluluğa sürükleyebileceği düşünülmektedir;

H₇: Toplumsal cinsiyet algısı, iş aile çatışması aracılığıyla anne istihdam suçluluğunu yordamaktadır.

H₈: Toplumsal cinsiyet algısı, iş aile çatışması ve anne istihdam suçluluğu aracılığıyla işten ayrılma niyetini yordamaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet algısı, iş-aile çatışması, anne istihdam suçluluğu ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini içeren bir model kurulmuştur. Anne istihdam suçluluğunu yordayan ve bu suçluluğun ilişkili olduğu yapıları açıklamaya çalışan bu araştırmanın modeli aşağıda verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1'de çalışmanın modeline yer verilmektedir. Modelde yer alan ifadeler, değişkenlerin baş harflerine göre kodlanmıştır. Buna göre: TCA: Toplumsal Cinsiyet Algısı, İAÇ: İş-Aile Çatışması, AİS: Anne İstihdam Suçluluğu, İAN: İşten Ayrılma Niyeti.

Katılımcılar

Çalışmanın evrenini çalışan anneler oluşturmaktadır. Aktif iş yaşamında yer alan ve 15 yaş altı çocuğu olan annelerin anne istihdam suçluluğu, toplumsal cinsiyet algısı, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkileri incelenmiştir. Katılımcıların 0-15 yaş aralığında çocuğu olan çalışan anneler olarak belirlenmesinin nedeni bu yaş aralığındaki çocukların temel bakım gereksinimleri karşılamada ebeveyn desteğine ihtiyacı olan yaş grubu olmasıdır. 15 yaşından büyük çocuklar belirli işlerde çalışabilir (İş Kanunu, md. 71). Bu anlamda ebeveyn bakım yükünün bu yaş aralığında somut bir biçimde görünür olması önemlidir.

Çalışmaya çevrimiçi anket yoluyla kolayda örnekleme yöntemiyle 223 anne katılmıştır. Kolayda örnekleme, ana kütle içerisinde seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargılarına belirlendiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir. Kolayda örneklemede veriler ana kütlede en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde toplanmaktadır. Pandemi dönemi olması ve çalışan annelerin pandemi döneminde ev içi çalışma ortamında ve ev içi sorumluluklarla zaman kaygılarının olması nedeni ile

kolayda örnekleme yöntemi ile veriler toplanmıştır (Haşiloğlu vd., 2015). Çalışma verileri için çevrimiçi platformlar aracılığıyla duyuru yapılmıştır. Katılımcı annelerin yaş ortalaması 36,8'dir. Katılımcıların %47,1'i tek çocuk sahibi iken, %43,9'u iki, %19'u ise üç çocuk sahibidir. Tek katılımcı dört çocuğu olduğunu bildirmiştir. En az bir çocuk sahibi olan annelerin %36,1'i günlük 8 saat çalıştığını bildirmiştir. Katılımcıların %90,7'si eşlerinin çalıştığını belirtmiştir. Çocuk bakımı için büyük aile üyelerinden yardım aldığını söyleyenlerin oranı %36,1, anaokulu ve kreş gibi eğitim kurumlarında bakım desteği alanlar %36,6 ve ücretli bakıcı desteği alanların oranı ise %16,2 olarak bulunmuştur. Çocuk bakımı desteği türüne göre katılımcıların ölçek puanları farklılık göstermemiştir ($p>0,05$). Bu çalışmada anket uygulaması için, Süleyman Demirel Üniversitesi Etik kurulundan 29.04.2020 tarihli ve 87432956/050.99/55235 sayılı karar ile izin alınmıştır (**Ek-1**).

Ölçme Araçları

Bu çalışmada dört farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklere ilişkin bilgilere aşağıda detaylı bir biçimde yer verilmiştir;

Toplumsal Cinsiyet Algısı: Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilmiş 25 soruluk tek boyutlu ve 5'li Likert tipinde (*Tamamen Katılmıyorum-Tamamen Katılıyorum*) bir ölçektir. 15 olumsuz madde tersten kodlanmaktadır. Ölçekten alınan puanlar yükseldikçe cinsiyet eşitliğine ilişkin olumlu algı yükselmektedir. Geliştirilen ölçeğin Cronbach Alpha değeri ($\alpha=.87$) olarak verilmiştir. Örnek soru olarak "Erkek her zaman evin reisi olmalıdır.", "Kadınlar evlendikten sonra çalışmamalıdır" ile "Kadın kocasından yaş olarak daha küçük olmalıdır" soruları verilebilir. Ölçeğin uyum indeks değerleri ($\chi^2/sd = 1.78$; $p < .001$; GFI = .90; CFI = .93; RMSEA = .06; SRMR= .05) bulunmuştur.

