

T.C  
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ  
TIP FAKÜLTESİ

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ BÜRO VE TEMİZLİK İŞ  
KOLUNDA ÇALIŞAN KADINLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET  
ALGISININ EMZİRMEYE ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİYLE  
İLGİLİ NİTELİKSEL BİR ÇALIŞMA

Dr. Emine AYHAN

Halk Sağlığı Anabilim Dalı  
TIPTA UZMANLIK TEZİ

ESKİŞEHİR

2016



T.C  
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ  
TIP FAKÜLTESİ

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ BÜRO VE TEMİZLİK İŞ  
KOLUNDA ÇALIŞAN KADINLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET  
ALGISININ EMZİRMEYE ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİYLE  
İLGİLİ NİTELİKSEL BİR ÇALIŞMA

Dr. Emine AYHAN

Halk Sağlığı Anabilim Dalı  
TIPTA UZMANLIK TEZİ

TEZ DANIŐMANI  
Prof. Dr. Alaettin ÜNSAL

ESKİŞEHİR  
2016

**TEZ KABUL VE ONAY SAYFASI**

T.C.

ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA,

Dr. Emine AYHAN'a ait "Eskişehir Osmangazi Üniversitesi büro ve temizlik iş kolunda çalışan kadınlarda toplumsal cinsiyet algısının emzirmeye etkisinin değerlendirilmesiyle ilgili niteliksel bir çalışma" adlı çalışma jürimiz tarafından Halk Sağlığı Anabilim Dalında Tıpta Uzmanlık Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Tarih:18.04.2016

Jüri Baőkanı

Prof. Dr. Selma METİNTAŞ  
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

Üye

Prof. Dr. Alaettin ÜNSAL  
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

Üye

Doç. Dr. Mustafa TÖZÜN  
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Tıp Fakültesi  
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Fakülte Kurulunun  
.....Tarih ve .....Sayılı Kararıyla onaylanmıőtir.

Prof.Dr. Enver İHTİYAR

Dekan

## TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın hazırlanmasına yardımlarını esirgemeyen, her konuda rahatlıkla ulaşıp danıştığım değerli tez danışmanım Prof. Dr. Alaettin ÜNSAL'a, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı'nda almış olduğum 4 yıllık uzmanlık eğitimimde büyük emekleri olan, bilgi ve tecrübeleri ile bana yol gösteren, sayın hocalarım Prof.Dr. Selma METİNTAŞ'a, Prof.Dr. Burhanettin IŞIKLI'ya, Prof.Dr. Didem ARSLANTAŞ'a ve Yard.Doç. M.Fatih ÖNSÜZ'e teşekkür eder, sonsuz saygılarımı sunarım. Ayrıca tezimin tüm aşamasında yol gösterip, yardımcı olan Doç. Dr. Seyhan HİDİROĞLU'a ve Yard.Doç. Temmuz GÖNÇ'e teşekkür ederim. Tezimin Türkçe düzenlemesini yapan Hasan DURKAL'a teşekkür ederim.

## ÖZET

**Ayhan, E. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi büro ve temizlik iş kolunda çalışan kadınlarda toplumsal cinsiyet algısının, emzirmeye etkisinin değerlendirilmesiyle ilgili niteliksel bir çalışma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi, Eskişehir, 2016.** Bu çalışma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde büro memuru ve temizlik işçisi olarak çalışan emziren kadınların duygu, düşünce ve deneyimlerinden faydalanılarak işyeri koşullarının ve toplumsal cinsiyet unsurlarının emzirme üzerine etkisinin ortaya konulması amacıyla yapıldı. Çalışma, 01 Eylül 2014 – 01 Mart 2015 tarihleri arasında, ESOGÜ’de büro personeli ve temizlik işçisi olarak çalışan kadınlar üzerinde gerçekleştirilen nitel tipte bir araştırmadır. Çalışma grubunu, seçim kriterlerine uyan, çalışmaya katılmayı kabul eden 35 kadın oluşturmuştur. Bu çalışmada veriler, yarı-yapılandırılmış yüz yüze görüşme tekniği ile araştırmacı tarafından aynı zamanda ses kayıtlarıda alınarak elde edildi. Edilen veriler doğrultusunda oluşturulan tema ve alt temalar Sosyo ekolojik model (referans) kullanılarak değerlendirildi. Çalışmamızda kadınların annelik ve süt izin haklarının yetersiz olduğu ve bu durumun emzirmelerini olumsuz etkilediği bulundu. İş yerinde kreş ve emzirme odalarının yetersiz olduğu ve çalışma şartlarının emzirmeyi desteklemediği görüldü. Ücretli işlerde çalışan ve aynı zamanda ev içi işlerini de devam ettiren kadınlarda emzirmenin ilave iş yükü getirdiği saptandı. Kadınlar toplumun ideal annelik algısının, emzirme döneminde ücretli işte çalışmaya devam etmemesi yönünde olduğunu belirttiler. Çalışmamızın yapıldığı kurumda emzirme odaları, yurt ve kreş ihtiyacının giderilmesi ve hizmet içi eğitimlerde de çalışanların yanı sıra özellikle amirlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bilgilendirilme çalışmalarının yapılması gerektiği kanısına varıldı. Toplum geneline ve aileye yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı kazandırılabilmesi için, ulusal toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının oluşturulması ve uygulanması ile toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi sağlanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Toplumsal Cinsiyet, Eşitsizlik, Emzirme, Çalışan, Kadın

## ABSTRACT

**Ayhan, E. A qualitative study related to evaluation of effect of social gender perception on breast-feeding in women which are employed in office job and cleaning services. Eskişehir Osmangazi University (ESOGÜ) Faculty of Medicine, Department of Public Health, expertise thesis, Eskişehir, 2015.** This study is conducted for the purpose of presenting the effects of workplace conditions and elements of social gender in regard to breast-feeding with women's emotions, thoughts and experiences who work as office worker and cleaner in ESOGÜ. This study is a qualitative research which conducted between September 1, 2014 and March 1, 2015 with 35 women office workers and cleaners who have kids aged under 2, just returned from maternity leave, agreed to participate to study and matching the criteria. Data were obtained by face to face semi-structured interview and recorded audio. Themes and sub-themes which were classified by obtained data were modelled according to socioecologic model. It was found that maternity leave and breast-feeding leave of wage-labourer women are insufficient and have negative effect on breast-feeding. It was determined that workplace's physical and working conditions are unsatisfying during breast-feeding period. It was found that women were working as wage-labourer for economic reasons and carrying on housework and breast-feeding at the same time increase their work incrementally. It was determined that society's ideal maternity perception doesn't allow women to work as wage-labourer in breast-feeding period. It was seen that breast-feeding rooms, dormitory and kindergartens as well as seminars as inservice trainings related to social gender equality especially for office chiefs are needed. Besides education activities related to social gender equality for general community as well as family, by implementing extensive national social gender equality policy can contribute to elimination of social gender equality.

**Keywords:** Gender, Inequality, Breastfeeding, Employed, Woman

**İÇİNDEKİLER**

	<b>Sayfa</b>
TEZ KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
TABLOLAR DİZİNİ	xii
GRAFİKLER DİZİNİ	xiii
1.GİRİŞ	1
2.GENEL BİLGİLER	5
2.1. Anne Sütü İle Beslenme Ve Önemi	5
2.2. Dünyada Ve Türkiye’de Emzirme Ve İlişkili Faktörler	8
2.3.Ücretli İşte Çalışan Kadınlar İçin Doğum Ve Süt İzniyle İlgili Yasal Düzenlemeler	9
2.3.1. Dünyada Doğum Ve Süt İzni İle İlgili Yasal Düzenlemeler	9
2.3.2. Türkiye’de Kadınların Doğum Ve Süt İzni, Gebelik Ve Emzirme Döneminde Çalışma Şartları İle İlgili Yasal Düzenlemeler	11
2.4.Toplumsal Cinsiyet Ve Ataerkillik Kavramı	14



2.5. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Ve Ev İçi Emek	18
2.6. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Sağlık İlişkisi	19
2.7.Kadın Ve Kalkınma	21
2.8. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası	22
2.9. Ücretli İşte Çalışan Kadınların Emzirme Dönemindeki Durumları	23
3.GEREÇ VE YÖNTEM	26
3.1.Araştırmanın Yeri	26
3.2.Araştırmanın Tipi	27
3.3. Evren Ve Örneklem	28
3.4. Veri Toplama Yöntemi	29
3.5. Verilerin Değerlendirilmesi	30
3.6. Etik Kurul Onayı	33
3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	33
4. BULGULAR	34
4.1. Politika Düzeyi	42
4.1.1.Doğum Ve Süt İzni Gibi Yasal Hakların Yetersizliği	42
4.2.Toplum Düzeyi	48
4.2.1. Kadınların Ekonomik Nedenlerden Dolayı Ücretli İşte Çalışıyor Olmaları Toplumsal Cinsiyet Rollerini Değiştirmiyor.	48
4.2.2. Kamusal Alanda Emzirememe	50

4.2.3. Toplumun Annelik Rolü Algısı	51
4.3. Geleneksel Örgütsel Düzey	52
4.3.1. İş Yeri Çalışma Şartları	52
4.4. Kişiler Arası Düzey	58
4.4.1 Eşlerin Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı Ve Emzirme Döneminde Kadınların Ücretli İşte Çalışmaları İle İlgili Tutumu	58
4.4.2 Sosyal Çevresinin Emzirme Dönemindeki Kadının Ücretli İşte Çalışmasına Bakışı	60
4.4.3 Yakın Çevrenin Çocuk Bakımına Destek Verme Durumu	62
4.5. Kişisel Düzey	64
4.5.1. Kadının Ücretli İşte Çalışması Ve Emzirme Döneminde Çalışmayı Sürdürmeye Dair Görüşleri	64
4.5.2. Kadınların İdeal Annelik Algısı	66
4.5.3. Doğum Sonrası Ücretli İşte Çalışmanın Emzirmeye Etkisi	67
5.TARTIŞMA	70
6.SONUÇ VE ÖNERİLER	83
KAYNAKLAR	85
EKLER	
EK 1: Derinlemesine Görüşme İçin Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	
EK 2: Derinlemesine Görüşmeler İçin Hazırlanmış Mini Anket Formu	

## SİMGELER VE KISALTMALAR

AAP	American Academy of Pediatrics
CEDAW Women	The Committee on the Elimination of Discrimination against Women
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
ESOGÜ	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
LDL	Düşük yoğunluklu lipoprotein
ILO	International Labour Office
TNSA	Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNICEF	Children's Rights & Emergency Relief Organization

## ŞEKİLLER

### Sayfa

- 4.1. Çalışmada elde edilen temalardan hareketle Sosyo Ekolojik Modelin beş kategorisi içerisinde oluşturulan alt başlıklar. 42

**TABLÖLAR**

	<b>Sayfa</b>
4.1. Çalışma grubunu oluşturanların bazı sosyodemografik özellikleri /emzirme ile ilgili özellikleri	34
4.2. Görüşmeye katılan kadınların görüşmecisi numaraları, Sosyo-demografik özellikleri ve emzirmeyle ilişkili bazı durumları.	36

## GRAFİKLER

### Sayfa

2.1 ILO 2014 dünyada yasal annelik süreleri

10

## 1.GİRİŞ

Anne sütü, bebeklerin büyüme ve gelişmelerine uygun en ideal besindir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu (UNICEF) ve Amerikan Çocuk Akademisi (AAP) tarafından bebeklerin ilk altı ay sadece anne sütü ile beslenmelerinin bebek sağlığı açısından önemli olduğu vurgulanmıştır. Altıncı aydan sonra ise ek gıdalarla birlikte anne sütüne devam edilmesi önerilmektedir [1-3]

Bir annenin emzirme davranışı, bebeğin anne sütü ile gerekli ve yeterli beslenme süresi, ilk emzirmenin zamanı, emzirme sıklığı, ek besinlere geçiş zamanı, kadının statüsü ve annenin ücretli işte çalışması gibi faktörlere bağlıdır. Özellikle annenin doğum sonrası işe dönmesi başta olmak üzere çeşitli nedenlerle önerilen süreden önce emzirme sonlandırıldığı bilinmektedir [4, 5]

Ücretli işte çalışan annelerin, doğumdan sonra işe başlayıncaya kadarki dönemde, bebeklerini emzirme süreleri açısından çalışmayan annelerle benzerlik gösterdiği bildirilmektedir [6]. Annenin ücretli bir işte çalışıyor olması emzirme sıklığını azaltmadığı gibi, anne sütü miktarını ve kalitesini etkilemediği bilinmektedir. Bununla birlikte emzirme konusunda, ücretli işte çalışan annelerle çalışmayanlar arasında emzirme konusunda fark olmadığı bildirilmiştir [7]. Doğum sonrası işe dönen kadınların emzirme konusundaki bilgi yetersizliği, iş yerindeki olumsuz çalışma koşulları ve bebeğin değişen beslenme düzeni gibi nedenlerle emzirmeyi erken dönemde bıraktıkları ya da altı aydan önce ek gıdaya geçtikleri bildirilmektedir [8, 9]. Yapılan bazı çalışmalarda ise kadınların doğum sonrası işe dönüş zamanının uzamasının anne sütü ile beslenme süresini arttırdığı bildirilmektedir [10, 11].

Ücretli işte çalışan annelerin, emzirmeye devam edebilmelerinin önemli belirleyicileri arasında; iş yeri koşullarının uygunluğu, kreş, sosyal destek ve annelik hakları ile ilgili uygulamaların varlığı yer almaktadır. Barselona Annelik Hakları Bildirgesinde annelik hakkı; gebelik izinleri, emzirme izinleri, iş yükü ve stresinin azaltılarak, maaş miktarını etkilemeksizin ve iş kaybı endişesi olmaksızın, yasalar ile korunma altına alınması gerektiği vurgulanmıştır [12]. Ücretli işte çalışan kadınlara verilen emzirme ve süt sağma izinlerinin yeterli olmaması, bebeğin iş yerinden çok

uzakta bulunması, iş yerinin süt sağma, depolama alanının mevcut olmaması ve mevzuattaki ücretli işte çalışan kadınlara verilen emzirme dönemindeki hakların uygulanmasının yeterince denetlenmemesi emzirmenin sürdürülmesini zorlaştırır [13].

Kadınların sağlık durumunun iyileştirilmesindeki temel unsurlardan biri, kadınların toplum içindeki statülerinin yükseltilmesidir. Kadının toplum içindeki statüsünün belirleyicileri ise kadının gelir düzeyi, ekonomik bağımsızlığı, istihdam durumu, öğrenim durumu, sağlık durumu, doğurganlığı, aile ve toplum içerisindeki rolü ve toplumsal cinsiyet eşitliği yer almaktadır [14]. Bu belirleyicilerin en önemlisi ise toplumsal cinsiyet eşitliğidir.

Bireyler kadın ve erkek olarak farklı genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerle dünyaya gelirler. Bu farklı özellikler cinsiyeti oluşturur. Kadın ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rolleri ve sorumlulukları ise “Toplumsal Cinsiyet” olarak ifade edilir. Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıklardan kaynaklanmaz. Bu, toplumun kadınları ve erkekleri gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve onlardan nasıl davranması gerektiğini beklediği ile ilgili bir kavramdır [15, 16]. Toplumsal cinsiyet normları aile, dini kurumlar, medya gibi toplumsal kurumlar tarafından üretilmekte ve genellikle de politikalar aracılığı ile de kurumsallaşmaktadır [16].

Toplumların çoğunda, toplumsal cinsiyet bakış açısı erkeğin üstün görüldüğü, soyun erkekler tarafından belirlendiği, ataerkil anlayışa göre şekillenir. Ataerkil toplumlarda erkeklerden gelir getiren, karar alma mekanizmalarında yer almalarını sağlayan, onlara toplumsal statü ve itibar kazandıran işleri üstlenmeleri, kadınlardan ise çocuklarını büyütmek ve aile yaşamının devamlılığını sağlaması beklenir [17]. Ataerkil toplumsal cinsiyet rollerindeki bu ayrım kadınların toplumsal statüsünün daha düşük hale gelmesine ve ayrımcılığa neden olmaktadır. Türkiye’de kadının statüsüne genel olarak bakıldığında öğrenim, istihdam ve sağlık açısından erkeklerden daha kötü durumda oldukları görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) 2015 kadın istatistikleri verilerine göre, 2014 yılında 25 ve üstü yaşta olup okuma yazma bilmeyen kadın sayısı erkeklerin yaklaşık beş katıdır. Aynı



raporda Türkiye’de 15 yaş ve üzeri erkeklerin %64,8’i istihdam edildiği, kadınların %26,7’sinin istihdam edildiği bildirilmiştir [18].

Sürekli olarak sosyal dezavantaja veya ayrımcılığa maruz kalan grupların daha avantajlı sosyal gruplara oranla sistematik olarak sağlığın kötü olmasını ifade eden ‘sağlık eşitsizlikleri’ bu noktada toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile büyük ölçüde kesişmektedir. Kişilerin gelir durumu, öğrenim düzeyi, yaşı, etnik kökeni, cinsel yönelimi ve ikamet ettiği yer, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önemli belirleyicilerindedir [19]. TheEuropeanObservatory on HealthSystemsandPolicies (EuoroHealth) ve DSÖ tarafından, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınların ekonomik, sosyal, politik hakları ile eğitim, öğrenim ve sağlık hizmetlerine erişim koşullarından mahrum kalmalarına neden olarak önemli bir halk sağlığı sorununa yol açtığını bildirilmektedir [15, 20].

Kamusal alanda ücretli işte çalışma, kadınların toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaştıkları önemli bir durum olmakla birlikte, kadınlar için toplumsal cinsiyet eşitliğine giden yolda da önemli bir basamaktır [15]. Kadınlar, erkeklerle aynı işte ve eşit şartlarda çalışıyor olsalar bile, gebelik ve emzirme dönemlerinde hakkaniyetle hareket edilmiyorsa doğurganlığı kadını iş yaşamında dezavantajlı hâle getirebilir.

Çocuk bakımının tamamen annenin üstünde olduğu ve fedakâr bir şekilde bu bakımı vermesi beklenen kadınların üstünde iyi annelik baskısı oluşabilir. İyi annelik baskısını, iş yeri koşullarının gebelik ve emzirme dönemine uygun olmaması, doğum ve süt izinlerinin yetersiz ve kullanılmasında sıkıntıların olması ve kadını anneliğiyle tanımlayan toplumsal cinsiyet bakış açısı arttırabilir. İyi annelik baskısı altında olan kadınlar, işlerini geçici veya tamamen bırakmak durumunda kalabildikleri gibi aile içi ücretsiz bakım veren bir konuma da dönebilirler. Kadınların işi bırakmaları sonucunda toplumsal cinsiyet rolleri pekişir. Oysa kadınların iyi annelik baskısından etkilenmeyerek emzirmeyi bırakıp ücretli işte çalışmayı sürdürebilir [6, 10]. Kadının ücretli bir işte çalışması bebeğini emzirmesini olumsuz yönde etkilememesi gerektiği gibi emzirme kadının çalışmasına engel teşkil etmemelidir [16, 20].

Bu alışma, Eskişehir Osmangazi niversitesinde büro memuru ve temizlik işçisi olarak çalışan emziren kadınların duygu, düşünce ve deneyimlerimden faydalanılarak iş yeri koşullarının ve toplumsal cinsiyet unsurlarının emzirme üzerine etkisinin ortaya konulması amacıyla yapıldı.

## 2.GENEL BİLGİLER

### 2.1. Anne Sütü İle Beslenme Ve Önemi

Anne sütü ile beslenme; bebeklerin sağlıklı büyüme ve gelişmeleri açısından en uygun beslenme şeklidir. DSÖ, Children'sRights&EmergencyReliefOrganization (UNICEF) ve American Academy of Pediatrics (AAP) bebeklerin ilk altı ay sadece anne sütü ile, sonrasında da ek gıdalarla iki yıl, hatta daha fazla süre emzirilmesi, tarafından önerilmektedirler [2, 3, 21].

Anne sütü ile beslenmenin; bebek mortalite ve morbiditesini azalttığı, büyüme ve gelişmeyi desteklediği, anne sağlığına olumlu katkı sağladığı, topluma sosyal ve ekonomik birçok yararı olduğu bilinmektedir [7, 22]. DSÖ'nün 2015 yılı Temmuz ayında yayınladığı "Emzirmeyle İlgili On Gerçek" adlı raporunda, her çocuğa doğumdan itibaren ilk altı ay sadece anne sütü ve sonrasında iki yıl ek gıdalarla devam edilmesi durumunda, her yıl yaklaşık 800.000 çocuğun ölünün önlenebileceğini bildirmektedir [23]. UNICEF'in Emzirmeyi Koruma Stratejisi 2015 raporunda da bu sonuç desteklenmektedir. Aynı rapora göre, anne sütü ile beslenmenin beş yaş altı çocukların yaşam süresini arttırmada tüm koruyucu müdahalelerden daha etkili olduğunu bildirilmiştir [24]. Anne sütü alan bebeklerin, ilk altı ay sadece anne sütü alan çocukların yaşama şansının, almayanlara göre 14 kat daha fazla olduğu rapor edilmektedir [25].

Anne sütü salgılandığı dönem ve içeriğine göre kolostrum, geçiş sütü (transitional), mature süt (olgun) olmak üzere üç grupta değerlendirilir.

1- Kolostrum: Doğumdan sonra (postpartum) ilk beş ile yedi gün boyunca salgılanan süte verilen addır. Bu süt, maternal kanın genel yapısını ve özelliklerini yansıtır. Miktarı az olmasına karşın içeriğindeki olgun süttten daha fazla protein, enerji ve aktif immünolojik maddeler sayesinde süt miktarı artana kadar bebeğin tüm gereksinimlerini karşılar ve enfeksiyonlardan korunmasını sağlar. A vitamini, sodyum ve çinko bebeği ilk birkaç gün içerisinde enfeksiyonlardan korumaya yardımcı olur [26].

2- Geçiş Sütü (Transitional): Kolostrumdan sonra iki haftaya kadar salgılanan süttür. Geçiş süütünün protein ve mineral içeriği kolostrumdan düşük, olgun süttten yüksektir. İçeriğindeki su miktarı olgun süte dönüşünceye kadar giderek artar.

3- Mature Süt (Olgun): On beşinci günden sonra salgılanan süttür. Süttü oluşturan bileşimin büyük çoğunluğunu (%88 ve daha fazla) su oluşturmaktadır. İçeriğindeki proteinin çoğunluğu whey proteini ve yağların ise triglisetittir. Anne süttündeki besin öğelerinin miktarı; laktasyon süresince bireyler arasındaki biyokimyasal farklılıklara, alınan diyetin içeriğine, laktasyon dönemlerine ve emzirme zamanının uzunluğuna göre değişir. Anne süttü, yağda ve suda çözünebilen 200'den fazla madde içeren karmaşık bir bileşiktir.

Anne süttü bebeğin fizyolojik ve psikososyal gereksinimlerini 6 ay tek başına karşıyan bir besindir. Aynı zamanda anne sağlığı için olumlu etkileri vardır. Örneğin (28). Emziren kadınların meme, over ve endometrium kanseri ve kanserine yakalanma risklerini azalabileceği gibi, kadınları osteoporozisden ve anemiden korur. Aynı zamanda anne ile bebek arasındaki bağı güçlendirir [27].

Anne süttü alan bebeklerde, almayanlara göre solunum yolları enfeksiyonları, otitismedia, üriner sistem enfeksiyonları, sepsis, gastroenterit, menenjit gibi enfeksiyon hastalıklarının görülme sıklığının önemli düzeyde düşük olduğu gösterilmiştir [27]. Anne süttünün, bebeğin kronik hastalıklarının riskini azalttığı, bebeği uzun dönemde bağışıklık sistemi ile ilintili hastalıklardan (tip 1 diabetesmellitus, çölyak hastalığı, inflamatuvar barsak hastalığı), metaboliksendrom ve obeziteden koruduğu, LDL kolestrol seviyesinin ve kan basıncının düşürdüğü, tip 2 diyabet ve kardiyovasküler sistem hastalıklarıyla ilişkili riskleri azalttığı bilinmektedir. Anne süttü ile beslenme bebeğin ruhsal, bedensel ve zekâ gelişimini olumlu yönde etkileyerek anne-bebek ilişkisini kuvvetlendirdiği, bilinmektedir [27-30].

DSÖ ve UNİSEF gibi kuruluşlar, emzirmeye doğumdan sonraki ilk bir saat içinde başlanması ve bebek her istediğinde emzirilmelidir gerektiği vurgulanmaktadır. Süt üretimini artırmak için bebekle anne doğumdan sonra aynı odada olmalı ve emzirmeye hemen başlanmalıdır. Her emzirme periyodunda bebek

her iki memede en az 7-10 dk tutulmalı, her emzirme periyodunda diğer memeden başlanmalıdır. Anne, laktasyon döneminin özelliğine uygun olarak yeterli ve dengeli beslenmeli, aynı zamanda yeteri kadar sıvı gıdaların almalıdır. Emzirme döneminde suyun yanı sıra besin değeri yüksek olan süt ve taze sıkılmış sebze-meyve suları gibi içecekler tercih edilmelidir. Emzirme döneminde annenin dinlenmesi için gereken koşullar sağlanmalıdır. Bu dönemde anneye özgüven kazandırıcı yakınlık ve ilgi gösterilerek ruhsal yönden de desteklenmelidir. Anne bebek ilişkisinin bebeği ile tensel temas kurmalıdır [19, 26].

Annenin ücretli bir işte çalışması veya bebeğinin yanında olamaması durumlarında, laktasyonun sürdürülmesini sağlamak için süt sağma önemli bir uygulamadır [10, 31]. Süt sağma, emzirme süresini uzatmaya yardımcı bir seçenektir. Annelerin özgür hareket etmelerini ve ücretli işlerine devamını da sağlar. Süt sağma, ilk altı ay sadece anne sütü ile beslenmeye yardımcı olması açısından önemli bir seçenektir [32]. Eğer anne, sütünü sağımak durumunda ise her iki meme dönüşümlü olarak elle ya da pompa ile sağılabilir [33]. Bebeği Anne sütünü sağıarak biberonla beslemesi ile bebeğin anne sütünü doğrudan memeden emmesi arasında nitelik açısından farklar vardır. Sağılmış sütte, besleyici bileşenler ve süt proteinlerinin (laktoferrin, lizozim, sIgA) gibi bazıları azalır. Buna rağmen biberonla da olsa bebeği anne sütü ile beslemenin, mama ile beslemeye göre daha yararlı olduğu bildirilmektedir [31]. Anne sütünün saklama koşulları sütün besleyicilik ve immünolojik içeriğini ve mikroorganizma gelişimini etkiler. Anne sütünde taze sağılmış anne sütünün, *Escherichiacoli* ve *Pseudomonasaeruginosa* karşı koruyuculuğu olsa da uygun koşullarda saklanmadığında içerisinde özellikle bu bakterilerin çoğaldığı bildirilmiştir [34]. Bu anlamda annelerin sütlerini nasıl ve hangi kaplarda sakladığı, çözdürdüğü önem taşımaktadır [35]. Dünya Sağlık Örgütü, sağılmış anne sütünü oda sıcaklığında sekiz saat, buzdolabında 24-48 saat, derin dondurucuda ise üç ay kadar saklanabileceğini önermektedir [36]. Anne sütünün bir aya kadar saklanması için eksi 20 derecede, daha uzun süreli saklamalar için ise eksi 70 derecede dondurulması gerekir. Buzdolabında saklanan sütün üzerine sağıldığı tarih ve saat, yazılması gerekir. Ayrıca bebeğe ilk olarak eski tarihli olan süt kullanılmalıdır. Eğer anne sütü, sağıldıktan hemen sonra eğer 48 saat içinde bebeğe verilmeyecekse dondurulması gerekir. Dondurulmuş süte taze süt eklenmemesi ve

saklanan sütün kaynatılmaması önerilmemektedir. Donmuş sütün çözünmesi için sütün saklandığı kap ılık suda ya da buzdolabında birkaç saat bekletilmelidir. Dondurulmuş sütün eritildikten sonra tekrar dondurulmamalı ve 24 saat içinde tüketilmelidir [33].

## 2.2. Dünyada Ve Türkiye’de Emzirme Ve İlişkili Faktörler

DSÖ 2015 yılı çocukların ve gençlerin yaşamını iyileştirme raporuna göre 2007-2014 yılları arasında annelerin %34’ü ilk altı ayda bebeklerini emzirdiğini bildirmiştir [37]. Bazı ülkelerdeki emzirmeye başlama ve ilk altı ay sadece anne sütü alma oranları, Amerika’da %73.9, %13.6, Kanada’da %90.3, %14.4, Avusturya’da %93.2, %13.6 olarak belirtilmiştir [38]. Türkiye’de kadınların %44’nin ilk altı ayda bebeklerini emzirdikleri bildirmektedir.

Emzirme Türkiye’de oldukça yaygın bir uygulamadır. Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA) 2013 raporuna göre, bebeklerin yüzde 96’sının ortalama 17 ay emzirildiği, sadece anne sütü ile beslenme süre ortancası 1,2 ay, ek gıdayla beraber emzirme süre ortancasının ise 16,7 ay olduğu bildirilmiştir [39]. TNSA 2008 raporunda da bebeklerin tamamına yakını (%97) belirli sürelerle emzirildiği, annelerin yüzde 41,6’sının ilk 6 ay boyunca bebeklerini emzirdiği, ortanca emzirme süresinin 15.7 ay, ek gıda verilmeden sadece anne sütü ile besleme süresinin ise 3 ay olduğu rapor edilmiştir [40]. TNSA 2003 verilerine göre ise tüm bebeklerin %97’si belli bir süre emzirilmiş, %44’ü ilk altı ay sadece anne sütü almıştır [41].

Bir annenin emzirme davranışı, sosyoekonomik, demografik, kültürel, pediatrik, obstetrik, gibi pek çok faktörden etkilenmektedir. Bebeğin anne sütü ile gerekli ve yeterli beslenme süresini etkileyen anneye bağlı faktörler arasında annenin yaşı öğrenim durumu, emzirmeyle ilgili bilgi düzeyi, bebekle yetersiz tenel teması, sigara ve alkol içme alışkanlığının olup olmaması, annelik izni sonrası işe dönme zamanı vardır. Bebeğe bağlı faktörler arasında bebeğin doğum şekli, prematür doğum olup olmaması, ilk emzirmenin zamanı, emzirme sıklığı, ek besinlere geçiş zamanı, bebeğin kaçınıcı çocuk olduğu, emzik ve biberon kullanımı yer almaktadır. Emzirmeyi destekleyici koşullar arasında ise gebelikte ve doğumda anneye emzirme danışmanlığı verilme durumu, doğumunun bebek dostu hastanede gerçekleşip

gerçekleşmemesi, annelik ve babalık izni mevzuatları ile emzirmeyi destekleyen diğer işyeri politikaları bulunur [5, 12, 42-45].

### **2.3. Ücretli İşte Çalışan Kadınlar İçin Doğum Ve Süt İzniyle İlgili Yasal Düzenlemeler**

#### **2.3.1. Dünyada Doğum Ve Süt İzni İle İlgili Yasal Düzenlemeler**

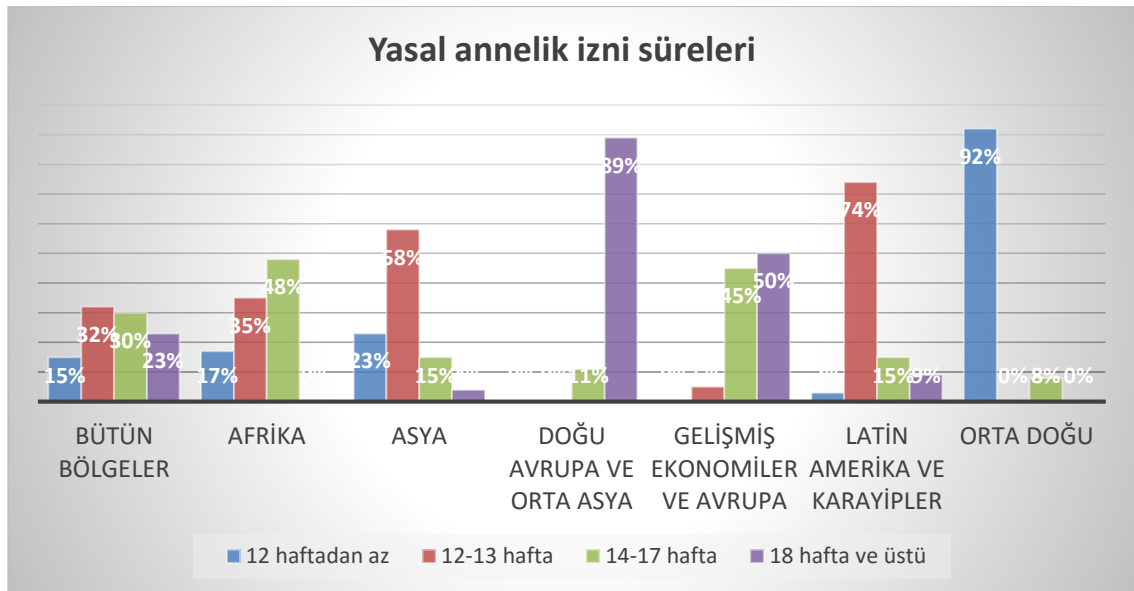
Dünya Sağlık Örgütü'nün Küresel Beslenme Emzirme Politikası 2025 hedeflerine göre, ülkelerin sadece anne sütü alımını desteklemek için, bebek dostu hastanelerin kurumsallaştırması, toplum temelli kampanyaların yürütülmesi, anne sütü yerine pazarlanan mamaların uygunsuz ve agresif ticaretinin sınırlandırılması, ilk altı ay ücretli doğum izninin yasallaştırılması, iş yerinde ve toplum içinde emzirmenin sağlanması için kadınların güçlendirilmesi, emzirmenin korunması, tanıtımı ve desteklenmesi için eğitimin ve mevcut emzirme kapasitesinin geliştirilmesine yönelik yatırımların yapılması yer almaktadır [46].

Kadınların ilk 6 ay bebeklerini emzirmeleri ve emzirme konusunda teşvik edilmeleri için, ülkelerin destekleyici ve koruyucu politikaları yürürlüğe koyması gereklidir. Ücretli işte çalışan annelerin haklarının korunması için iki amaç söz konusudur. Bunlardan biri anne ve yeni doğmuş bebeğin sağlığının korunması, diğeri ise kadınların işe devamının sağlanması ve iş koşullarının iyileştirilmesidir [47]. Kadınların istihdamın çoğunluğunun kayıt altına alındığı ülkelerde uzun annelik izinleriyle uzun emzirme süreleri arasında pozitif yönde ilişki olduğu bildirilmektedir. Doğum sonrası kadınlara altı ay ücretli izin verilmesi, kadınların gelir elde etme ile bebeklerini emzirme arasında seçim yapmak zorunda kalmadan daha uzun süre emzirme olanağı sağlamaktadır [48].

Dünya genelinde yaklaşık 830 milyon kadın çalışanın annelik haklarının yetersiz olduğu ve bunların %80' inin Afrika ve Asya kıtasında yaşadığı bilinmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2000 yılındaki Anneliğin Korunması Sözleşmesinde, annelik izni en az 14 hafta olarak öngörülmektedir. Bu sürenin doğum öncesi altı doğum sonrası 12 olmak üzere toplam 18 haftadan fazla olması önerilmektedir. Ancak ILO'ya üye 193 ülkenin 98'si kadınlara annelik izni

sağlamakta olup, bu izni veren ülkelerden sadece 45 tanesi 18 hafta veya üstü ücretli izin süresine sahiptir [48].

ILO'nun 183 sayılı sözleşmesinde, kadınlara verilen doğum öncesi ve doğum sonrası olmak üzere toplam annelik izin süresinin en az 14 hafta olması gerektiğini öngörülmüş olup, ek tavsiye kararı ile bu sürenin 18 haftaya çıkarılması özendirilmektedir. Ayrıca bu sözleşmede doğum sonrası verilecek iznin ulusal mevzuat çerçevesinde belirleneceğini ancak bu iznin de 6 haftadan az olamayacağı hükmü yer almaktadır. Kadınların gebelik nedeniyle ayrıldığı işine aynı pozisyonda dönebilmesi hakkı bu sözleşmenin 8. maddesi ile getirilmiştir. Annelik izni sonrası işe başlayan kadınlar emzirme izni sürelerini bu sözleşmenin 10. Maddesinde belirtildiği şekilde günlük çalışma saatleri içerisinde bölerek kullanabilmesi imkânı verilmiştir [49]. ILO'nun "Çalışma hayatında Annelik ve Babalık, Dünyada Yasalar ve Uygulamalar" 2014 raporunda ülkelerin %15'inde 12 haftadan daha az, %32'sinde 12-13 hafta, %30'unda 14-17 hafta, %23'ünde ise 18 hafta ve üzerinde ücretli annelik izni hakkı olduğu belirtilmektedir [49]. Türkiye'de ise ücretli annelik izni süresi 16 hafta olup, Türkiye %30'luk dilime girmektedir [50]. ILO 2014 verilerine göre dünyadaki genel ve bölgesel yasal annelik izin süreleri Grafik 1'de verilmiştir.