Anne İstihdam Suçluluğu: Ölçek çalışan annelerin suçluluk algısını ölçmektedir. 6'li Likert tipinde (*beni kesinlikle yansıtmıyor-beni kesinlikle yansıtıyor*) 15 madde ve tek boyuttan oluşan ölçekte toplam puanlar arttıkça suçluluk hissi artmaktadır. Geliştirilen ölçeğin Cronbach Alpha değeri ($\alpha=.94$) olarak verilmiştir. Örnek soru "Çocuğumla oyun oynayacak vakit bulamamaktan dolayı suçluluk duyuyorum." ve "Ben çalışırken, çocuğum istediği her an bana ulaşamadığı için kendimi suçlu hissediyorum" verilebilir. Ölçeğin uyum indeks değerleri ($\chi^2/sd = 2.13$; $p < .001$; GFI = .90; CFI = .96; RMSEA = .07; SRMR= .04) bulunmuştur.

İş-Aile Çatışması: İş-Aile ve aile iş çatışması ölçeği Netemeyer Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilmiş ve Giray ve Engin (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. İlk 5 soru iş aile çatışması, son 5 soru ise aile iş çatışmasını ölçmektedir. Bu çalışmada sadece iş-aile çatışması alt boyutu kullanılmıştır. 5'li Likert tipi ("*1-kesinlikle katılmıyorum-5-kesinlikle katılıyorum*") olan ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek çatışmayı göstermektedir. Uyarlanan ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı iş-aile çatışması için ($\alpha=.88$) olarak verilmiştir. Ölçekte örneğin; "İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor ve "İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum." benzeri sorular bulunmaktadır. Ölçeğin uyum indeks değerleri ($\chi^2/sd = 2.00$; $p < .001$; GFI = .98; CFI = .99; RMSEA = .06; SRMR= .01) bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Wayne, Shore ve Liden'in (1997) geliştirdiği, Küçükusta (2007) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde ("1-kesinlikle katılmıyorum-5-kesinlikle katılıyorum") 3 maddeye sahiptir. Uyarlanan ölçeğin Cronbach Alfa değeri ($\alpha=.70$) olarak verilmiştir. Örnek soru olarak "Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum" verilebilir. Ölçeğin uyum indeks değerleri ($\chi^2/sd = 1.90$; $p < .001$; $GFI = .96$; $CFI = .98$; $RMSEA = .06$; $SRMR = .02$) bulunmuştur.

Bulgular

Araştırmada kullanılan değişkenlerin istatistiksel değerlerine yönelik bulguları Tablo 1'de verilmiştir. Tabachnick ve Fidell'e göre (2013) basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1.5 aralığında yer alması normal dağılım gösterdiğine işaret edebilir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	\bar{x}	SS	Çarp.	Basık.	1	2	3	4
1. TCA	4,14	4,14	-1,061	0,490	(0,90)			
2. AİS	3,74	3,74	-0,118	-0,909	-0,395**	(0,94)		
3. İAÇ	2,56	2,56	0,424	-0,233	-0,504**	0,600**	(0,89)	
4. İAN	1,87	1,87	1,481	1,379	-0,418**	0,368**	0,424**	(0,78)

Not: TCA: Toplumsal Cinsiyet Algısı (5'li Likert), AİS: Anne İstihdam Suçluluğu (6'lı Likert), İAÇ: İş-Aile Çatışması (5'li Likert), İAN: İşten Ayrılma Niyeti (5'li Likert). ($p < 0,01$ **). **Koyu yazılmış değerler her ölçeğin Cronbach'ın Alfa değerlerini göstermektedir.**

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği üzere toplumsal cinsiyet algısındaki eşitlikçi tutumlar arttıkça iş aile çatışması değerlerinin azaldığı, aynı şekilde anne istihdam suçluluğunun da düştüğü anlaşılabilir. Literatürde daha önce bir ilişki kurulmamasına rağmen toplumsal cinsiyet algılarındaki eşitlikçi tutumun artması, işten ayrılmaya ilişkin niyetin azalması ile ilişkili görünmektedir. Bu durum kadınların çalışmaya olan eşitlikçi bakışlarının iş hayatına yansımaları olarak okunabilir. Anne istihdam suçluluğu ile iş-aile çatışması arasındaki yüksek olumlu ilişki, iki kavramın benzer nitelikleri ölçtüğüne işaret etmektedir.

Bu araştırmada bootstrap¹ göre regresyon analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermesinden dolayı Maksimum Olasılık yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Gürbüz ve Şahin, 2016). Doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra yapısal model kurulmuştur.

Tablo 2: Regresyon Analizi Sonuçları

	Hipotezler	B	t	p
1.	TCA→AİS	-0,936	-4,358	<0,000
2.	TCA→İAÇ	-1,423	-5,120	<0,000
3.	İAÇ→AİS	0,589	7,448	<0,000
4.	AİS→İAN	0,594	6,205	<0,000
5.	İAÇ→İAN	0,494	4,323	<0,000

Not: Standardize edilmemiş beta katsayıları raporlanmıştır

¹ Bootstrap 2000 kişi %95 güven aralığında yapılmıştır.

Regresyon analizi sonuçlarına (Tablo 2) göre, toplumsal cinsiyet algısı anne suçluluğunu; toplumsal cinsiyet algısı iş-aile çatışmasını; iş-aile çatışması anne istihdam suçluluğunu; anne istihdam suçluluğu işten ayrılma niyetini ve iş-aile çatışması anne istihdam suçluluğunu yordamaktadır.

Araştırmanın diğer hipotezini test etmek amacıyla anne istihdam suçluluğunun aracı değişken olduğu hipotez kurulmuştur. İş-aile çatışmasının anne istihdam suçluluğu vasıtasıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($\beta=0,106$, %95 Güven Aralığı (GA) [-0,066, 0,259]). Güven aralıkları değeri sıfır (0) kapsadığından dolayı aracılık etkisinden söz edilememektedir. Hipotez 6 desteklenmemiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre toplumsal cinsiyet algısının iş-aile çatışması vasıtasıyla anne istihdam suçluluğu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($\beta=-0,333$, %95 GA [-0,490, -0,213]). Aracılık etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Dolaylı etkinin anlamlı olması için güven aralığı değerleri sıfır (0) değerini kapsamıyorsa dolaylı etki anlamlı olarak kabul edilmektedir (Gürbüz, 2019). Hipotez 7 desteklenmiştir.

Toplumsal cinsiyet algısının iş-aile çatışması ve anne istihdam suçluluğu vasıtasıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta =-0,301$, %95 GA [-0,429, -0,180]). Aracılık etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Hipotez 8 desteklenmiştir. Toplumsal cinsiyet algısı, iş-aile çatışması ile anne istihdam suçluluğu aracılığıyla işten ayrılma niyetini yordamaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı, iş-aile çatışması ve anne istihdam suçluluğu işten ayrılma niyetinin %48'ini ($R^2=0,48$) açıklamıştır. Aracı değişkenler (iş-aile çatışması ve anne istihdam suçluluğu) modele dâhil edildikten sonraki doğrudan etki ise ($\beta=-0,171$, $t=-1,041$, $p>0,298$) olarak bulunmuştur. Yani doğrudan etkinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Doğrudan etkinin anlamlı olmaması dolaylı etkinin varlığını ortadan kaldırmamaktadır ve aracılık modelini geçersiz kılmamaktadır (Gürbüz ve Bayık, 2018).

TARTIŞMA

Sonuçlar bu çalışmaya katılan aktif iş yaşamındaki annelerin toplumsal cinsiyet algısındaki değişiminin iş-aile çatışması ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Katılımcıların iş-aile çatışması değerleri ile toplumsal cinsiyet algıları orta-yüksek derecede ilişkili iken en yüksek ilişki anne istihdam suçluluğu ve iş-aile çatışması arasında bulunmuştur. Bu durum iş aile dengesinin getirdiği beklenti ve sorumlulukların annelerin çalışma hayatına dair suçluluk algılarını oldukça yakından ilgilendirdiğini göstermektedir. Ayrıca yapılan regresyon analizi işten ayrılma niyetinin toplumsal cinsiyet algısı, anne istihdam suçluluğu ve iş-aile çatışması ile dolaylı etkileşimde olduğunu göstermektedir.