Grafik 1. ILO 2014 dünyada yasal annelik süreleri [48]



Grafikte 1’de birçok ülkede, annelik izin sürelerinin ilk altı aydan önce sona erdiği görülmektedir. Ücretli işte çalışan kadınların doğum sonrası işe döndüklerinde sonra emzirmenin devamı, doğum izninden sonra verilecek günlük süt izin süreleri ile sağlanmaktadır [48]. Süt izni kullanımı ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte DSÖ’nün 2013 yılında yayınladığı Emzirme Politikaları bülteninin de iş Dünyada 45 ülkede iş yerlerinde emzirmenin desteklenmesi politikasının olmadığı, 130 ülkede ise ücretli süt izin sürelerinin mevcut olduğu bildirilmiştir. Bu bültene göre toplam süt izni süresi hakkı 12 ülkede altı ay ve daha az iken 80 ülkede bir yıl ve üzeri, 32 ülkede ise kadınların emzirdiği sürece boyunca olarak belirlendiği rapor edilmiştir. Günlük toplam süt izin süresi ise 93 ülkede bir saat ve altında iken yalnızca 14 ülkede bir saatin üstünde kullanıldığı bildirilmiştir [7].

### **2.3.2. Türkiye’de Kadınların Doğum Ve Süt İzni, Gebelik Ve Emzirme Döneminde Çalışma Şartları İle İlgili Yasal Düzenlemeler**

Kamuda çalışan memur kadın ve kadın işçilerin gebelik ve emzirme döneminde çalıştırılmalarıyla ilgili düzenlemeler farklı yasalar ve yönetmeliklerde ele alınmıştır.

Kamuda çalışan kadın memurların annelik ve süt izni süreleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104. maddesine göre düzenlenmiş olup doğum yapmasından önce sekiz hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile ücretli izin hakkı tanınmıştır. Çoğul gebeliklerde ise doğumdan önceki 10 hafta, doğum sonrası sekiz olmak üzere toplam 18 haftalık annelik izni hakkı verilmiştir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu hekim raporuyla onaylandığı takdirde memur da isterse doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışabilir. Doğum sonrası kullanmadığı izin süreleri, doğum sonrası izin sürelerine eklenir. Memurlara doğum iznin bitiminden itibaren iki yıla kadar ücretsiz izin hakkı tanınmıştır. Kadın memurlara doğum sonrası annelik izin süresinin bitiminden itibaren, ilk altı ay içinde günde üç saat, ikinci altı aylık süre içinde ise günde bir buçuk saat süt izin hakkı vardır. Günlük çalışma süresinden sayılan süt izin sürelerinin hangi saatler arasında ve kaç bölerek kullanacağını kadın kendisi tarafından belirlenme hakkı vardır [51].

Doğum yapan kadın işçilerin annelik ve süt izinleri ise 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi ile belirlenmiş olup gebelere doğum öncesi sekiz, doğumdan sonra da sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftalık annelik izni verilmektedir. Çoğul gebeliklerde ise doğumdan önceki 10 hafta, doğum sonrası sekiz olmak üzere toplam 18 haftalık annelik izni hakkı tanınmıştır. Ayrıca annelik iznin bitiminden sonra kadınlara altı aya kadar ücretsiz izin hakkı tanınmıştır. Yasada kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için kadınlara günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmiş olup bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirleyeceği belirtilmiştir. Kadın işçilerin süt izni günlük çalışma süresinden sayılır [52].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30. Maddesine dayanarak çıkarılan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği” gereğince gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağı belirlenmiştir [53]. Bu Yönetmeliğin oda ve yurtlarla ilgili hükümleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamına giren çalışanlar için de uygulanır. Bu yönetmeliğe göre aşağıdaki haklar verilmiştir:

1. Gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riskini veya çalışanın gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında işveren, ilgili çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirir.
2. Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması mümkün değilse, işveren ilgili çalışana başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.
3. Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve

güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

4. Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.
5. Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığı raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.
6. Yönetmelik bağlamında gebe veya emziren kadınlar, gece vardiyasında ve günün erken saatlerinde çalıştırılmaz ve çalışma hızı saatleri ve işteki yoğunluk kadının önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilir.
7. Bu dönemdeki kadınlarda yalnız çalıştırılma, uygunsuz çalışma koşulları ve çalışma saatleri, müşterilerle ve üçüncü kişilerle oluşabilecek olumsuz ilişkiler, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerine yönelik koruyucu önlemlerin alınması sağlanır.
8. Uzun süreli çalışmalar ve ekip çalışmaları sık tuvalet ihtiyacına göre uygun olarak düzenlenir.
9. Enfeksiyon ve diğer hastalıklara karşı gerekli hijyen şartları sağlanır.
10. Kişisel ihtiyaçlar göz önüne alınarak, beslenme molasının, temiz içme suyu temininin ve diğer ihtiyaçlarının kadınların kendileriyle de görüşülerek karşılanır [54].

Söz konusu Yönetmeliğe göre; emzikli kadının çocuğunu beslemesi ve bir yaşından küçük çocuğunu bırakabilmesi için, yaşları ve medeni durumları ne olursa olsun, 100 ila 150 kadın çalıştıran iş yerlerinde, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine en fazla 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulmasını, 150'den fazla kadın çalışanın çalıştığı işyerlerinde ise 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakılması ve emzirme için, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine yakın bir yurdun açılmasını ve yurdun iş yerine 250 metreden uzak olması hâlinde de işverene taşıt sağlama zorunluluğu öngörülmüştür [54].

## 2.4. Toplumsal Cinsiyet Ve Ataerkillik Kavramı

Toplumsal cinsiyet bireylerin biyolojik farklılıklardan dolayı değil, kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir kavramdır [15, 55]. Kadınlığın ve erkekliğin biyolojik bir temeli olup bu değiştirilemez bir durumdur. Ancak cinsiyet sadece biyolojik temelden ibaret değildir, bunun üzerine kurulan ve toplumsal unsurlara göre değişen bir örüntüdür [56]. Toplumsal cinsiyet kavramıyla, kişilerin biyolojik kimlikleri ile toplumsallaşma süreçlerinde kurulan cinsel kimlikleri birbirinden ayrılmaya çalışılır. Böylelikle bireylerin kişilik özellikleri ve davranış kalıpları ile bedenleri ayrı ayrı ele alınmaya başlanmıştır [57].

Toplumsal cinsiyet kavramının içinde, kültürel olarak kadına ve erkeğe uygun görülen kişilik özellikleri, davranışları ve rolleri bulunur [58]. Kız ve erkek çocuklara toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde nasıl davranmaları gerektiği, çocukluklarından itibaren birbirlerinden farklı davranışları, giyinmeleri, duygularını farklı biçimlerde göstermeleri ve farklı ilgi alanları edinmeleri aile ve toplum tarafından öğretilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkeğin özellikle çalışma hayatı, toplumsal yaşam ve aile içi davranışlarında belirgin farklılıklar göstermektedir.

Ataerkillik ilk kez 17. yüzyılda karşımıza çıkan erkek egemenliğini ve erkek egemen sistemi açıklayan bir kavramdır. Hartmann, ataerkilliği maddi temeli olan, erkeklerin kadınlar üzerinde tahakküm kurmalarını sağlayan hiyerarşik ilişkiler ve erkek erkeğe dayanışmayı içeren toplumsal ilişkiler dizisi olarak tanımlamaktadır. Erkeklerin kadınları sömürdüğü, baskı uygulayıp egemen olduğu toplumsal yapılar ve uygulamalar sistemi olan ataerkil sistemde erkekler hem ev içinde hem de ücretli işlerde kadınların üretkenliğini denetim altında tutar. Bu sistemin getirdiği kadın ve erkek ilişkileri, kadınların evde ve çalışma yaşamında erkeğe göre ikincil konumuna düşmesine sebep olmaktadır. Çünkü ataerkil sistem, toplum içinde gelişen sosyal ilişkilerde erkeğe üstünlük tanır ve erkeği daha güçlü kılar [59].

Millet'e göre de toplumsal cinsiyet rolleri ataerkil bakış açısının öne çıktığı, erkekleri daha değerli ve önemli kıldığı belirtilmiştir. Kadınların ise ikinci planda kalmalarını ve erkeği tamamlayıcı konumdaki rolleri benimsemelerini ister. Erkekler

toplum tarafından, güçlü, cesur, her işin üstesinden gelebilen, liderlik vasfına sahip gibi sıfatlar ile kadınlar ise şefkatli, duygusal, erkeklere yardım eden, evine ve çocuklarına bakan, sadakatli sıfatları ile özdeş kılınır. Eylem ve yararlılık açısından bakıldığında ise cinsiyet temelli roller, kadına özel alan içerisinde değerlendirilen evle ilgili işleri ile çocuk bakımını yüklerken kamusal alanla ilgili işleri erkeğe uygun görür. Erkek ve kadınların toplumsal yaşamdaki konumları toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda belirlenir [60].

Toplumsal cinsiyette eşitlik; fırsatları kullanmada, kaynakların ayrılması ve kullanımında, hizmetleri elde etmede bireyin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık olmaması/yapılmaması olarak ifade edilmektedir [15, 56].

Toplumsal cinsiyette hakkaniyet ise, kadın ve erkek arasında sorumlulukların ve kazançların dağılımında adaletli olunmasıdır. Bu kavramda, kadın ve erkeğin farklı gereksinimi ve güçlerinin olduğu kabul edilmektedir. Bu farklılık belirlenerek iki cinsiyet arasındaki dengeyi sağlayacak şekilde gerekenlerin yapılması benimsenmelidir. Cinsiyet eşitliğinden bahsedildiğinde çoğunlukla hakkaniyeti de kapsamaktadır [15, 56].

Kadınların politik, ekonomik, sosyal, kültürel ve medeni alanlardaki temel insan haklarının ve özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran, cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlamaya toplumsal cinsiyet eşitsizliği denir [61].

Pozitif toplumsal cinsiyet ayrımcılığı; toplumdaki diğer kişiler ile eşit koşullarda yaşamadığı düşünülen belli gruplara çeşitli ayrıcalıklar tanınarak desteklenmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanması anlamına gelir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini yakalamak için hakkaniyet çerçevesinde kadınlara erkeklere göre daha fazla fırsat önceliğinin verilmesi, pozitif toplumsal cinsiyet ayrımcılığı açısından çok önemlidir. Pozitif toplumsal cinsiyet ayrımcılığının uygulanmasının hedefleri arasında kadınların ücretli işte çalışması, öğreniminin yükseltilmesi, bir mevkiye atanmaları da vardır [61].

Feminizm, kadın haklarının tanınması ve bu hakların korunması amacıyla eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını ifade eden bir kavram olup aynı zamanda bir kadın hareketidir. Kadınların ataerkil toplumsal cinsiyet rollerine karşı çıkıp eşitlik talebinde bulunmaları sonucu feminist hareket ortaya çıkmıştır. Feminizm, bir teori olduğu gibi, hak eşitliği ve kadınlara karar verme özgürlüğü yönünde hedefleri olan politik bir harekettir. Feminist hareketin amacı kadınlara uygulanan cinsiyet temelli baskının sona ermesi ve toplumsal cinsiyet tutumlarının aynı değerde olması için toplumun değişiminin gerçekleştirilmesidir. Feminist hareketin günümüze kadar gelişmesinde üç dalgadan söz edilir [62]. Birinci dalga feminist harekette medeni kanun ve siyasal hak talepleri öne çıkarken iken ikinci dalga feminizm cinsellik ve doğurganlığın birbirinden ayrıştırılma mücadelesi ve toplumsal cinsiyet vurgusu belirgindir. Üçüncü dalga feminist harekette ise kadın kimliği ve toplumsal cinsiyet dışındaki ayrımcılıklara maruz kalanların birlikte mücadelesi ön plana çıkmıştır.

On dokuzuncu yüz yılın sonlarına doğru birçok Avrupa ülkesinin yanı sıra Amerika ve Avustralya'da feminizmin ilk tohumları atılmış olup kadınlar erkeklerle aynı sosyal ve politik haklara sahip olabilmek için mücadele etmeye başlamıştır. Birinci dalga feminist hareketin temelinde kadınların erkeklerle eşit politik haklara sahip olma isteğinin yanı sıra aynı kazanca sahip olma isteği de bulunmaktadır. İlk kadın kongresinde, 1848 yılında Senece Falls'ta yapılmıştır. Bu kongrede eğitim gibi temel bazı hakların yanında, özellikle seçme seçilme hakkı talebi gündeme gelmiştir. Birinci dalga feminist hareketin hedefleri arasında kadının ev işleriyle, çocuk büyütmeyle geçen kısır döngüden kurtulup erkeğin tekelinde olan yaratıcı ve ilerleyici konuma geçmesi yer almaktaydı.

İkinci dalga feminist hareket 1960-1980 yılları arasında yürütülen yasal ve kültürel cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine ilişkin fikirleri ve mücadeleleri kapsar. Bu süreçte, kadın olma kavramını öne çıkmış ve kadınlar kendi bedenleri üzerindeki haklar için mücadele vermişlerdir. İkinci dalga feministler, kadınların ikinci plana itilmesi nedenleri yasalardaki kısıtlamalar, dinsel kurumlar, toplumsal normlar ve ataerkil pratiklerle açıkladı. İkinci dalga feministler kadın haklarını genişletmekten çok siyasi kurumlar aracılığıyla insanların davranış ve düşüncelerini değiştirmeyi amaçlamışlardır [63]. Feminist teoride 1980'lere gelindiğinde, biyolojik temelli

cinsiyet farklılıklarında daha çok, toplumsal cinsiyet ilişkilerin dönüştürülmesine dair tartışmalar gündeme getirilmiştir. Toplumsal cinsiyet algısının özünü kadın hareketi yazarlarından olan Simone de Beauvoir'un ünlü "kadın doğulmaz kadın olunur" sözü oluşturur. Beauvoir'a göre toplumun kadından beklediği davranış şekilleri olan kadınlığı oluşturan şey doğa değil, bütünüyle uygarlıktır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde yaşanan sorun biyolojik olarak erkek cinsiyeti değil, toplumun erkeklere verdiği erkeklik rolleridir [63].

Bin dokuz yüz doksanlara geldiğinde bütün Batılı ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda feminist örgütlenmeler oluştu. Üçüncü dalga feministler cinsiyet algılarını sorgulamakta, modern hayatla kadının toplumdaki yerinin gelişmediğini dile getirmektedir. Batılı beyaz ırktan kadınların egemen olduğu feminizm algısını değiştirip, daha çok çeşitliliğe sahip olmayı hedeflemişlerdir. Üçüncü dalga feminist hareket, postmodern feminizm olarak da adlandırılan üçüncü dalga feminizm toplumsal cinsiyet gibi soyut kategorilerin değişmez olmadığını; sınıf, etnik köken, ırk gibi değişkenlerle her zaman değiştirilmeye açık olduğunu varsaymaktadır. Bu anlamda postmodern feminizm de her türlü genelleştirmelerin ve soyut kavramların reddedilmesi temeline dayanır. Postmodern feministler sınıf, ırk, kültür, yaş, siyasal eğilim ve cinsel uygulamalara bakış konularında ikinci dalga feministlerden ayrılırlar. Postmodern feministler, ikinci dalga feministlerin kadın ve erkek arasındaki ötekilik durumunu reddederler. Biyolojik cinsiyet olgusunun da sonradan edinildiğini savunurlar. Bu bağlamda 'queer' teorisi ile üçüncü dalga feminizmin benzer yönleri çoktur. Queer teorisine göre, her türlü ana akım tarafından belirlenen "normal" düşünme biçimine karşı bir duruş olarak ortaya queer politikası çıkmıştır. Queer teorisi, yalnızca kadın-erkek yapılarını değil, aynı zamanda egemen cinsel yönelimleri de sorgulamaya çalışır. Tüm toplumlarda insanların büyük çoğunluğu heteroseksüel olmakla birlikte azınlıkta kalan cinsel tercih ve eğilim vardır. Bu tercih ve eğilimler heteroseksüel erkek ve heteroseksüel kadınlar dışında farklı toplumsal cinsiyet kimliklerinin doğmasına da neden olmuştur. Toplumsal cinsiyet kimliği, doğuştan var olan biyolojik cinse bağlı olarak, sosyal birçok faktörlerin etkisi altında sonradan edinilir [64]. Julia Kristeva'ya göre cinsel açıdan ayrıştırılmış sınıflardan bahsetmek yanlış olduğunu bildirip kadın ve erkek demeden herkesin kendine has özel cinselliği var olduğunu belirtmiştir [65]. JudithButler ise

sadece toplumsal cinsiyet değil, aynı zamanda biyolojik cinsiyet de toplumsal, yani sosyokültürel olarak koşullanmış bir kavram olup doğa tarafından oluşturulmuş mutlak bir durum olmadığını vurgulamıştır. Bu yaklaşımda kişi bir bütün olarak ele alınmakta belirli bir cinsiyete ait olmak yerine, bireyin sadece insan kimliğiyle değerlendirmesinin önüne geçmektedir. Bu bağlamda geleneksel çift cinsiyetlilik, “çok cinsiyetlilik” ile yer değiştirmektedir [63].

## 2.5. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Ev İçi Emek

Kadınların ve erkeklerin yaptığı işler bakımından bir tarafı daha avantajlı kılan, yapay bir ayrıştırma söz konusudur. Cinsiyetçi iş bölümü adı verilen bu ayrışmada, kadın emeğini erkek emeğine göre daha değersizdir. Bu ayrışma aynı zamanda kadını aile içinde konumlandırarak ihtiyaç hâlinde ücretli çalışmaya katılmasının koşullarının belirlenmesine ya da bütünüyle engellenmesine neden olmaktadır [66]. Oysa bu iş bölümü ayrışmasında erkeklerden kamusal alanda ücretli işte çalışması beklenirken, kadınlardan kendi doğasına uygun olduğu dayatmasıyla aile üyelerinin ihtiyaçları ve bakımını karşılaması beklenir. Kadınların ev ile ilgili yaptıkları işler, değişim değeri taşımadığı yani ücretlendirilmediği için değersiz kabul edilir [66, 67].