Aile içi hayatın iş yaşamına etkisine bakıldığında, çocuk sahibi olanların çocuk sahibi olmayanlara göre bu etkiyi daha ağır yaşadıkları; diğer yandan iş yaşamının aile yaşamına etkisine bakıldığında ise evli olanların bekârlara göre daha fazla etkilendiği saptanmıştır (Özmete ve Eker, 2012). Yapılan çalışmalar kadınların işgücü piyasasında aktif olarak yer alma durumlarının geleneksel aile rollerini

önemli ölçüde değiştirmedini göstermektedir. Bu durum kadınlar için iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir. İş yüklerinden dolayı çocuklarına yeteri kadar özveri gösteremediğini düşünen kadınlar, daha fazla iş-aile çatışması yaşamakla birlikte bu durum kadınların erkeklere nazaran daha fazla sorun yaşamalarına ve ayrıca ev içi görevlerinde de kadınların erkeklere oranla daha fazla sorumluluk üstlenmesine neden olduğu bulunmuştur (Önel, 2006).

Maclean ve diğerlerinin (2021) yaptıkları araştırmada, yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşayan ve kendilerini “ideal” bir anneden oldukça sapmış olarak algılayan annelerin daha yüksek düzeyde suçluluk bildirdiklerini bulgulamıştır. Ayrıca Irak ve diğerleri (2019), yaptıkları çalışmada, iş-aile çatışması yaşama düzeyi arttıkça istihdam suçluluğunun arttığını belirtmektedir. Bu sonuca benzer şekilde bu çalışmada da toplumsal cinsiyet algısı ile iş-aile çatışması arasında ilişki bulunmuştur. Toplumsal cinsiyet rollerinin yüklediği ideal annelik söylemi, iş-aile dengesinin bozulmasına ve istihdam suçluluğunun artmasına neden olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin beslediği annelik ile ilgili biçilen roller ve sorumluluklar, çalışan annelerin iş-aile çatışması ve istihdam suçluluğu yaşamalarına neden olmaktadır. Suçluluk duygusu sorumlulukların tam yerine getirilemediği, toplumun beklentisini karşılayamadığı algısı ile birlikte kendini göstermektedir. Hays'a (1998) göre annelerin çalışmayla ilgili suçluluk duygusu yaşamaları şaşırtıcı bir durum değildir. Çünkü işe giden anneler ayrılık kaygısı yaşamaktadır. Bir anne iş ve çocuk bakımı konusunda olumlu hissettiğinde bile suçluluk duygusu hissedebilmektedir (McDonald ve diğerleri, 2005). Bu bağlamda kadınların anne olduktan sonra yaşadıkları kaygı ve suçluluk duygusu toplumsal cinsiyet rollerinin beslediği “ideal anne”, “ideal eş” ve “çalışan kadın” rolleri ile birlikte daha da pekişen bir suçluluk duygusunu doğurmaktadır. Araştırmalara göre suçluluk fiziksel refahı, zihinsel sağlığı ve üretken olma yeteneğini etkileyen bir yetersizlik duygusuyla sonuçlanabilir (Harper ve Arias 2004). Çalışan annelerde suçluluk olgusu özellikle çocuklara karşı genel bir sorumluluk duygusu içermekte ve bu durum başarısızlık olarak yorumlandığında suçluluk duygusuna neden olmaktadır. Çalışan annelere yaşamın farklı alanlarında yüklenen roller, kadınların gerçek bir kontrole sahip olmadığını hissettiği ya da kendi ihtiyaçlarını ön planda tuttuğu zaman sorumlulukta başarısızlık duygusunu ortaya çıkarmaktadır (Elvin-Nowak, 1999). Aile ve ev içindeki problemler de göz önüne alındığında, zamanının büyük bir bölümünü aktif olarak çalışarak geçiren anneler toplum tarafından dayatılan “ideal annelik” beklentilerini karşılayamadıklarını düşünmekte ve çocukları ile yeteri kadar zaman geçiremedikleri hissiyatı da anneleri yoğun bir suçluluk duygusuna itebilmektedir (Gürsoy ve Yıldız Bıçakçı, 2007). Bu durumda annelerde “ideal anne” olma durumundan çıkma ölçüsünde suçluluk duygusu oluşmakta ve bu duygu ile başa çıkamayan çalışan anneler “iyi anne” olabileceklerini ispatlama zorunluluğu hissetmektedirler. Bu nedenle suçluluk ve utancın anneliğin gerekli bileşenleri olduğu fikri yaygın hale gelmektedir. Genel olarak bu durum kadınların “iyi anne” olma dürtülerinden kaynaklanmaktadır (Seagram ve Daniluk 2002; Sutherland, 2010). İyi anne olma dürtüsünün olağan varlığını pekiştiren araştırma sonuçlarının da gösterdiği üzere; birbirinden farklı birçok baskı kaynağı olan unsurların (çalışma yaşamı, iyi anne olma telkini, ev içi sorumluluklar gibi) kesişimselliğinde

annelerin aktif iş yaşamında yer almaktan kaynaklı yetersizlik duygusunun ardından suçluluk duygusu ortaya çıkmaktadır. Anne istihdam suçluluğu olgusunu besleyen, pekiştiren ana unsur araştırmanın sonuçlarının da gösterdiği gibi salt toplumsal cinsiyet rolleri, iş aile çatışması değil tüm bu baskı kaynaklarının birlikte oluşturduğu kesişimsel çıktılardır.