Kadınların aile içinde, yakınları ile ilişkilerinde harcadıkları karşılıksız emeğe ev içi emek denmektedir. Bu emek ev yaşamına yönelik, çocuklara yönelik ve yaşlı ve hastalara yönelik olmak üzere üç alt grupta toplanmaktadır.

Ev işleri çabuk tüketilen, düşük statüde işler olup, planlanmaları da ayrı emek gerektiren, kar getirmez ve sadece kullanım değeri olan işlerdendir. Oysa ev işlerinin çoğunluğu çalışma hayatında iş ücret karşılığı yapılır. Kadınların çocuk bakımı, beslenmesi, temizliği, okul ve sosyal etkinlik faaliyetleriyle ilgilenilmesi çocuklara yönelik ev içi emektir. Yaşlı ve hastalara yönelik ev içi emek ise, onların bakımları, beslenmeleri, temizlik işleri, ilaçlarının düzenli alınması, doktor ve hastane randevularının takibi gibi işleri kapsamaktadır [67].



Ev içi bakım emeği toplumun yeniden üretimine katılması hayati önem taşır. Kadınların gönüllü olarak sundukları neslin üremesi, yaşlı ve hastaların bakımı, ailede ücretli işte çalışanların gündelik ihtiyaçlarının karşılanması gibi işleri kapsayan ev içi bakım emeği, toplumsal bağların ve toplumun sürekliliğini sağlayarak toplumun varlığı için önemli unsurdur. Ancak ataerkil sistemde ev içi emek gerektiren işler kadınların primer sorumluluğu olarak görülür. Ev içi bakım emeğinden kadınların doğal olarak sorumlu olduğu algısı, bir yandan toplumun en ağır işini kadınlara yüklemekte, öbür yandan da buna zemin hazırlayan ataerkil ilişkileri gizlemektedir [68].

## **2.6. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Sağlık İlişkisi**

Parrillo, ayrımcılığı, eşit ve benzer olanlar arasında yapılan farklı muameleler olarak tanımlamaktadır [69]. Cinsiyet eşitsizliği; güç, prestij ve mülkiyet dağılımı gibi bireysel meziyetlere göre değil, bir cinsin diğer cins üzerinde baskın ya da diğerine göre üstün olduğu inancına dayanan cinsiyet ayrımcılığıyla açıklanmaktadır [69, 70]. Cinsiyet ayrımcılığı daha çok kadınlara yönelik ortaya çıktığı bilinmektedir.

Kadın ve erkeklerin biyolojik özelliklerinin farklı olmasından kaynaklı hastalık görülme sıklığı, şiddeti, risk faktörleri ve sağlık ihtiyaçları aynı olmayıp bilgi, hizmet, eğitim ve teknolojilere erişimi de farklılık gösterir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, sağlığın iyi veya kötü olma durumu ve uygun sağlık hizmetlerinden yararlanmada kadın ve erkekler arasında eşitsizliklere yol açabilir [71].

Kadınların ve erkeklerin fizyolojik ve anatomik farklılıklarının dolayı farklı hastalıklara yakalanması bilinen bir gerçektir. Buna ek olarak toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yaşamın her döneminde her iki cinsiyette değişen sağlık sorunlarına da neden olabilir. Sağlıkla ilişkili konularda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı irdelenerek kadınların sağlıklarının neden dezavantajlı olduğu, sağlığa ulaşmada kadının karşılaştığı zorluk ve bu zorluklarla başa çıkabilme yolları tespit edilir. Aynı zamanda, erkeklerin de toplumsal cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle sağlık sorunları tespit edilebilir [72]. Ancak kadınlarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olumsuz sonuçları, yaşamın her döneminde erkeklere göre daha fazla görülmekte olup

kadınların bazı insan haklarını kullanamamalarına ve sağlıklarının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır [63].

İnsan sağlığının ya da hastalık durumunun belirlenmesinde biyolojik ve sosyal çevre etkilidir. Kadın ve erkeklerdeki sağlık ve hastalık örüntüleri belirgin farklılıklar gösterir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kadınların ikinci sınıf vatandaş muamelesi görmesine, düşük toplumsal statüye sahip olmalarına, daha sağlıksız koşullarda yaşaması, sosyal olarak güçsüz olmasına ve ekonomik bağımlılığına neden olarak kadınların sağlığını olumsuz etkilemektedir [55]. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kadınlar, çoğunlukla daha sağlıksız koşullarda yaşarlar ve bazı hastalıklara karşı daha duyarlıdırlar [55].

Toplumsal cinsiyet rolleri gereği ücretli işlerde çalışan erkekler olduğu için tarih boyunca mesleki hastalıklarının görülmesi ve ölümleri kadınlardan daha fazla görülmüştür. Tarımsal ekonomiden endüstriyel ekonomiye geçişle beraber erkeklerin ölüm riski olan işlerde çalışmaya başladığı gözlemlenmektedir. Aynı zamanda erkeklerin dinî ve diğer toplumsal sınırlamalar yönünden kadınlara göre daha özgür olan erkekler, alkol tüketimi, madde kullanımı gibi bir dizi riskli davranışların görülme sıklığı daha fazladır [73].

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına bağlı kadın sağlığı sorunları anne karnında cinsiyet seçimli düşükle başlamakta olup, bebeklik ve çocuklukta dişi genitalmütilyasyonu ve beslenme sorunları ile devam etmektedir. Ergenlik ve erişkinlik dönemlerinde ise kadınlarda erken veya istenmeyen gebelikler, güvenli olmayan düşükler, korunmasız cinsel ilişki, cinsel yolla bulaşan hastalıklar, cinsel taciz/istismar, paralı seks, sigara ve madde kullanımı sorunları ortaya çıkmaktadır. Yaşlılıkta toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, menapozalemtomlar, malignansiler, kardiyovasküler hastalıkları, osteoporoz gibi morbidite artışı ve yaşam kalitesi gibi önemli sorunlara yol açar öne çıkmaktadır. Kadınların hayatı boyunca sağlıkta ilgili öne çıkan sorunlar; ihmal, hizmetten yararlanamama, şiddet, toplumsal baskı ve morbidite ve mortalite artışıdır [73].

## 2.7.Kadın Ve Kalkınma

Kalkınma, sanayileşme, modernleşme, ilerleme, büyüme ve yapısal değişme gibi kavramlarla iç içe geçmiş olup üretim ve kişi başına ulusal gelirin artırılmasıyla birlikte, ekonomik ve sosyokültürel yapısının da değiştirilmesi anlamına gelmektedir [74]. Kadınları kalkınma ile birlikte ele alan ve toplumsal cinsiyet açısından irdeleyen kapsamlı ve birbirinden farklı anlayış ve uygulamalar söz konusudur.

İktisatçıların 1930’larda kalkınmayı bir tür modernizasyon olarak tanımlamış olmasına rağmen bu dönemde kadınlar çalışma hayatında gereken role sahip olmamışlardır [75]. Kadın haklarına ilişkin konular, 1950-1960 döneminde esas olarak insan hakları içinde ele alınıyordu. Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ilk kez ayrı sözleşmeyle ele alınmıştır. Batı’da, 1960’lardaki kalkınma sürecinde kadının sanayinin dışında tutulması gerektiği yönünde görüşler hakimdi. Kadının esas kimliği, erkeklerin egemenliğindeki kalkınma ajansları tarafından, eş ve anne olarak tanımlanarak refah stratejileri etrafında şekillendirilmiştir [76]. Kadının kalkınmayla ilgili olarak yapılması gereken işlere dâhil edilmesi gerektiğine ilişkin anlayışın temelleri 1960-1970 yıllar arasında “Birleşmiş Milletler Birinci Kalkınma On Yılı” deklarasyonunda atıldı. Bu dönemde ikinci dalga feminizmle birlikte kadınların, kamusal alanda çalışmasına dair problemlerin aşılmasına ilişkin devlet desteğinin ötesinde, erkeklerle fırsat eşitliği talepleri ve dünyanın daha yoksul bölgelerinin kalkınmasına yönelik eleştirileri şeklinde karşımıza çıkmaktadır [77].

Kalkınma programlarında kadınları iktisadi aktörler olarak değil, bir nesne olarak gördüğü ve sadece evdeki üretici rolleriyle ilgilendiği için, onları kadın değil yalnızca eş ve anne olarak ele alınması şeklinde yer verilmişti. Birleşmiş Milletler 1970’lerde kadınların öğrenimini, beslenmesini ve statüsünü geliştirme yollarını aramaya başlamıştır. Kadınların tam olarak kalkınmaya katılmasının sağlanamaması kaynak israfı olarak nitelendirilmekle birlikte, ekonomiye katkılarının kalkınma sürecini hızlandıracağı ve daha etkin hâle getireceği anlayışı hakim olmaya başladı. Bu anlayış ile kadınların üretime eşit ölçüde katılması ve kalkınma olanaklarından eşit olarak faydalanması fikri ön plana çıkmıştır [78]. Toplumsal değişimlerin ve kalkınmanın kadınların sosyal, ekonomik ve kültürel yönden durumlarını nasıl

etkilediği, Kalkınmada Kadın (Woman in Development -WID), Kadın ve Kalkınma (Womanand Development -WAD), Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma (Genderand Development -GAD) olmak üzere üç temel teorik yaklaşımla ele alınmaktadır.

Kalkınmada kadın yaklaşımında, kadın-erkek eşitsizliği geleneksel toplumsal yapıyla ve basit teknolojiyle açıklanmakta olup, bu yaklaşıma göre ekonomik gelişmeler, eğitim yoluyla kadının ekonomik hayata katılmasını sağlayarak kadını özgürleştirmesi amaçlanmaktadır.

Kadın ve kalkınma yaklaşımına göre ise kadının kamusal alanda çalışarak para kazanması özgürleşmesinin en önemli yoludur. Ancak bu yaklaşımda kadının ev içindeki rolünün sorgulanması yetersiz kalmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ve kalkınma, kadının ev dışı üretime katılmasını, erkeğın de özel alandaki iş bölümüne katılması görüşü ön plana çıkmaktadır. Bu görüş ile kadının sadece ekonomiye katılımını değil, aynı zamanda yaşadığı sosyal eşitsizlikleri de ortadan kaldırmaya yönelik bilinç oluşturmaları ve farkındalık yaratılması amaçlanmaktadır.

‘Kadın ve kalkınma’ ile ‘Toplumsal cinsiyet ve kalkınma’ yaklaşımları ataerkil ideoloji ve kadınların kaynaklara ulaşım imkânındaki sınırlılıklarından dolayı kadının büyük ölçüde dezavantajlı konuma düştüğünü vurgular. Bu iki yaklaşım ataerkilliğın sadece kültürel değil aynı zamanda ekonomik ve siyasi temelli bir kavram olduğu üzerinde durur. ‘Kalkınmada kadın’ yaklaşımında ise ataerkilliğın kültürel unsurlardan beslendiği görüşü hakimdir[63].

## **2.8. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası**

İnsan yaşamında karşımıza çıkan eşitsizliklerden biride toplumsal cinsiyet eşitsizliği olup kadınlar ve erkekler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için çeşitli politikaların uygulanması söz konusudur. Bu politikalar kadınların kamusal yaşamdan dışlanmış olmalarına neden olan ve kadınları erkeklere kıyasla ikincilleştiren farklılıklardan yola çıkarak oluşturulması gerekir. Bu durumla ilgili politikalar birinci feminist dalda ile ele alınmıştır. Birinci feminist dalga sonucunda kadınlar, oy hakkı, eğitim ve çalışma hakkı gibi toplumsal yaşam alanlarının her

düzeyinde erkeklerle eşit haklar tanınmış olmasına rağmen somut kazanımlara rağmen eşitsizliğin devam ettiği görülmüştür. İkinci feminist dalga politikadan ekonomiye, eğitimden sivil topluma kadar kamusal dünyanın pek çok alanının hala ezici bir biçimde erkeklerin olması sorunu üzerinde durarak, eşitsizliğin giderilmesi için kuram ve politika/eylem düzeyinde yeni yaklaşımların gelişmesine zemin hazırlanmıştır [79, 80]. Bu akımla birlikte toplumsal cinsiyet kavramı ortaya konuşmuştur. Böylece cinsiyet rolleri arasındaki eşitsizliklerin giderilmesine yönelik politikalar gündeme gelmiştir. Cinsiyet eşitliğini yakalama politikalarının oluşturulmasında üç yaklaşım söz konusudur. Bunlardan ilki, kadın ve erkeğin aynı olduğu varsayımı üzerinden oluşturulan eşitlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda erkeklik norm olarak ele alınmakta ve kadınların erkekler gibi davranması beklenmektedir. İkinci yaklaşım ise kadın ve erkek arasındaki farklılığa vurgu yaparak kadınların farklı olarak değerlendirilmesi gerektiği üzerinde durmaktadır. Cinsiyet eşitliğini hedefleyen üçüncü yaklaşım ise, biyolojik farklılıkları gözetken ancak bu farklılıkların, farklı rollere yol açmasını eleştiren yaklaşımdır. İş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği yakalamak için ortaya konan bu üç yaklaşım çerçevesindeki politikalar şu şekildedir:

1. Kadın ve erkeğin eşitliğini sağlama hedefi ile eşit istihdam oranı, eşit ücret, eşit işsizlik oranı gibi politikalar,
2. Kadınlara erkeğin farklılığı nedeniyle çocuk ve bağımlı bakımı gibi kadının doğurganlığına yönelik kamusal hizmet politikaları,
3. Aile ve iş yaşamının uyumu, yarı zamanlı çalışma, bakım izinleri gibi cinsiyet rollerini dönüştürücü politikalar [81, 82]. Son dönemlerde bu üç politik yaklaşım çerçevesinde kimi alanlardaki benzerlikler ve kimi alanlardaki farklılıklardan hareketle, karma politikalar üretilerek, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması üzerinde durulmaktadır [82].

## **2.9. Ücretli İşte Çalışan Kadınların Emzirme Dönemindeki Durumları**

Dünya nüfusu 2015 yılında 7.3 milyara olup, bu nüfusun %49.6'sını kadınlar oluşturmaktadır [83]. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışma Yaşamında Kadınlar Yüzüncü Yıl Girişimi (ILO's Women at Work Centenary Initiative) kapsamında hazırlanan 2016 yılı raporuna göre 2015 yılında küresel düzeyde,

istihdam/nüfus oranı kadınlarda %46 olduğu ve kendi hesabına çalışan ve aile çalışanı durumunda 586 milyon kadın olduğu bildirilmiştir. Bu rapora göre Dünyadaki iş gücü piyasasındaki kadınların %52.1'i ücretli işte çalışmakta olup aynı zamanda milyonlarca kadının, emzirmek için büyük engelleri olan, güvencesiz, mevsimlik ve yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Küresel ölçekte, kadınların yüzde 38'i, kayıt dışı çalışırken, kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu bölgelerde bu yüzde 74,2'ye kadar çıkmaktadır [84]. "TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırmasında" 2013 yılında, Türkiye'de 15 yaş ve üzeri nüfus içerisinde istihdam oranı %45,9 olduğu bildirilmiştir. Erkeklerin %65.2, kadınların ise %27.1'nin istihdam edildiği rapor edilmiştir. Avrupa Birliği üye ülkelerinde (28 ülke) kadınların %58,82'nin çalışma hayatında olduğu bildirilirken, en yüksek istihdam oranı %72,5 ile İsveç'in, en düşük oran ise %39,9 ile Yunanistan'ındır [18].

Kadın ve erkeğe yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri, son yıllarda küreselleşme ve kentleşmenin etkisiyle büyük bir hızla değişmektedir. Bu değişim ev ve iş yaşamında rol değişimlerini de beraberinde getirmektedir [73]. Kadınların hem ücretli işte çalışıp hem de ev içi emeği devam ettirdiği iki vardiyalı yaşam toplumsal cinsiyet rollerindeki değişimlerden biridir. Ücretli işlerde çalışan kadınların iki vardiyalı yaşamın söz konusu olduğu ataerkil toplumlarda her ne kadar ev işi ve ev bakım yükleri azalsa da ev içi emeği devam etmektedir. Bu nedenle ücretli işte çalışan kadınlar, erkeklerden farklı olarak iki vardiya yapar.

Biyolojik yapıları gereği, çocuk doğurma ve belli bir yaşa kadar emzirme sorumluluğu kadına aittir. Bu sorumluluklar cinsiyet temelli farklılıkların toplumsal cinsiyet rollerinin derinleşmesine aracılık eder. Toplumun kadını annelikle özdeşleştirilmesi sonucu oluşan ideal annelik algısı gibi durumlar, emzirmenin toplumsal cinsiyet rollerini derinleştirmesine örnektir. Doğum ve emzirmeye birlikte çocuğun tüm sorumlulukları kadınlara yüklenerek, onlardan bu sorumlulukların yanı sıra ev içi bakımı devam ettirmeleri de beklenir [71]. Bu roller kadınların ücretli işte çalışmalarını kısıtlayan bir durum olarak da ortaya çıkabilir. Emziren kadın ücretli işte çalışıyorsa, kendisinden hem bebeğine bakması hem de ev içi bakım yapması beklendiğinden, işi bırakma durumuyla karşı karşıya kalabilir. Ya da işi bırakamayacağı için bebeğini emzirmeye devam edemeyebilir. İş ile bebeğini

emzirme arasında tercih yapmak zorunda kalan kadın ideal annelik baskısı hissedebilir [85].