Günlük çalışma yaşamının dışında da ev içi ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları üstlenen anneler aslında iş dışı ikinci bir vardiyaya geçerler. İkinci vardiya iş dışında ev içi işler ve çocuklar ile ilgili bakım ve sorumlulukların büyük kısmını içermektedir (Coltrane, 1996; Hochschild ve Machung, 2003). ABD'de iş uzmanlarıyla yapılan bir araştırmaya göre, çocukların bakımlarında birincil olarak annelerin yer aldığı, çalışan annelerin babalara göre haftada üç kat daha fazla çocuk bakımı ile ilgilendikleri bulgulanmıştır (Friedman ve Greenhaus, 2000). Ebeveynler arasındaki bu eşitsizlik annenin stres altında olmasına neden olmaktadır (Hochschild ve Machung, 2003; Wille, 1995). Bu durum annelerin öz yeterliliği ile ilgili kuşku duyma, zorluklara karşı yüksek düzeyde aksiyete yaşama, bir görev sonunda başarısızlıklara odaklanarak kendini suçlu görme, sorunları tehdit olarak algılama ve algılanan zorlu yükümlülüklerden kaçma eğilimi göstermelerine neden olmaktadır (Aksoy ve Diken, 2009). Aşırı stres altında anneler işlerini bırakma veya çocuğuna daha az vakit ayırma seçenekleri arasında sıkışıp kalabilmektedir (Collins, 2021). İş-aile çatışmasının anne suçluluğunu yordadığı ve suçluluğun artışının annelerin istihdam süreçlerinden ayrılmalarına neden olabileceği görülmektedir (Martinez, 2011). Ayrıca annelerin daha az maddi imkanlar ancak daha fazla esneklik ve az iş yükü sunan işleri tercih etmeleri bu bakımdan dikkate değerdir (Grönlund ve Öun, 2018). Araştırma sonuçları ile benzer şekilde bu çalışmada da kadınların işten ayrılma niyetini anne istihdam suçluluğu yordamaktadır. Kadınlarda çifte iş yükü oluşturan birden çok sosyal sistemin bireylerin deneyimlerini şekillendirmek adına kesişmesi ve bazen de bireyleri baskı altında tutarak ezmesi, kesişimsellik yaklaşımına işaret etmektedir. Bu bağlamda kadınlar çoklu sistemler içerisinde hedefi oldukları beklentilerin, uğradıkları baskının ve baskının getirdiği ayrımcılığın yükü altında rollerinden vazgeçme yolunu tercih edebilmektedirler.

Anne olan kadınların çalışma koşullarının düzenlenmesi konusu da oldukça tartışmalı bir alandır. Çalışma yaşamında karşılaşılan zorluklar düşünüldüğünde ise özellikle düşük iş kalitesine sahip olmak (Shiple ve Coats, 1992) ve çalışma saatleri dahilinde çocukların bakımı için kaliteli bir bakım yeri bulamamak (Ünaldı vd., 1995), çalışan annelerin stres düzeylerini artırmaktadır. Ayrıca çalışma saatlerinin fazla olması nedeni ile yorgunluk seviyesi artmakta, gelişen bu yorgunluk çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin azalmasına neden olmaktadır (Kodagoda, 2018). Gelişen bu tehdit ile ev ve iş dengesi sağlanamadığı noktada annelerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarında bozulmalar olmaktadır (Chatzitheochari ve Arber, 2009). Bu problemlerin aşılabilmesi için özellikle annelerin çalışma yaşamında karşılaştıkları problemler irdelenmeli, annelere yönelik teşvikler (işyerinde kreş olanağı, süt izni, esnek zamanlı çalışma imkânı, maddi bakım desteği vb.) artırılmalı ve sürdürülebilir hale getirilmelidir. Ancak annelere kazanım olarak sunulan bu teşvikler bazen çalışma yaşamında kadınların istihdam edilmesinde sıkıntılara da neden olabilmektedir. Nakdi yardımların ve çalışma süresinin azalması kadınların istihdam oranını düşürebileceği (Öztan, 2015) ve avantaj gibi görünen