İşyerleri koşullarının kadınların gebelik ve emzirme dönemlerine göre düzenlenmemesi, kadının doğurganlığına ait özel koşulları destekleyen cinsiyet eşitliği politikası oluşturulmaması, uygulamada hem ücretli çalışan hem de emek piyasası dışında kalan kadınlara yönelik ayrımcılıklarla sonuçlanmasına ve ataerkil toplumsal cinsiyet rollerinin güçlenmesine yol açabilmektedir. Kadınlara yönelik bu ayrımcılıkların devam etmesi durumunda, kadınların büyük çoğunluğu ev kadını olarak atıl kalmasına ya da iş güvencesi olmadan, düşük ücretle emeklerini piyasaya sunmasına neden olabilir [81]. Gebelik ve emzirme döneminde ücretli işte çalışan kadınları destekleyici politikaların yetersizliği ve toplumun kadını annelikle özdeşleştirilmesi sonucu oluşan ideal annelik algısı gibi sosyal engeller nedeniyle, emzirme kadınların iş yaşamında ciddi sınırlamalara yol açar [71]. Ücretli işlerde çalışan kadınların iş yerlerinde emzirmeyi devam edebilmeleri için, ücretli doğum izinlerinin, günlük ücretli süt izinleri, yarı zamanlı çalışma, iş yükünün azaltılması, iş yerinde kreş açılması, anne sütünü saklamak ve emzirme molaları için iş yeri koşullarının düzeltilmesiyle mümkün olabilir [47, 71].

### 3.GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1.Araştırmanın Yeri

Araştırma, Eskişehir ili Odunpazarı Belediyesi sınırları içinde yer alan Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde (ESOGÜ) gerçekleştirildi.

Eskişehir İç Anadolu bölgesinin kuzeybatısında yer alan, TÜİK verilerine göre 2015 nüfusu 414 511'i kadın, 412 205 'i erkek olup toplam 826 716'dır. Nüfusun 700 281'i (%84.7) il merkezinde yaşamaktadır. Toplam kadın nüfusu 414 511 olup, doğurganlık çağında kadın nüfusu 219 361 (%53.9)'dir[18]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kayıtlarına göre, Eskişehir'de sigortalı kadın çalışan sayısı 35 646'dır [86]. Kamu personeli istihdamı edilen kadın personel sayısı ise 15 902 (%37.9) 'dir[87] .

Eskişehir ulaşım kolaylığı, enerji olanakları, uygun tarımsal yapısı ve zengin maden yataklarının yanı sıra sanayide de oldukça gelişmiş bir şehirdir. Halkın geçim kaynağı özellikle il merkezinde sanayi, ilçelerde ise tarıma dayalıdır. İlin ekonomisinde ticaret ve hizmet sektörü % 60'lık bir paya sahiptir. Eskişehir'de, organize sanayi bölgesi ve iki ayrı küçük sanayi sitesi vardır. Toprağa dayalı sanayiden lokomotif ve uçak yapımına kadar çok değişik sanayi dallarında işletme de istihdam olanağı sağlanmaktadır. Makine, metal ve gıda sektörleri sanayinin %70.0'ini oluşturmaktadır [88].

Eskişehir halkının öğrenim düzeyi yüksektir. Nüfusun %99.0 okuryazardır. Şehir Merkezinde Anadolu Üniversitesi ve Osmangazi Üniversitesi (ESOGÜ) olmak üzere iki devlet üniversitesi bulunmaktadır. ESOĞÜ 42 yıllık bir üniversite olup 11 Fakülte, 4 Yüksekokul, 1 Devlet Konservatuvarı, 4 Meslek Yüksekokulu ve 5 Enstitü vardır. İki bin on beş itibariyle üniversitede çalışan 1167 öğretim elemanı, 1791 idari personel ve 491 temizlik/hizmet personeli çalışmaktadır. Üniversitede çalışan idari personelin %53.0'ü (951 kişi) ve temizlik işçisi olarak çalışanların %31.5'i (155 kişi) kadındır [89].



### 3.2.Araştırmanın Tipi

Bu çalışma, ESOGÜ büro çalışanları ve temizlik işçilerinde gerçekleştirilen nitel bir araştırmadır. Nitel araştırmalar toplumsal olguları parçalarına ayırmadan, bütüncül olarak kavramaya, bu olgu ve olayları toplumsal ve kültürel bağlam içerisinde, yaşayanların bakış açısıyla derinlemesine bir şekilde anlamaya çalışan araştırmalardır. Toplumsal olgular arasındaki nedensellik ilişkilerini ortaya koymaya çalışan ve 'ne, nerede, ne kadar' gibi açıklamaya yönelik sorulara yanıt arayan nicel araştırmaların aksine toplumsal olgulara ilişkin derin bir anlayışa ulaşmayı amaçlayan ve 'neden, nasıl' gibi sorularla konuyu anlamaya yönelik yapılan araştırmalardır. Nitel araştırmalar, sonuçlardan daha çok sürecin nasıl olduğu, nasıl geçtiği ile ilgilenmektedir. Dolayısıyla nitel araştırmalarda sürecin anlamı önem taşımaktadır [90]. Nitel araştırmalar toplumsal geçerlilik, kültürel anlam inşa eder. Gerçeklik Oluşturulur. Asıl olan çalışılan durumdur. Etkileşim içindeki süreçlere ve olaylara odaklanır [91]. Nitel araştırmada bireysel görüşme- mülakat, Grup görüşmesi, Gözlem olmak üzere, üç veri toplama yaklaşımı vardır<sup>1</sup>[92]. Nitel araştırmalarda veri toplamak için en sık kullanılan teknikler arasında yarı-yapılandırılmış görüşmeler yer almaktadır. Çalışma büro memuru ve temizlik işçisi

---

#### <sup>1</sup>-Mülakat

Mülakat, görüşme yöntemi ile veri toplama da kendi arasında üçe ayrılır.

**a- Yapılandırılmış görüşmeler:**Sorular önceden belirlenmiştir ve herkese aynı sorular sorulur (anket gibi).

**b-Yarı yapılandırılmış görüşmeler:**Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği sahip olduğu belli düzeydeki standartlığı ve esnekliği nedeniyle, yazmaya ve doldurmaya dayalı testler ve anketlerdeki sınırlılığı ortadan kaldırması ve belirli bir konuda derinlemesine bilgi edinmeye yardımcı olması nedeniyle araştırmacılar tarafından sıklıkla tercih edilmektedir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler ne tam yapılandırılmış görüşmeler kadar katı, ne de yapılandırılmamış görüşmeler kadar esnek, iki uç arasında yer almaktadır. **c-Yapılandırılmamış görüşmeler:** Yapılandırılmamış mülakatta sorular serbesttir. İstenilen konuda derinlemesine gidilebilir. Verilen cevaplar yönlendirici olur.

#### **2-Grup görüşmesi**

Bazen birçok kişiden görüş toplamak yerine bir uzmanlar grubundan görüş almak, gerçeğin daha doğru anlaşılmasını sağlar. Görüşme gruplarının 6-10 kişiden oluşması en uygun olanıdır. Daha azı güvensiz, daha fazlası zordur. Bir araştırmada birkaç grubun görüşleri alınırsa daha iyi olur. Tek grubun görüşlerine dayanmak yanlış olabilir.

#### **3-Gözlem (Observation)**

Nitel verilerin hepsi doğrudan görüşmelerle sağlanamaz. Bazen başkalarının gözlem ve düşüncelerinden ziyade doğrudan gözlem yapmak daha güvenilirdir. Nitel araştırmada kullanılan görüşme tekniğinin belirleyici özelliği, görüşülen kişilerin bakış açılarını ortaya çıkarma olmaktadır. Bu nedenle görüşülenlerin, anlam dünyalarını, duyu ve düşüncelerini anlamak, nicel görüşmelerden farklı olarak yüzeysel değil daha derinlemesine bilgi edinmek esastır [92]. H., A., "nitel araştırma teknikleri";. 2005: ANKARA ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI.

olarak çalışan emziren kadınların duygu, düşünce ve deneyimlerimden faydalanılarak işyeri koşullarının ve toplumsal cinsiyet unsurlarının emzirme üzerine etkisinin ortaya konulması amacıyla yapıldı. Nitel bir desene sahip olan bu araştırma diğer tüm nitel araştırmalarda olduğu gibi genelleme amacı taşımamaktadır.

### 3.3. Evren Ve Örneklem

ESOGÜ bünyesinde 1106 kadın bulunmaktadır. Araştırma evreni 01 Eylül 2014 – 01 Mart 2015 tarihleri arasında, ESOĞÜ bünyesinde büro personeli ve temizlik işçisi olarak çalışan iki yaş altı çocuğu olan ve annelik izni bitimi çalışma hayatına geri dönmüş 45 kadından oluşmaktadır. Araştırma evreninden çalışma grubuna dahil edilecekler aşağıdaki seçim kriterlere göre belirlendi:

- Miadında doğum yapma
- İkiz doğum yapmama,
- Çocukta doğumsal anomali bulunmaması,
- Doğum sonu hastaneden bebeği ile birlikte taburcu olma
- Doğum sonrası işe başlayana kadar emziriyor olmak
- Annelik izni bitimi işe döndükten sonra emzirmiş olmak

Araştırma evrenini oluşturan kadınlar incelendiğinde içlerinde bu kriterlere uyan 39 kadın olduğu gözlemlendi. Örneklem seçim kriterlerine uyan 39 kadının tamamına ulaşılmaya çalışıldı, içlerinden dördü çalışmaya katılmayı reddetti. Çalışmaya katılmayı kabul eden ve seçim kriterlerine uyan 35 kadının tamamıyla görüşüldü.

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyetle ilgili eşitsizlik ve sorunlar, toplum genelinde çalışan kadınların tamamını etkilemektedir. İster işçi statüsünde ister memur statüsünde olsun, çalışan kadınlar özellikle annelik ve emzirme söz konusu olduğunda çok benzer problemlerle karşılaşmaktadırlar. Ancak bu problemler, memur ve işçilerin farklı yasal statülere ve farklı özlük haklarına sahip olmaları, öğrenim düzeylerinin farklı olabilmesi, toplumsal konumları farklı olması gibi nedenlerle çeşitlilik göstermektedir. Bu çeşitliliğe rağmen toplumsal cinsiyetten kaynaklanan sorunların farklı istihdam statüsündeki kadınları bir ortak paydada birleştirdiği söylenebilir. Araştırmanın evreninin ESOĞÜ'den seçilme nedeni, aynı

mekânda bir arada ve birlikte çalışan memur ve işçi kadınlara ulaşabilme olanağının olmasıdır. Bu konuda özel sektörde yapılacak bir çalışma ancak işçi statüsündeki kadınları kapsayacak memurlara ulaşılmayacaktır, böylece bu konuda yasal statünün ve özlük haklarının ne gibi farklılıklara neden olduğu incelenemeyecektir. Bu araştırmada, emziren ve çalışan kadınların sorunlarını ve toplumsal cinsiyete bakışlarını betimlemekle birlikte, memur ve işçi kadınların karşılaştıkları zorluk ve problemlerdeki, toplumsal cinsiyete bakışlarındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya konulmaya çalışıldı.

### 3.4. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplanabilmesi için rektörlük personel daire başkanlığından, her fakültenin personel birimlerinden ve hizmet alımı yapılan şirketten sözlü izinler alındı. Kadınlara görüşmelere başlamadan önce her bir birimden çalışma kapsamına uygun şartları taşıyan kadınların isimleri öğrenildi. Seçim kriterlerine uygun kişilerin üniversitede çalıştığı bölümlere önceden gidilerek, kendilerine çalışmanın konusu ve amacı hakkında bilgi verilip araştırmaya katılmayı kabul edenlerden sözlü onamlar alınarak, görüşme tarihi ve yeri belirlendi. Görüşme yapılacak yerler yalnız görüşme yapma olanağı olan, sessiz ortamlardan seçildi. Çalışma grubunu oluşturan kadınlarla olan görüşmeler ya kadınların çalıştığı birimlerde ya da ESOGÜ Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı'na ait toplantı odasında yapıldı. Görüşmeler araştırmacı tarafından yürütüldü.

Çalışmada veri toplama tekniği olarak yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği ile yüz yüze araştırmacı tarafından gerçekleştirildi. Görüşülen kadınların Sosyo ekonomik ve demografik (yaş, öğrenim durumu, mesleği, çalışan statüsü, doğum sonrası emzirme süresi, işe başladığında bebeğin yaşı (ay), ücretsiz izin kullanım durumu) özellikleri ile ilgili soruları içeren anket form ve yarı-yapılandırılmış görüşmelerde yer alacak sorular çalışmanın amacına uygun olarak literatür taramasının ardından oluşturuldu. Oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu Ek-1'de sosyo ekonomik ve demografik anket formu ise Ek-2'de sunulmuştur. Görüşmelerde kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunda çalışma yaşamı [46-49, 54, 79, 81, 82] ve toplumsal cinsiyetle [61, 66, 68, 71, 85] ilgili kadınların emzirme davranışı üzerine etki edebilecek faktörlerle ilişkili 10 tane açık uçlu soruya

yer verildi. Araştırmada veri toplamaya başlamadan önce soruların işlerliğine bakmak için çalışma kapsamına alınmayan iki yaşından küçük çocuğa sahip büro ve temizlik işçi olarak ESOGÜ’de çalışan üç kişi ile görüşme yapıldı.

Çalışma grubunu oluşturan kadınlardan, görüşmelere başlamadan önce sözlü ve yazılı onamları alınmış olup görüşme esnasında ise ses kayıtları alındı. Mülakatların süresi 30- 80 dakika arasında değişmekte olup ortalama 55 dakika sürdü. Ses kayıtları daha sonra deşifre edilerek analiz edilmek üzere dijital ortamda, kelime işlem programına aktarıldı. Ses kayıtlarının çözümleme aşamasında sosyo ekonomik ve demografik özelliklere ilişkin sorulan sorular araştırmacı tarafından anket formuna işlendi.

### 3.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Veri değerlendirilmesinin ilk aşamasında, çalışma grubunu oluşturan kadınlardan elde edilen toplam 33 saat 20 dakikalık ses kaydındaki tüm konuşmalar, deşifre edilerek bilgisayarda Microsoft Word programına aktarıldı. Görüşmeler önce betimsel ve sistematik olarak analiz edilip yorumlandı.<sup>2</sup> Analizler sırasında gözlem

---

<sup>2</sup> Veri çözümlemesinin bu üç aşaması bazı araştırmacılar tarafından birbirinden ayrı çözümlemeler olarak değerlendirilmekte birlikte, birbirinden tamamen ayrı ve bağımsız olmadıkları da kabul edilir. Sistematik çözümleme betimlemeyi, yorumlama ise hem betimlemeyi hem de sistematik çözümlemeyi içeren süreçlerdir.

Betimleme; bir kişinin, nesnenin veya olayın özelliklerini kelimelere aktarmak olarak tanımlanabilir. Betimsel çözümlemede araştırmacılar ağırlıklı olarak katılımcıların kendi ifadelerinden doğrudan alıntılar yapar, bu ifadeleri mümkün olduğunca değiştirmeden, aynen kullanarak okuyuculara sunar. Araştırmacı durumu olduğu gibi ortaya koyup tanımlamayı amaçlar; bu nedenle görüşmelerden uzun alıntılar yaptığı gibi araştırmada kaydedilen gözlem notlarını da uzun ve ayrıntılı bir şekilde okuyucuya aktarır.

Sistematik çözümleme, verilerin incelenmesi, sınıflandırılması, aralarındaki benzerlik ve farklılıkların ortaya konması ve böylece verileri okuyuculara anlamlı kılacak belirli temaların ve desenlerin ortaya konması sürecidir. Sınıflandırma süreci, verilerin çözümlenebilecek kategoriler haline getirilmesidir. Araştırmacı, bir bütün hâlinde elinde bulunan verileri kavramsal olarak anlamlı olan parçalara böler, daha sonra bu parçalar birbirleriyle olan ilişkilerini gösterecek şekilde yeniden ilişkilendirir ve birleştirir. Veriler sınıflandırdıktan sonra veri parçaları arasındaki düzenlilikleri ve farklılıkları inceleyebilir ve çeşitli desenler ortaya konarak temalar oluşturulur.

notlarından da faydalanıldı. Deşifre edilen ses kayıtlarının analizi sonucunda, elde edilen bulgular paralelinde temalar ve alt temalar (kategoriler) oluşturuldu. Oluşturulan tema ve alt temalar bireyi çevresiyle birlikte bir bütün olarak el alan Sosyo ekolojik model (referans) çerçevesine göre değerlendirildi.

Görüşmeler sırasında gözlem notlarından da faydalanılarak çözümlenmeler betimsel ve sistematik olarak analiz edilerek ana ve alt temalar belirlendi. Betimsel çözümlenmede araştırmacılar ağırlıklı olarak katılımcıların kendi ifadelerinden doğrudan alıntılar yapar, sistematik çözümlenme ise verilerin incelenmesi, sınıflandırılması, aralarındaki benzerlik ve farklılıkların ortaya konularak verilerin okuyuculara anlamlı bir şekilde sunmak için temaların ve desenlerin ortaya konması sürecidir.

Sosyo-ekolojik model, birey ile onu çevreleyen ve etkin olarak içinde yer aldığı ortam ve bağlam arasındaki ilişkiyi inceler [94]. Sosyo ekolojik model psikoloji ve insan gelişimi alanlarından geliştirilmiş olup ilk ele alanlar Lewin, Barker ve Bronfenbrenner'dir. Daha sonra birey ile çevrenin etkileşimi bağlamında davranışları anlamak için çalışmalar devam etmiştir. Sosyo ekolojik model günümüzde sağlığın teşviki, sağlık psikolojisi, epidemiyoloji ve anne çocuk sağlığı gibi halk sağlığını ilgilendiren alanlarda da sıklıkla kullanılmaktadır [95]. Sağlık alanında Sosyo Ekolojik Modeli beş düzeyde inceleyen anlayışlar vardır [96-98]. Bu modele göre, sağlık üzerine etki eden faktörlerin beş düzeyi:

- 1- Kişisel düzey: Bu düzeyde kişilerin inancı, tutumu, değerleri, bilgisi, davranış ve deneyimleri gibi bireye özgü özellikler ele alınmaktadır.

---

Betimsel çözümlenmeden farklı olarak sistematik çözümlenme aşamasında veriler görselleştirilir, böylece ortaya çıkan kavramların ve temaların birbirileri ile ilişkileri belirginleştirilmeye çalışılır. Yorumlama, nitel veri çözümlenmesinin son aşamasıdır ve betimsel ve sistematik çözümlenme ile organize edilmiş olan verilerin araştırmacı tarafından yorumlanmasını içerir. Diğer bir deyişle betimsel çözümlenme aşamasında sınıflandırılmış ve birbirinden ayrılmış olan veriler, yorumlama aşamasında yeniden bir araya getirilir. Yorumlama sürecinde bu veri parçaları arasındaki ilişkiler, verilerin temaları ve desenleri, araştırmacının kendi yorumlarını da içerecek şekilde ortaya konur. Böylece veriler yorumlanırken verilerdeki desenler, ortak eğilimler ortaya konarak ilk anda görülmeyen, ayrıntılarda gizli olan anlam ortaya konmuş olur [93]. Yıldırım, A. and H. Şimşek, *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005.

- 2- Kişilerarası düzey: Aile, arkadaşlar ve iş grupları gibi sosyal ağlar ve destek sistemleri kapsar. Kişinin birebir etkileşim içinde olduğu yakın çevresidir.
- 3- Geleneksel örgütsel düzey: Sosyal kurum ve kuruluşların faaliyet gösterdikleri iş, okul, din vb. resmî ve gayri resmî yerlerdeki kuralları ve düzenlemeleri kapsar. Kişinin yaşamını sürdürdüğü mesoçevresidir.
- 4- Toplum düzey: Sosyal yapıyı, kurumlar ve gruplar arası ilişkileri, örgütleri, resmi olmayan ağlar ve bunlar arasındaki ilişkileri ifade eder.
- 5- Politika düzey: Yerel, bölgesel, ulusal politikaları, sağlığı destekleyici ve düzenleyici yasaları ifade eder.

Bu düzeyler bireyin eylemlerinin etki alanları ile örtüşür ya da bireyin eylemleriyle iç içe geçer [99]. Ve her bir düzeyde meydana gelebilecek değişiklikler doğrudan ve dolaylı bireyin davranışını etkileyebilir. Köklü politika değişikliği örneğin, fazla mesai ve standartlar gibi iş yeri politikalarındaki değişiklikler eninde sonunda kişilerde inanç ve davranış değişikliğine yol açar.

Sosyo-ekolojik model, yaygın olarak sağlık araştırmalarında, sağlığın korunması ve geliştirilmesi ile ilgili stratejilerin oluşturulmasında kullanılmaktadır [100]. Ayrıca, belli sağlık davranışı ile ilgili bireylerin davranışları üzerine olumlu bir etki yapma olasılığını artırabilen her düzeyde uygulanabilecek müdahalelerin belirlenmesinde de kullanılmaktadır [101].

Sosyo Ekolojik Modelin birey ile çevresi arasındaki ilişkisini ele alış biçimini düşündüğümüzde model, toplumsal cinsiyet olgusunun, ücretli işte çalışan kadınlara emzirme döneminde etkisini bireyin içerisinde bulunduğu çevre arasındaki sosyal etkileşimlerini ele alarak kapsamlı bir şekilde irdelememize yardımcı olabilir.

### **3.6. Etik Kurul Onayı**

Çalışmanın yapılabilmesi için Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İlaç Dışı Klinik Araştırmalar Etik Kurul'unun 26 Haziran 2014 tarih ve 80558721/196 sayılı kararı ile onay alınmıştır.

### 3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın bir kamu kuruluşunda yapılmış olması, özel sektörde çalışan kadınların kapsam dışı kalmasına ve bakış açılarının değerlendirilememesine neden olmuştur. Büro memuru ve temizlik işçileri ile çalışma yürütüldüğü için akademik kadroda çalışan personel değerlendirilememiştir.

Araştırma nitel bir desende tasarlandığı için dış geçerliliği (genelleme geçerliği) düşüktür. Örneklem araştırma evreninin tamamına yakını kapsadığı için evren geçerliği yüksektir, bulgular araştırma evrenine genelleyebilir. Ancak başka araştırma evrenlerine genellenemez.

#### 4. BULGULAR

Çalışma grubunu oluşturan 35 kadının yaşları 23-44 arasında değişmekte olup, yaş ortalaması  $32.1 \pm 5.1$  yıl idi. Görüşülen kadınların 21'i (%60,0) üniversite mezunu, 32'i (%91,4) çekirdek tipi aile yapısına sahipti. Kadınların 15'i (%42,9) büro memuru, 10'u (%28,6) taşeron büro çalışanı, 9'u (%25,7) taşeron temizlik işçisi ise, 1'i (%2,8) 4C'li büro memuru idi. Kadınlardan 15'i (%42,9) hiç ücretsiz doğum izni kullanmadığını, 17'si (% 48,6) ise 3-6 ay arasında değişen sürelerde ücretsiz izin kullandığını bildirmiştir. Doğum sonu annelik izni bitimi işe başlayanların 16'sının (%45,7) bebeği 6 aylık ve 6 aylıktan daha küçüktü. Bebeğini 11 ay ve üzeri emzirmiş ve halen emzirmekte olan kadın sayısı 28 (%80,0) idi. Çalışma grubunu oluşturanların bazı sosyodemografik özellikleri /emzirme ile ilgili özellikleri Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Çalışma grubunu oluşturanların bazı sosyodemografik özellikleri  
/emzirme ile ilgili özellikleri

Bazı sosyodemografik ve emzirmeyle ilgili özellikleri	n (%)
<b>Öğrenim durumu</b>	
İlkokul	3 ( 8,6)
Ortaokul	2 ( 5,7)
Lise	9 ( 25,7)
Üniversite	21 (60,0)
<b>Aile tipi</b>	
Çekirdek aile	32 ( 91,4)
Geniş aile	3 ( 8,6)
<b>Çalışma pozisyonu</b>	



Büro memuru	15 (42,9)
Taşeron büro çalışanı	10 ( 28,6)
Temizlik işçisi	9 (25,7)
4C'li büro memuru	1 (2,8)
<b>Ücretsiz doğum izni kullanma süresi (ay)</b>	
Hiç kullanmamış	15 (42,9)
1-2	2 (5,7)
3-6	17 (48,6)
7 ve üzeri	1 (2,9)
<b>Doğum izni bitip işe başladığında bebeğin yaşı (ay)</b>	
0-6	16 (45.7)
7-12	18 (51.5)
13 ve üstü	1 (2.8)
<b>Bebeğini emzirme süresi (ay)</b>	
5-10	7 (20.0)
11 ve üstü	28 (80.0)
Toplam	35 (100.0)

Görüşülen her bir kadının sosyodemografik ve emzirmeyle ilişkili bazı özellikleri Tablo 4.2 de verilmiştir.

Tablo 4.2. Görüşmeye katılan kadınların görüşmecisi numaraları, Sosyo-demografik özellikleri ve emzirmeyle ilişkili bazı durumları.

Görüşülen kadın no	Yaş	Öğrenim durumu	Aile tipi	Çalışma pozisyonu	Doğum izni bitip işe başladığı da bebeğin yaşı (ay)	Bebeğini emzirmeye süresi (ay)	Ücretsiz doğum izni kullanma süresi (ay)
G.1	42	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	5,00	12,0	Kullanmamış
G.2	33	Lise	Ç. aile*	Temizlik işçisi	10,0	21,0	6
G.3	25	Lise	Ç. aile*	Taşeron büro çalışanı	4,0	8,0	Kullanmamış
G.4	37	Üniversite	G. aile*	Taşeron büro çalışanı	11,0	13,0	6
G.5	30	Üniversite	Ç. aile*	Taşeron büro çalışanı	10,0	12,0	6
G.6	39	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	3,5	15,0	Kullanmamış

Tablo 4.2. “Devam” Görüşmeye katılan kadınların görüşmecı numaraları, Sosyo-demografik özellikleri ve emzirmeyle ilişkili bazı durumları.

G.7	34	Üniversite	Ç. aile*	Taşeron büro çalışanı	6,5	13,0	3
G.8	28	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	9,0	15,0	6
G.9	29	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	15,0	18,0	12
G.10	24	Üniversite	Ç. aile*	Taşeron büro çalışanı	8,0	18,0	6
G.11	32	Lise	Ç. aile*	Taşeron büro çalışanı	10,5	20,0	6
G.12	30	Ortaokul	Ç. aile*	Temizlik işçisi	4,0	10,0	2
G.13	35	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	6,0	7,00	Kullanmamış
G.14	26	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	9,0	12,0	4
G.15	30	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	8,5	14,0	5
G.16	31	Üniversite	Ç. aile*	4C'li büro memuru	3,0	12,0	Kullanmamış

G.17	40	İlkokul	Ç. aile*	Temizlik işçisi	10,5	18,0	6
G.18	27	Üniversite	Ç. aile*	Taşeron büro çalışanı	6,5	14,0	3
G.19	38	İlkokul	Ç. aile*	Temizlik işçisi	10,0	18,0	6
G.20	25	Ortaokul	G. aile**	Temizlik işçisi	8,5	17,0	6
G.21	30	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	4,0	13,0	Kullanmamış
G.22	29	Lise	Ç. aile*	Temizlik işçisi	3,5	6,00	Kullanmamış
G.23	41	Lise	Ç. aile*	Taşeron büro çalışanı	4,0	18,0	Kullanmamış
G.24	36	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	7,0	16,0	Kullanmamış

Tablo 4.2. “Devam” Görüşmeye katılan kadınların görüşmecisi numaraları, Sosyodemografik özellikleri ve emzirmeyle ilişkili bazı durumları.

G.25	38	İlkokul	Ç. aile*	Temizlik işçisi	4,0	22,0	Kullanmamış
G.26	34	Lise	Ç. aile*	Büro memuru	11,0	15,0	4
G.27	31	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	5,5	15,0	1
G.28	40	Lise	Ç. aile*	Temizlik işçisi	8,0	18,0	Kullanmamış
G.29	28	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	4,5	8,0	Kullanmamış
G.30	35	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	3,5	15,0	Kullanmamış
G.31	29	Üniversite	Ç. aile*	Taşeron büro çalışanı	3,5	5,5	Kullanmamış
G.32	33	Lise	Ç. aile*	Büro memuru	8,0	18,0	4
G.33	23	Lise	G. aile**	Temizlik işçisi	5,5	9,0	4
G.34	28	Üniversite	Ç. aile*	Büro memuru	5,5	22,0	Kullanmamış
G.35	33	Üniversite	Ç. aile*	Taşeron büro çalışanı	7,0	16,0	3

\*: Çekirdek aile \*\*: Geniş aile

Bu çalışmada görüşme yapılan kadınların toplumsal cinsiyetin algısının ücretli işte çalışan emziren kadınlardaki emzirme üzerine etkisi ile ilgili katılımcıların kendi ifadelerinden doğrudan alıntılar yapılarak elde edilen verilerin betimsel analizi yapıldı. Daha sonra elde edilen bu veriler sınıflandırılıp verilerin sistematik analizi yapılarak temalar ve alt temalar oluşturuldu. Oluşturulan bu temalar ve ana temaların değerlendirilmesinde, “Sosyo Ekolojik Model” kullanıldı.

Sosyo Ekolojik Modelin beş düzeyinden ilki yerel, bölgesel, ulusal politikalar, sağlığı destekleyici ve düzenleyici yasaları ifade eden “Politika” düzeyi olup kadınlarla olan görüşmelerin sonucunda ortaya çıkan temalar ve alt temalar kullanılarak yeniden tasarlandı. Çalışmada elde edilen bulgularından biri “Doğum ve süt izni gibi yasal hakların yetersizliği” teması olup Politika düzeyi içerisinde değerlendirildi. Bu doğrultuda Politika kategorisinin alt başlıkları “Toplumsal cinsiyet eşitlik politikaları” ve “İş yerlerinin kadının doğurganlığına uyumlu hale getirilmesiyle ilişkili politikalar” olarak belirlendi.

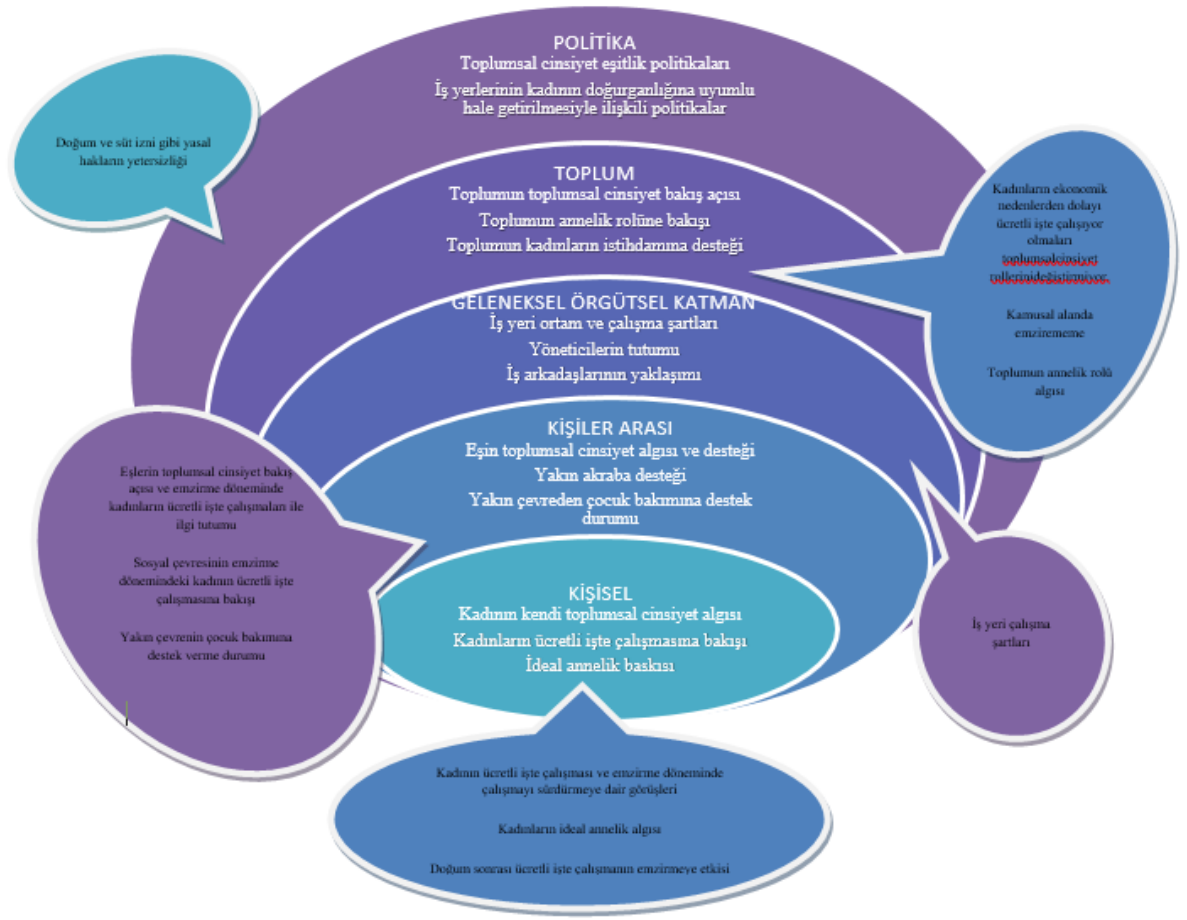
Sosyo Ekolojik Modelin ikinci düzeyinde yer alan “Toplum” düzeyi sosyal yapıyı, kurumlar ve gruplar arası ilişkileri, örgütleri, resmi olmayan ağları ve tüm bu yapılar arasındaki ilişkileri irdeler. Bu çalışmanın “kadınların ekonomik nedenlerden dolayı ücretli işte çalışıyor olması ve bu durumun toplumsal cinsiyet rollerini değiştirmemesi”, “Kamusal alanda emzirememesi” ve “Toplumun annelik rolü algısı” temaları Sosyo Ekolojik Modelin bu düzeyi içinde değerlendirildi. Bu temalar doğrultusunda Toplum kategorisinin alt başlıkları “Toplumun yerleşik toplumsal cinsiyet rolleri”, “Toplumun annelik rolüne bakışı” ve “Toplumun kadınların istihdamına desteği” olarak belirlendi.

Bu modeldeki üçüncü basamağı “Geleneksel örgütsel düzey” olup sosyal kurum ve kuruluşların yanı sıra, bu kurum ve kuruluşların faaliyet gösterdikleri iş, okul, din vb. resmi ve gayri resmi yerlerdeki kurallar ve düzenlemeleri kapsar. Çalışmamızdaki kadınlardan elde edilen bilgiler doğrultusunda “İş yeri çalışma şartları” teması oluşturuldu. Oluşturulan bu tema Geleneksel örgütsel düzeyde alt başlıklar olarak “İş yeri ortamı ve çalışma şartları”, “Yöneticilerin tutumu” ve “İş arkadaşlarının yaklaşımı” olarak belirlendi.

Sosyo Ekolojik Modelin dördüncü basamağı yer alan “Kişiler arası düzey”, aile, arkadaşlar ve iş grupları gibi sosyal ağlar ve destek sistemlerini kapsar. Bu düzey içerisinde, kadınlardan elde edilen bulgular doğrultusunda, “Eşlerin toplumsal cinsiyet bakış açısı ve emzirme döneminde kadınların ücretli işte çalışmaları ile ilgili tutumu”, “Sosyal çevresinin emzirme dönemindeki kadının ücretli işte çalışmasına bakışı” ve “Yakın çevrenin çocuk bakımına destek verme durumu” temaları irdelendi. Bu temalar çerçevesinde “Kişiler arası” düzeyin alt başlıkları “Eşin toplumsal cinsiyet algısı ve desteği”, “Yakın akraba desteği” ve “Yakın çevreden çocuk bakımına destek durumu” olarak şekillendirildi.

Modelin son basamağında yer alan “Kişisel düzey”, bireyin yaşam öyküsü, inancı, tutumu, değerleri, bilgisi, davranış ve deneyimlerini içerir. Çalışmamızda oluşturulan temaları arasında yer alan “Kadının ücretli işte çalışması ve emzirme döneminde çalışmayı sürdürmeye dair görüşleri”, “Kadınların ideal annelik algısı”, “Doğum sonrası ücretli işte çalışmanın emzirmeye etkisi” bu kategoride değerlendirilmiştir. Daha sonra temalar doğrultusunda “Kişisel kategori “alt başlıkları “Kadının kendi toplumsal cinsiyet algısı”, “Kadınların ücretli işte çalışmasına bakışı” ve “İdeal annelik algısı” olarak belirlendi.

Bu çalışmada elde edilen temalardan hareketle Sosyo Ekolojik Modelin beş kategorisi içerisinde oluşturulan alt başlıklar şekil 4.1’de gösterilmiştir.



Şekil 4.1. Çalışmada elde edilen temalardan hareketle Sosyo Ekolojik Modelin beş kategorisi içerisinde oluşturulan alt başlıklar.