düzenlemelerin dezavantajları da olabileceği tartışılarak düzenlemeler yapılmalıdır. Örneğin yarı zamanlı işlerde çalışan anneler genellikle düşük ücretli, düşük statülü işler yapmaktadır. Bu nedenle yarı zamanlı çalışan kadınlar, becerilerini ve yeteneklerini tam olarak kullanmak için çok az fırsatla karşılaşmaktadır (Shearn ve Todd, 2000). Bu anlamda özellikle sosyal sistemlerde bireylere ve topluma yönelik oluşturulan tüm hizmet ve politikalar, kesişimsellik yaklaşımını temel alan, bütüncül bakışı sağlayan, cinsiyet temelli söylem ve uygulamalardan uzak olmalıdır. Bu ise salt kadını odak alan feminist çalışmalar ve kadını güçlendirmeyi ya da kadına pozitif ayrımcılık oluşturacak uygulama ve hizmetleri ele alan bir bakış açısı yerine erkeklik çalışmalarının beslediği ve eşitlikçi temelde bütüncül bir bakış açısını gerektirmektedir.

SONUÇ

Bu çalışma ataerkil yapının izlerinin hala sürülebildiği ve cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutumların tartışıldığı bir toplumsal yapıya sahip olan Türkiye ölçeğinde, kısıtlı sayıda çalışmadan biri olarak anne istihdam suçluluğunun farklı değişkenlerle ilişkisini ele almıştır. Katılımcıların anne istihdam suçluluğunun ortalama üzerinde değer aldığı ve anne istihdam suçluluğunun iş-aile çatışması ve toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Bu çalışmada annelerin istihdam suçluluğu yaşamalarının çalışma hayatında sorunlara ve işten ayrılma niyetlerine etki edebileceği görülmüştür.

Bu çalışmanın anne istihdam suçluluğunu besleyen baskı kaynaklarının farklı değişkenlerle (sosyal destek, maneviyat ve farklı örneklem vb.) derinlemesine (nitel, karma metodoloji) ele alınarak bilimsel çalışmaların gerçekleştirilmesi için kaynak oluşturması ve bu baskı kaynaklarını ortadan kaldıracak politika ve uygulamaların tasarlanmasında yön vereceği düşünülmektedir.

Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar

Bu çalışma kesitsel bir çalışmadır ve online anket yoluyla veriler toplanmıştır. Bu bakımdan bulguların genelleştirilmesinde dikkatli olunmalıdır. Ayrıca boylamsal ve nitel çalışmaların değişkenler arasındaki ilişkilerin net olarak kurulmasında önemli rol oynayacağı düşünülmektedir. Karşılaştırma için katılımcıların eğitim ve gelir seviyesinin farklılaştığı benzer çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, iş yaşamı ve aile yaşamına ilişkin sorumlulukların, toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde farkındalık ve bilinçlendirme faaliyetlerini (proje, hizmet içi eğitim, politika önerileri, fizibilite çalışmaları, risk ve sosyal etki analizi vb.) temel alan çalışmalar geliştirilebilir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın politika, hizmet ve uygulamaları, bu faaliyetler kapsamında makro boyutta sosyal planlayıcılar tarafından değerlendirilerek yeniden yapılandırılabilir.

ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ETİK BİLGİLER

Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 29.04.2020 tarihli ve 90/2 nolu toplantısında 87432956/050.99/55235 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORAN

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

ÇATIŞMA BEYANI

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aksoy, V., ve Diken, I. H. (2009). Annelerin ebeveynlik öz yeterlik algıları ile gelişimi risk altında olan bebeklerin gelişimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bir bakış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10(01), 59-70.
- Altınova, H. H. ve Duyan, V. (2013). Toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin geçerlik güvenirlik çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 24(2), 9-22.
- Aycan, Z., ve Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work–family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7), 453-471.
- Balta Paker, E. (2009). Anne ya da değil? Annelik Etme Meselesi Üzerine. *Mesele Dergisi*, 2009(1). Erişim Adresi: <https://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/114384-anne-ya-da-degilannelik-etme-meselesi-uzerine>.
- Bhasin, K. (2003). *Social gender "roles we are assigned"*. Istanbul: Kuşak Ofset.
- Bianchi, S. M. ve Robinson, J. (1997). What did you do today? Children's use of time, family composition, and the acquisition of social capital. *Journal of Marriage & the Family*, 59, 332–344.
- Bolton, M. K. (2000). *The third shift: Managing hard choices in our careers, homes, and lives as women*, 1st, San Francisco: Jossey-Bass.
- Bozkur, B., ve Taylan, A. (2020). Medyada annelik temsili: Anaakım ve alternatif medyada anneliğin sunumuna yönelik karşılaştırma. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (34), 45-65.
- Chatzitheochari, S. ve Arber, S. (2009). Lack of sleep, work and the long hours culture: evidence from the UK Time Use Survey. *Work, Employment and Society*, 23(1), 30-48.
- Chesley, N. (2017). What does it mean to be a "breadwinner" mother?. *Journal of Family Issues*, 38(18), 2594-2619.
- Collins, C. (2021). Is maternal guilt a cross-national experience? *Qualitative Sociology*, 44(1), 1-29.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, (1), 139-167.
- Coltrane, S. (1996). *Family man: Fatherhood, housework, and gender equity*, New York: Oxford University Press.
- Çapar, G. (2019). Kesişimsellik: Postmodern feminist bir yaklaşım. *Hukuk Kuramı Dergisi*, 6(3), 1-31.
- Dede, N. P., Yılmaz, G. ve Çakınberk, A. K. (2014) İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki

- ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracılık etkisi. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (MÜSBİD)*, 3(5), 121-142.
- Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal cinsiyet, sosyal psikolojik açıklamalar*. Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Dursun, S., ve İştah Işıklı, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- Duru S, ve Duyan V. (2017). Gender roles in families with disabled children. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 200-211.
- Duxbury, L., Higgins, C. ve Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449–466.
- Ecevit, Y. (2000), *Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği*, içinde Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, İstanbul: TÜSİAD-T/2000-12/290.
- Eken, H. (2006). Toplumsal cinsiyet olgusu temelinde mesleğe ilişkin rol ile aile içi etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki kadın subaylar. *Selçuk University, Journal of Social Sciences*, 15, 247–278.
- Elvin-Nowak, Y. (1999). The meaning of guilt: A phenomenological description of employed mothers' experiences of guilt. *Scandinavian journal of psychology*, 40(1), 73-83.
- Estes, S. B., ve Glass, J. L. (1996). Job changes following childbirth: Are women trading compensation for family-responsive work conditions? *Work and Occupations*, 23(4), 405-436.
- Friedman, S. D. ve Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family—Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*, New York: Oxford University Press.
- Giray, M. D., ve Ergin, C. (2006). Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş aile ve aile-iş çatışmasının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.
- Good, J. J., ve Sanchez, D. T. (2010). Doing gender for different reasons: Why gender norm conformity positively and negatively predicts self-esteem. *Psychology of Women Quarterly*, 34(2), 203–214.
- Grönlund, A., ve Öun, I. (2018). In search of family-friendly careers? Professional strategies, work conditions and gender differences in work-family conflict. *Community, Work & Family*, 21(1), 87–105.
- Guersoy, F., ve Biçakçı, M. Y. (2007). A comparison of parental attitude perceptions in children of working and nonworking mothers. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 35(5), 693-706.
- Gürbüz, S., ve Bayık, M. E. (2018). Aracılık modellerinin analizinde modern yaklaşım: Baron ve Kenny yöntemi artık terk edilmeli mi? 6. *Örgütsel Davranış Kongresi, Bildiriler Kitabı içinde*,

30-45.

- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: felsefe, yöntem, analiz*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hagqvist, E., Gâdin, K. G., ve Nordenmark, M. (2017). Work-family conflict and well-being across Europe: The role of gender context. *Social Indicators Research*, 132(2), 785–797.
- Hançer, A. (2018). Toplumsal cinsiyet öznesi olarak kadının “annelik” kimliğine eleştirel bir bakış. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(2), 177-202.
- Harper, F. ve Ileana A. (2004). The Role of shame in predicting adult anger and depressive symptoms among victims of child psychological maltreatment. *Journal of Family Violence* 19, 359- 368.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., ve Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.)
- Hays, S. (1998). *The cultural contradictions of motherhood*. Yale University Press.
- Hochschild, A. ve Machung, A. (2003). *The second shift*, New York: Penguin.
- Hole, R. D., Stainton, T., ve Wilson, L. (2013). Ageing adults with intellectual disabilities: Self-advocates' and family members' perspectives about the future. *Australian Social Work*, 66(4), 571-589.
- Irak, D. U., Kalkışım, K., ve Yıldırım, M. (2020). Emotional support makes the difference: Work-family conflict and employment related guilt among employed mothers. *Sex Roles*, 82(1), 53-65.
- İş Kanunu, 4857 sayılı Kanun (madde 71.) <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1996). LISREL 8: Structural equation modeling. *Scientific Software International Corp., Chicago, IL*.
- Kaylı Şaşman, D. (2016). Türkiye’de sosyal hizmetin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkisi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 45, 135-142.
- Knudsen, S. V. (2006). Intersectionality—A theoretical inspiration in the analysis of minority cultures and identities in textbooks. *Caught in the Web or Lost in the Textbook*, 53(1), 61-76.
- Kodagoda, T. (2018). Working long hours and its impact on family life: experiences of women professionals and managers in Sri Lanka. *Indian Journal of Gender Studies*, 25(1), 108-126.
- Kulualp, H. G., ve Savaşkan, Y. (2019). Kadın çalışanlarda iş-aile çatışması, duygusal emek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (25), 215-234.
- Kuo, P., Volling, B., ve Gonzalez, R. (2018). Gender role beliefs, work–family conflict, and father involvement after the birth of a second child. *Psychology of Men & Masculinity*, 19(2), 243–256.
- Kuzucu, Y. (2011). Değişen babalık rolü ve çocuk gelişimine etkisi [The changing role of fathers and its impact on child development]. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(35), 79-89.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi

- üzerindeki etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Maclean, E. I., Andrew, B., ve Eivers, A. (2021). The motherload: Predicting experiences of work-interfering-with-family guilt in working mothers. *Journal of Child and Family Studies*, 30(1), 169-181.
- Martínez, P., Carrasco, M. J., Aza, G., Blanco, A., ve Espinar, I. (2011). Family gender role and guilt in Spanish dual-earner families. *Sex Roles*, 65(11-12), 813-826.
- McDonald, P. K., Bradley, L. M., ve Guthrie, D. (2005). Good mothers, bad mothers: Exploring the relationship between attitudes towards nonmaternal childcare and mother's labour force participation. *Journal of Family Studies*, 11(1), 62-82.
- Mesmer-Magnus, J. R., ve Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215-232.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Olló-López, A., ve Goñi-Legaz, S. (2017). Differences in work-family conflict: Which individual and national factors explain them? *The International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 499-525.
- Önel, N. (2006). *İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri* (Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi).
- Özdevecioğlu, M., ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- Özmete, E., ve Eker. (2012). İş-aile yaşamı çatışması ve roller: Kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Öztan, E. (2015). Anelik, söylem ve siyaset. *Cogito Dergisi*, 81, 91-107.
- Rose, J. (2017). "Never enough hours in the day": Employed mothers' perceptions of time pressure. *Australian Journal of Social Issues*, 52(2), 116-130.
- Seagram, S., ve Daniluk, J. C. (2002). "It goes with the territory" the meaning and experience of maternal guilt for mothers of preadolescent children. *Women & Therapy*, 25(1), 61-88.
- Serdarhan, D., Roller, C., ve Duyan, V. (2017). Engelli çocuğa sahip ailelerde toplumsal cinsiyet rolleri. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 200-211.
- Shearn, J., ve Todd, S. (2000). Maternal employment and family responsibilities: The perspectives of mothers of children with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 13(3), 109-131.
- Shiple, P., ve Coats, M. (1992). A community study of dual-role stress and coping in working mothers. *Work & Stress*, 6(1), 49-63.

- Şafak Uzun, A.M. (2019). Kesişimsellik bağlamında akademik alanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin analizi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited.
- Ünaldı, A. (1995). Gündüzlü Bakım Hizmetleri Çalışma Grubu Raporu. Ankara.
- Walzer, S. (1997). Contextualizing the employment decisions of new mothers. *Qualitative Sociology*, 20(2), 211-227.
- Wayne, S. J., Shore, I. M., ve Liden, r. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *The Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Wille, D. E. (1995). The 1990s: Gender differences in parenting roles. *Sex Roles*, 33, 803–817.
- Yılmaz, S. (2018). Toplumsal cinsiyet rollerinin günlük hayattaki yansımaları: Çorum/Alaca örneği. *İmgelem*, 2(2), 59-79.
- Yüce-Selvi, Ü., ve Kantaş, Ö. (2019). The psychometric evaluation of the maternal employment guilt scale: A development and validation study. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 21(1), 27-52.