## 4.1. Politika Düzeyi

### 4.1.1. Doğum Ve Süt İzni Gibi Yasal Hakların Yetersizliği

Toplumsal cinsiyet eşitliğini yakalamada devlet politikası önemli bir rol oynamaktadır. Bu politika doğrultusunda çıkarılan yasalar ve yapılan uygulamalarla toplumsal cinsiyet eşitliğinin yakalanması hedeflenir.

Çalışmamızda, ücretli işte çalışan kadınlar, ücretli doğum izni ve süt izin sürelerinin yetersiz olduğunu belirttiler. Ücretsiz izin alma imkânları olsa da geçim sıkıntısından dolayı planladıkları zamandan önce işe başladıklarını, çoğunlukla da ilk altı ayı tamamlayacak şekilde izin almayı tercih ettiklerini ifade ettiler. Çalışan



kadınlar doğum sonrası ücretli izinleri bitiminden itibaren, bebekleri altı aylık oluncaya kadarki sürede, kimileri ücretsiz izin alma yoluna giderken kimileri de sağlık raporlarıyla bu süreyi arttırma yoluna gittiklerini bildirdiler.

*“Bebek 3-4 aylık oluncaya kadar benim doğum iznim vardı zaten. Dört aylık bir süreç doğum iznimdi. 20 biriktirdiğim yıllık izinlerim diyeyim yıllık izinleri de aldım [20 günlük tüm yıllık izinlerini kullanmış]. Bir de rapor aldım üzerine, onunla beş buçuk aya kadar devam ettirdim. Çocuk ama, beş buçuk aydan sonra artık başlayalım dedim. Limitim biraz altı aylık olsun kendine gelsindi ama olmadı...İki yıl boyunca ben ücretsiz izin almak istiyordum. Benim mecburiyetlerimden dolayı alamadım...Kızımın bir vakit geçirmek iki yaşına kadar başında olmak, ben bunları gerçekten isterdim. Benim şartlarım belki müsait değildi... İki maaş giriyor. Maddi olarak da bir alışkanlığımız olduğu için, bir harcama sistemi.” ( G.34, 28 yaşında, büro memuru, bebek 5,5 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 22 aylık, halen emziriyor.)*

*“Doğuma üç hafta kala kadar çalıştım. Sonrasına devrettim [doğum iznini devretmiş]. Yasal olarak iznimi kullandım. Ücretsiz iznimi kullanmadım, çünkü maddi olarak sıkıntıya girdim. Yoksa isterdim, bebeğimle daha fazla kalmak. Ama olmadı ...Mecburiyetten çalışmaya başladığımda, altı aylık bile değildi. Dört ay falandı...Yasal olarak iznimi kullandım. Ücretsiz iznimi kullanmadım çünkü maddi olarak sıkıntıya girdim. Yoksa isterdim bebeğimle daha fazla kalmak.” (G.23, 41 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 4 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 20 aylık, 1,5 yaşına kadar emzirmiş.)*

*“Ne kadar olduğunu, kaç gün olduğunu öğrendik ve çok az geldi bana [ücretli doğum izninin süresi]. Üç buçuk dört ay bile değil yani... Bebeğim üç buçuk aylıktı. On gün rapor aldım. On gün tekrar rapor aldım dört ayı tamamladım. O süreçten sonra başladım. Bir çocuğun tam dört dörtlük beslenebilmesi için, devlet bize 12’de gidebilirsin demeli. Çok zor bi şey ama demesi gerekiyor. O da nasıl olur maaşından kesilecek, kesilsin.” (G.25, 38 yaşında, taşeron temizlik işçisi, bebek 4 aylıkken işe başlamış, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 22 aylık, halen emziriyor.)*

“Senelik iznim vardı. Altı ay da ücretsiz izin kullanmak zorunda kaldım, çocuk emsin diye. Normalde üç buçuk aylıkken bırakıp geliyoruz ya işe, normalde de altı ay emsin diye altı ay ücretsiz izin aldım. Senelik izinlerimi de aldım. Hemen hemen çocuk 10,5 aylık oldu. Ondan sonra işe döndüm ben.” (G.17, 40 yaşında, taşeron temizlik işçisi, bebek 10,5 aylıkken işe dönmüş, altı ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 24 aylık, 18 ay emzirmiş.)

“Ücretsiz izni üç ay falan kullanabildim. O da zorlaya zorlaya. Bebeğim ilk altı ay sadece anne baba isteyen bir bebektir. Ne anneanne ne babaanne... Zaten bakıcı gelecekti zor olacağı için. Mecburen ek gıdaya başlasın ki beni fazla aramasın. İşte yıllık izinlerimi birleştirip şöyle anca yedi ayı buldurduk...Çocuk küçükken bir ya da iki yaşına kadar beraber olsa ondan sonra çocuk da zaten kendini kurtardığı için rahat. Yani çalışılabilir.” ( G.35, 33 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek yedi aylıkken işe dönmüş, üç ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 22 aylık, 17 ay emzirmiş.)

“Ücretsiz izin alamadım, durumumuzdan dolayı, borçlardan dolayı. O yüzden hemen işe başlamak zorunda kaldım. Şu an emziriyorum. İşte öğle arası gidiyorum, 12 ile 13 arası evdeyim, o kadar yani. Bir de akşam evdeyim. Emzirmemiz o kadar kısıtlandı, azaldı...Vermiyorlar, izin vermiyorlar. Küçükük işte çocuk üç aylıkken geldik. Hatta ne zorluklar yaşadım üç aylık çocukla. Altı ay yap şu yarım gün, hiç olmadı altı ay, çok zor oldu çok. Hep böyle hayal ediyorsun. Ücretsiz alayım bir yıl falan, olmuyor yani. Evdeki hesap çarşıya uymuyor. Bebeği bırakıp geliyorsun. O her dakika emmek istiyor ki her dakika yani. O kadar insan üzülüyor ki aklına geldikçe yani.” (G.21, 30 yaşında, memur, bebek 4 aylıkken işe başlamış, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 14 aylık,13 aylığa kadar emzirmiş.)

Görüşülen tüm kadınların ortak şikâyetlerinden biri, süt izin sürelerinin yetersizliği idi. Doğum izni bitiminde işe dönene kadınlar, bebeklerini emzirme sıklığının azaldığını bildirdiler. Mevcut süt izni de bazı kadınların evlerinin uzak oluşu veya çocuğuna bakan kişiye ulaşımının zor olması nedenlerle etkin olarak kullanamadıklarını saptandı. Görüşmeciler, süt izinlerini gün içerisinde bölerek kullanmak yerine, işten erken çıkarak kullanmayı tercih ettiklerini belirttiler.

“[öğle arası süt izni kullanımı] Zaten biz genellikle hiç gitmedik. Kimse gitmiyor. Öğlen kullanan olmuyor. Temizlik personeline de hep biz ikiden sonra kullandık [süt iznini bölmeden kullanarak işten erken çıkmış]. Saat ikide çıktık, gittik, gelmedik. Çünkü bir saat bir buçuk saat hiç işimize yaramaz ki zaten...Emek mahallesine daha yeni taşındım ben. [iş yerine uzak bir yerleşim yeri] Bakıcı bulamadığım için taşındım. Hastaneye yakındım, oradan öncesinde.” ( G.19, 38 yaşında taşeron temizlik işçisi, bebek 10 aylıkken işe dönmüş, 6 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 18 aylık, halen emziriyor.)

“Evim çok uzak. Gökmeydan'da[mahalle] oturuyorum. Anneler Emek'te oturuyorlar. Çocuğu oraya bırakıyoruz. Çok büyük sıkıntılar. O yüzden araba aldım daha yeni. Biraz sıkıntıya girdim, ama yapacak bir şey yok. Çünkü süt izinlerim de boşuna gidiyordu. Yollarda geçiyor, otobüslerde... Önce anneme gidiyordum, oradan onu alıp eve geçiyordum. O şekilde bir buçuk iki saatte anca. Bazen buradan otobüsü kaçırdım. İki saatte falan gittiğim oluyordu. Annem bakıyor bebeğe.” (G.14, 26 yaşında, memur, bebeği 9 aylıkken işe dönmüş, 4 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 12 aylık, halen emziriyor.)

Türkiye'deki mevcut yasalarda memurların işçilere göre doğum ve süt izin süreleri daha fazladır. Taşeron işçi olarak çalışan kadınların ücretsiz doğum ve süt izni süresi haklarının memurlara göre daha kısıtlı olduğu ve bu durumun eşitsizliğe ve haksızlığa uğrama duygusuna yol açtığı kadınlar tarafından ifade edildi.

“Şirket personeli [taşeron] olarak haklarımı biliyorum tabi. Memur olarak haklar bizden çok çok fazlaymış. Buna o kadar üzüldüm, o kadar üzüldüm anlatamam. Ben anneyim, o da anne. Ama onunki bebek, ama benimki bebek değil! O çok kötüydü. Onda çok üzüldüm. Bu ayrımı da görünce çok zoruma gitti. Zaten maaş olarak çok düşüğüz. Zaten en zor yerlerde yine biz çalıştırılıyor. İzinlerimiz zaten kısıtlı. Her anlamda zaten onlardan düşüğüz. Bir de bu annelik izninde de böyle olunca çok çok üzüldük.” (G.31, 29 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 3,5 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 5,5 aylık, halen emziriyor.)

“Mesela memurlarda süt izni denilen olay iki sene geçerli, ama bizde [taşeron çalışanlarda]bunu bir seneye düşürmüş. Düşünüyorsunuz anne değil miyiz? O da

*çocuk doğuruyor, biz de doğuruyoruz. Biz arkadaşlarımızla oturduğumuzda bunu çok konuştuk. Memur arkadaş ne yapıyor? İki sene süt iznini kullanıyor. Ama biz bir yaşına gelince süt iznini bırakıp öyle çalışmaya devam ediyoruz. Düşünüyorsunuz biz anne değil miyiz? Bizim çocuğumuz çocuk değil mi?” (G.4, 38 yaşında taşeron büro işçisi, bebek 11 aylıkken işe başlamış, 6 ay ücretsiz izin almış, çocuğu 20 aylık, halan emziriyor.)*

*“Memurla benim [taşeron kadro]aramda ne fark var? O da insan, ben de insanım. O masada oturuyor ben cam siliyorum diye mi bu hükmü [süt izni süresinin daha az olması] görüyorum diye düşünüyorum. O okumuş olabilir. Ben okumamış olabilirim. Okuyamamış olabilirim. Ama memur insansa, ben de insanım. Bunun çocuğu çocuk da benim çocuğum çocuk değil mi? Ve ben buna hep kızyorum zaten. Memur mesela hoca tamam hoca olabilir. Ama o insansa ben de insanım sonuçta hepimiz insanız. Ve bu bana aşağılama gibi geliyor. O ikide çıkacak, sen üç buçukta çıkacaksın saçma geliyor bana. Herkes aynı kefedede olmalı. Ben buna kızyorum yani.” (G.33, taşeron temizlik işçisi, bebeği 6 aylıkken işe dönmüş, 2 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 9 aylık, halan emziriyor.)*

Çalışma grubundaki kadınlar doğum sonrası ücretli bir işte çalışmaya devamın kolaylaşması için, ev içi işlerde kadınların üzerinde yükün azaltılması, maddi destek ve/veya bebek bakımı için daha fazla izin süresi olması gerektiğini ifade ettiler.

*“[annelik] İş yerinde bırakılıyor. Anne olarak kimse [kadınları] düşünmüyor. Şefimizle de, iş yeriyle ilgisi yok [anne olarak görülmemenin]. Ama bu yasalar veya bizim kadro şeyimizle [taşeron çalışma durumu], nasıl anlatayım, onlardan kaynaklanan bir şey var. Farklı fonksiyonlarımız olsa, bizi destekleyen yıllık izinlerimiz daha fazla olsa farklı şeyler olur.” (G.7, 34 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 6,5 aylıkken işe dönmüş, 2 ay ücretsiz izin almış, çocuğu 13 aylık, halan emziriyor)*

*“Aileye ek ücret olması gerekiyor. Özellikle kadına. Belki yeri gelecek temizlikçi tutacak. Ekstradan ücret verilmesi gerekiyor. Çocuk parası var ama yeterli değil. En*

*azından evde geçireceğim zamanla çocuğumla ilgilenirim. Bunlar önemli şeyler. Benim evime birisi gelse, yardım etse ben çocuğumla daha çok vakit geçiririm. Evle ilgilenirim. Eşimle ilgilenirim.”* (G.26, 34 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 11 aylıkken işe dönmüş, 4 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 18 aylık, 15 aylıkken emzirmeyi bırakmış)

*“ ... mesela kadın hakkı olsa bile işi bırakabiliyor [doğum yaptıktan sonra]. O kadının hayatını elinden almış gibi oluyorsunuz aslında. Veya çocuğunu emziremiyor. Çocuğun rızkını almış oluyorsunuz. İki türlü de toplum sağlığı düşüyor. Ya çocuğun emzirme hakkını alıyorsun, ya da çalışmadan vazgeçiyorsun. Dış ülkelerde uygulama nasıldır bilmiyorum ama... Hani büyüklerimiz üç çocuk yapma konusunda ısrarlılar. Şunu da söylemeden geçemeyeceğim. Benim maaşıma yansıyan, çocuğum olduktan sonra 38 TL.”* (G.1, 42 yaşında büro memuru, bebek 5 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 12 aylık, halan emiyor)

Görüşme yapılan kadınlardan bazıları doğum sonrası çalışma şartlarının kolaylaştırılması ve çalışma ortamında kadın erkek eşitsizliğinin giderilmesi gerektiğini düşüncesinde olduklarını bildirdiler. Çocuk sahibi olmanın kadınların çalışma hayatına daha fazla iş yükü getirdiği için erkelere göre dezavantajlı bir durumda olduklarını öne sürenler de vardı. Kadınlardan bazıları mevcut çalışma şartlarının gebelik ve emzirme döneminde yetersiz kalması ve geçim sıkıntısı yaşamaları nedeniyle, çok çocuk yapmaları yönündeki söylemlere karşı tepkiliydi.

*“Kadınların çalışmasını destekliyorum ama kadınların erkeklere bakarak hakları biraz daha iyi olmalı. Hamilelikte, doğum izinlerinde, süt izinlerinde, çalışma saatlerinde...Bu hakların eşit olmasını istiyorum.Bayan erkek ayrımı olmaması lazım. Her şey eşit olmalı. Kadının çalışması yönünden ise, hani hak sahibi oluyorsun emekli olacaksın. İyi ama bir yandan da çok kötü. Çünkü eve gidince çok yoruluyorsun... Hiç uyumadan -hele 2-3 gündür hiç uyumadan- işe geliyorum. Çok zor gerçekten. Devlet biraz hak verse çok iyi olacak.”* (G.28, taşeron temizlik işçisi, bebeği 8 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin almamış, rahatsızlığından dolayı rapor aldığı için geç işe dönmüş, çocuğu 18 aylık, hâlen emziriyor.)

*“Tek suçum anne olmak, bayan olmak. Kadının zorluğu ortaya [doğum yapınca] çıkıyor. Başka bir sıkıntı yok yani...Çoğu bayanda bu sorun yaşanıyor doğurduktan sonra... Mecbur da çalışmak zorundasın. Bilseydim çocuğu doğurmazdım dediğim günler oldu. Çünkü sıkıntı yaşıyorsun.”* (G.22, taşeron temizlik işçisi, bebek 3 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 6 aylık, hâlen emziriyor.)

*“Devlet üç dedi. Şimdi dörde çıkardı. Tamam, doğursun da amaç da ne biliyor musunuz? Kadınları çalışma ortamından uzak tutmak böylece. Böyle bir zihniyet var. Yakında beşe çıkar.Ben görüyorum işte hamile kucağında 1,5 yaşında çocuğu var, yürüyen dört yaşında çocuğu var. Kendi kendime düşünüyorum niye böyleler.”* (G.4, 38 yaşında taşeron büro işçisi, bebek 11 aylıkken işe başlamış, 6 ay ücretsiz izin almış, çocuğu 20 aylık, hâlen emziriyor.)

*“Türkiye’de şartlar hiç iyi değil ama hala çocuk yapın diyorlar. Kadınlar çalışsın, çalışmasın demiyorum, ama keşke bizim refah düzeyimiz de yüksek olsa da bu da keyfe keder olsa...Evet, çalışmak kadınlar için çok güzel. Şartlar düzeltilmeli ülkemizde. Refah seviyesi yükseltilirse yükü [kadınların iş yükü]azalır. Stresi de azalır. Stresin çoğu nedeni de maddi. Kurumlarda emzirme odaları [olmalı]. En azından iki yaşına kadar çocuğunuzla olmak. Yurt dışında çoğu kurumda kreş var. Esnek çalışma saatleri de çok güzel uygulanabilse. Kreş parası ya da bakıcı parası gündeme gelir umarım.”* (G.23, 41 yaşında, taşeron büro memuru, bebek dört aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 20 aylık, 1,5 yaşına kadar emzirmiş.)

## **4.2.Toplum Düzeyi**

### **4.2.1. Kadınların Ekonomik Nedenlerden Dolayı Ücretli İşte Çalışıyor Olmaları Toplumsal Cinsiyet Rollerini Değiştirmiyor.**

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yakalanmasında önemli unsurlardan biri kadınların ücretli işte çalışıyor olmasıdır. Bu çalışmada görüşme yapılan kadınların çoğu geçim sıkıntısı nedeniyle ücretli işte çalıştıklarını, ancak ücretli işte çalışmanın

toplumsal cinsiyet rollerini değiştirmediği ve bunun sonucunda ev içi bakım emeğinin devam ettiğini ifade ettiler.

*“O zaman niye yaptın diyorlar [ocuk]. Kendi aından dūřünürsen zliyorsun. Őey yapıyorsun doğanın gereği bu. Elbet birileri doğum yapacak. Doęum yapacağız diye çalışmayacak mıyız? Mecbur çalışacağız, ihtiyaçlarımız fazla. ... alışan kadınlar benim hissiyatıma göre eskiye göre fazla. Neden diyeceksiniz. Çünkü otobüsten belli oluyor, sabah iře çıkanlardan. Adamlardan çok bayan var artık. Çünkü bayanlar ister istemez hayatın ne getirdiğini daha çabuk kavrayan insanlar erkeğe göre. Erkek gururundan hiçbir Őey söylemez. Ama bir bayan evinin ihtiyacı için, çocuklarının ihtiyacı için gururunu çok rahat ayaklar altına alabilir...ocuk bakan mı istersin, kafelerde çalışan mı istersin, bulaşık yıkayan mı istersin o otobüse bindiğin zaman bir sürü hikâye dinleyebilirsin. Kimi niçin çalışıyor, çocuklarının üniversite parası için. Kimi niçin, çocuklarının eğitimi için. Askerde çocuğu olan var, evli çocuğuna yardım eden var.”* (G.22, taşeron temizlik işçisi, bebek üç aylıkken iře dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu altı aylık, hâlen emziriyor.)

*“Şimdi ben çalıştığım için önceden fabrikada beraber çalıştığı arkadaşları [eşinin] tepkililerdi bize karşı. Nasıl alıştırıyorsun[eşini] gibisinden bir Şey diyen yok ama farklı görüş sergiliyorlarmış. Şimdi hepsinin eşleri çalışmak istiyorlarmış.”* (G.7, 34 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 6,5 aylıkken işe dönmüş, 2 ay ücretsiz izin almış, çocuğu 13 aylık, hâlen emziriyor.)

*“alışmayı sürdürmemin sebebi, [para] yetmiyor. Ben eşimin ikinci eşiyim. Nafaka falan yatırıyor. O yüzden tek maaş yetmiyor. Mecburen çalışmak zorunda kalıyorum. Ben 1100 alıyorum, 500 bakıcıya veriyorum, 300’ü ev kirası, benim maaş bitti. Ben ne yiyeceğim ne içeceğim? Eşimin nafakası, evde olmuş olsam ev kiram var. Mecbur alışıyorum. Bazen çıkmak istiyorum ama olmuyor Şimdi herkes alışıyor... Bizim de çocuğumuza bakan olsa da çalışsak diyor bayanlar mahalledeki. Şimdi herkes çalışmak istiyor. Çünkü yetmiyor Şartlar çok ağır.”* (G.28, taşeron temizlik işçisi, bebeği 8 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin almamış, rahatsızlığından dolayı rapor aldığı için geç işe dönmüş, çocuğu 18 aylık, hâlen emziriyor.)

*“Bu sistemden erkek niye şikâyetçi olsun ki? Hem para kazanıyorsun, hem ev işi gidiyor... Yorulmaya hakkın yok yani gün içerisinde çalışmış olmanın hiçbir önemi yok. Sen eve gelince tekrar o görevlerini yapacaksın. Sen hem çocuğuna bakacaksın, hem çocuğunu uyutacaksın, hem ona [eşine] hizmet edeceksin. Bir şekilde sen her şeye yeteceksin.”* (G.18, 29 yaşında taşeron temizlik işçisi, bebek 6,5 aylık işe dönmüş, ücretsiz izin 3 ay kullanmış, çocuğu 14 aylık, hâlen emiyor.)

*“Hani ev hanımlığı çok zor, ama bir de arka planda olma var. Yemek pişiriyorsunuz, çoluk çocuk, temizlik. Zaten biz onları yapan insanlarız. Kendi işimizi kendimiz yapıyoruz. Kimse gelip bizim evimizi temizlemiyor. Artı bir de burada hayatınızı kazanıyor olmak çok önemli.”* (G.1, 42 yaşında büro memuru, bebek 5 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 12 aylık, hâlen emiyor.)

#### **4.2.2. Kamusal Alanda Emzirememe**

Kadın bedeni üzerinde olan toplumsal baskılar, örneğin kadının bedeninin saklanması, metalaştırılması gibi olguların yansıması, emzirme döneminde, “topluma açık alanlarda emzirememe” şeklinde ortaya çıkmaktadır. Çalışma grubunu oluşturanların kamusal alanlarda bebeklerini rahatça emziremedikleri görüldü. Bu durumunun bazı kadınlarda fiziksel rahatsızlıklara yol açtığı, bazılarında ise psikolojik olarak etkilendiği, sosyal hayattan kısıtlandığı, tespit edildi. Oysa kadınlardan bazıları topluma açık alanlarda emzirmeyip durumu kabullendiğini bildirdi.

*“En büyük sorunum meme tıkanması. Toplum içinde emzirememeyi de anlamıyorum. Aslında ben otobüslerde falan da emzirebildim. Ne var bir bebek yani ama işte toplum bunu kaldıramıyor. Orada bir yerde otur, emzir. Ama bizde yok...Sütüm akıyordu mesela, kimseye göstermiyordum. Çamaşırda kalıyordu. Utanmam bana ne yaaa! Utanılacak bir şey değil.”* (G.14, 26 yaşında, memur, bebeği 9 aylıkken işe dönmüş, 4 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 12 aylık, hâlen emziriyor.)

*“Dolmuşta falan [oğlu] birden ısrar edip emmek istiyor. İstiyor yani zırl zırl ağlıyor. Ne yapıyorsun bir battaniye serip emzirmek zorunda kalıyorsun. Bakanı*



*görüyorsun böyle tuhaf tuhaf. Ama sen annesin bakışına aldırmayacaksın, bu yüzden utanmayacaksın. Niye çocuğun istiyor, bu yüzden oturup ağladığım da olmuştur. Çocuğum ağlıyor benim. Senin bakışın ya da senin şey yapman beni çok etkilemez. Ama o anda etkiliyor.”* (G.5, 30 yaşında, taşeron büro işçisi, bebeği 10 aylıkken işe başlamış, 6 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 18 aylık, 12 ay emzirmiş.)

*“Emzirme döneminde, ben hiç çarşıya gidemedim. Hep alışveriş merkezine gittim. Şurada Hamamyolu’na gitsem çocuğum acıksa nerde emziricem...Emzirmek çok büyük bir sıkıntı. Bir Hamamyolu’nda emzirme önlüğü takıp çocuk emzirdiğimi düşünsenize. O bakılan gözleri düşünsenize! Çıkılmış, evinde otursaydı madem. Şuncacık çocukla çıkmış bir de bankta çocuk emziriyor, geziyor. Gitsin evinde otursun. Yani öyle bir şeyle karşılaşsın. Ben neden bir hava almayayım? Çocuğum neden gitmesin kent parka? Ben hava alayım o alsın. O çocuk madem emzikli otur evine çocuğuna bak diyorlar. Belki biz bunları bildiğimiz için yapmıyoruz. Bu yüzden sıkıntı yaşamıyoruz. Ama böyle yaşamaya kalksan çok farklı tepkiler olur. Belki de o yüzden birçok şey günlük güneşlik duruyor. Ama yapmak istediğimiz birçok şeyi yapamıyoruz kısıtlanıyoruz.”* (G.18, 29 yaşında taşeron temizlik işçisi, bebek 6,5 aylık işe dönmüş, ücretsiz izin 3 ay kullanmış, çocuğu 14 aylık, hâlen emiyor.)

### **4.2.3. Toplumun Annelik Rolü Algısı**

Toplumun annelik rolü algısı, kadınların anne olduktan sonra beklenen ve kadın fizyolojisi ile açıklanamayan davranışlar bütününe kapsar. Toplumun annelerden beklediği çocuğun beslenmesinden, eğitimine kadar çocuğa ait tüm sorumlulukları yerine getirmeleri, fedakâr göstermesi ve kendisini ailesine adayan bir tutum içerisinde olmaları gerektiğidir. Bu çalışmada toplumun, çocuğa sadece annenin bakım vermesi anlayışının hakim olmasından dolayı, kadınların çocuk sahibi olduktan sonra ücretli işte çalışmalarına olumlu bakmadığı saptandı. Konuyla ilgili kadınlardan bazılarının fikri aşağıda verilmiştir:

*“Küçücük çocukları niye bırakıp gidiyor muhabbetlerini çok duydum. Kayınvalidem kayınpederim değil, ama o dışarıdaki dış etkenlerden sürekli [çevresinden]. Komşularım da söylüyordu. Sadece merhaba dediğim insanlar bile yapıyordu ya.*

*Küçücük çocuğu nasıl bırakıp gidiyorsun diye. Yabancı bir insana diyordu. Ben zaten vicdanen o konuda çok üzgünüm. İnsanlar bana bu şekilde söylüyor. Kapıcı bile bana söyledi. Küçücük çocuğu nasıl bırakıp gittin diye. Kapıcımız bile.” (G.24, 36 yaşında, memur, bebek 7 aylık işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, yıllık izin ve raporlarla süreyi uzatmış, çocuğu 16 aylık hâlen emiyor.)*

*“Çocuk bakımı hep annenin üzerinde Türk toplumunda. Hep böyle böyle olacak diye de düşünüyorum... Biz daha çok [çocuğun] yemek aşamasında üst baş değişti, yok temizliğidir, bu tür aşamalarda hep biz. Kadınların yükü daha fazla. Evde her şey size bakıyor o çok zor oluyor.” (G.16, 30 yaşında, 4c li büro memuru, bebek 3 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 20 aylık, 12 aylığa kadar emzirmiş.)*

### **4.3. Geleneksel Örgütsel Düzey**

#### **4.3.1. İş Yeri Çalışma Şartları**

Kadının emzirmesini devam ettirebilmesi için iş yerinin fiziksel koşullarının uygun olması aynı zamanda işe devam edebilmeleri için de önemlidir. Görüşme yapılan kadınlar çalıştıkları iş yerinde mevcut emzirme odalarından ve kreşten yeterince yararlanamadıklarını vurguladılar. Kadınlar doğum sonu annelik izni bitiminde işe başladıklarında bebeğin beslenmesinin anne sütüyle devamını, evde olduklarında emzirerek, işte oldukları zamanlarda ise sağdıkları sütün bebeğe bakan kişinin vermesiyle sağladıklarını belirttiler. Kadınlar, iş yerindeki emzirme odalarının ve anne sütü saklama koşullarının yeterli olmaması nedeniyle yeterince sağamadıklarını dolayısıyla sütlerinin azalmasına neden olarak emzirmeyi olumsuz yönde etkilediğini söylediler. Bazı kadınlar sütlerini sağamadıkları için mastit gibi sağlık sorunları yaşadıklarını belirttiler.

*“Uygun oda yok. Zaten hijyen olarak sıfır. Başka nerede olabilir. Tuvalette sağlayabilirsin yani. Emzirmeyi yapmaya niyetlensen yer yok yani. O yüzden hiç gündeme getirmediğim yani. Hatta süt sağma makinesi bile aldım yani. İşe başladığımda lazım olur diye. İlk zamanlar böyle göğsüm şişiyordu, patlama*

*noktasına geldi. Süt bol geliyordu. Ama sağacak bir yerim yok. Lavaboya sığıtığımı hatırlıyorum. Rahatlamak için. Aleti sırf burası için aldım. Bir kere mi iki kere mi ne kullandım. İşyerinde zaten böyle bir ortam [sağabilecek ortam] yok. Hatta sağan bir arkadaşımız vardı. Yazık gidip garip yerlerde sağıp geliyordu.”(G.24, 36 yaşında, memur, bebek 7 aylık işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, yıllık izin ve raporlarla süreyi uzatmış, çocuğu 16 aylık hâlen emiyor.)*

*“Buzdolabı diye bir şey yok hani [sütü] saklama şeyi. Yine de sağmaya izin veriyorlar. Çünkü uzun bir süre hani. Hazırlaması, burada geliyorsun sağıyorsun. İzin bakımından şey. Sağ olsun izin veriyorlar, ama yine de tam anlamıyla ihtiyacımı karşılamıyor hiçbir şekilde.” (G.21, 30 yaşında, memur, bebek 4 aylıkken işe başlamış, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 14 aylık, 13 aylığa kadar emzirmiş.)*

*“Çok rahatsızlandığım zamanlar oldu. Göğsümün aşırı şiştiği zamanlar oldu. İki kere antibiyotik kullandım [Mastit’ten kaynaklı]. Sağamadığım için süt kanalları tıkanı. [Eve] Gittiğim zaman yeri geldi sağdım, yeri geldi emzirdim. Sağma ortamı bulamayacağım için sağmadım [İşyerinde]. Uygun bir yer yok. Bayan mescidi var, ama affedersiniz ben orda göğsümü çıkarıp sağmam biri gelir. Asıl o pompayı getirmeme sebebim bu.” (G.30, 35 yaşında, memur, bebek 5,5 aylık işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, rapor ve yıllık izinlerle uzatmış doğum iznini çocuğu 15 aylık, hâlen emziriyor.)*

*“[sağmak] Çok zor oldu tabi. Makine ile kendin sağamıyorsun, kahvaltı edemiyorsun. 15 dakika kahvaltı molamız var, alelacele onu sağıyorsun. Sonra süt saklama yeri yok. Üçüncü kata, dördüncü kata çıkıp bırakıyordum. Öğlen tekrar aynı şekilde kadın doğum var [süt sağma odası var] dörtte, üçte de çocuk bölümü var [süt sağma odası var] oralara bırakıyordum...Yani şurada emzireceksin veyahut şurada sütünü sağıp bırakacaksın diyen olmadı. Kendi çabalarımla, imkânlarımla döşemecinin buzdolabına koyduğumu bile biliyorum. Zemin katta döşemeci var ya o dükkânı kapatıyordu. Çıkışta bulamıyordum sütüm orada kalıyordu. Böyle sorunlar da yaşadım sıkıntılıydı yani. Genelde sütü saklayacak yer bulamadığım için arkadaşıma veriyordum, çıkarken alıyordum. Bazen sütümün çok kaldığı oldu. En azından buzluğa koyup alayım isterdim.” (G.12, taşeron temizlik işçisi, bebek 4 aylıkken işe dönmüş, 2 ay ücretsiz izin almış, çocuğu 19 aylık, 10 ay emzirmiş.)*

*“Emzirme süreci zor. Bir de sütün gelmesi gelmemesi o da çok büyük bir dert zaten. Bir de çalışmaya başlayınca iyice kopuyorsunuz çocuktan. Çünkü emdikçe süt geliyor diyorlar. Doğru. Çocuktan ne kadar uzak kalırsanız o kadar sütünüz kesiliyor. Zor oldu yani. İş yerine sağma makinesi getirdim. O da ne kadar olabiliyor ki? İşinizi bırakıp da gidip kendimi sağayım geleyim diyemiyorsunuz.”* (G.16, 30 yaşında, 4c’li büro memuru, bebek 3 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 20 aylık, 12 aylığa kadar emzirmiş.)

*“Çocuk bütün gün emmediği için memeye karşı bir soğukluk oluyor ister istemez. Ama zorla bir şekilde soğutmamaya çalışıyoruz elimizden geldiğince. Ne kadar çok sağarsan o kadar çok sütün tazeleniyor. O yüzden sürekli sağıyorum. Elimde pompa ile geziyorum desem yeri var. Boynuma asıyorum anlıyorlar zaten [gülüyor]... İşte sen yokken böyleydi, sen yokken şöyleydi laf söylemesi [iş arkadaşlarının] bile yetiyor bazen. İster istemez sütünün yanıyor. Panikle sağyorsun hızlı hızlı hadi yetişeyim diye. Gelmiyor zaten normalde zor geliyor. Stresli olduğun zaman hiç gelmiyor süt.”* (G.22, taşeron temizlik işçisi, bebek 3 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 6 aylık, hâlen emziriyor.)

Bu çalışma grubundaki kadınlar Türkiye’deki yasal haklarını bilmelerine rağmen, doğum ve süt izinlerini kullanma konusunun amirleri inisiyatifinde olması ve iş yoğunluklarının emzirme döneminde hafifletilecek şekilde düzenlemeler yapılmadığı bulundu. Alt işveren çalışanları ise iş güvencelerinin olmadığını düşündükleri gerekçesiyle bu sınırlamalara ses çıkaramadıkları saptandı.

*“Normal devletin verdiği izni [ücretli doğum izni] kullandım. Ondan sonra ücretsiz izin almak istedim. Ama sağ olsunlar eleman eksikliğinden dolayı yerine herhangi birini veremeyeceğiz dedikleri için hakkım olanı alamadım. İsteğim [bebeğe] bir yaşına kadar bakmaktı... Dedim ben ücretsiz izin istiyorum, bir yaşına kadar bakayım dediğim halde, oraya personel bulamıyoruz işe başlaman gerekiyor, o kadar izin veremeyiz. Normal zaten süt izinlerin var erken çıkacaksın. O şekilde deyince mecbur zorladım yani şartları. Ama olmadı. Hiç öyle zorlamaya da gitmedim. Olur olmaz işten çıkartırlar.”* ( G.35, 33 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 7 aylıkken işe dönmüş, 3 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 22 aylık, 17 ay emzirmiş.)

*“Bu konuda aslında devletin el atması gerekiyor. Çünkü ben firma elemanıyım 15:30’da çıkabiliyorum. Memur 14:00’te çıkıyor. Başka yerde idari amiri yumuşak davrandığı için 12:00’de gidiyor. Ama buna düzenleme getirildiğinde kimse kimseye ne tolerans tanımak zorunda kalır, ne de başka bir şey. Kimsenin iyi niyetine bırakılmamalı.”* (G.3, 25 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 4 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 18 aylık, 8 aylıkken emmeyi bırakmış.)

*“Müdür beyle görüştüm, üç ay ücretsiz izin talep etti. Ücretsiz izin verdiler üç ay. Bana kalsa altı ay alırdım. Ama alamadım iş şartlarından dolayı. Müdür beyde o ışığı alsaydım 6 ay alacaktım...[iş yerinde sağma koşulları hakkındaki düşünceleri] Hep sıkıntı kapı çalacak mı? Biri gelecek mi? Anahtarın biri satın almada [Satın alma birimi, sütü sağdığı yer]. Öyle olunca biri kapıyı çalacak mı?”* (G.18, 29 yaşında taşeron temizlik işçisi, bebek 6,5 aylık işe dönmüş, ücretsiz izin 3 ay kullanmış, çocuğu 14 aylık, hâlen emiyor.)

*“Ücretsiz izin kullanmadım rapor alacaktım. [amirim] ‘rapor falan alma kabul etmeyeceğim, gel işe başla personel sıkıntımız var’ dedi... [amirim] de bir iş paylaşımı yaptı ki bütün ağır işleri benim üstüme yükledi. Ben o işleri diğer fakültelere gidip öğrendiğim için süt izinlerimi kullanmadım. Şu anda üç saatlik iznim var. Bir buçuk saatini zor kullanıyorum. Sabah geç geliyorum mesela...İş yerinde sağmadım. İş yerinde gelip de süt sağmaya boş vaktim olmuyordu.”* (G.29, 28 yaşında, memur, bebek 4 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 8 aylık, hâlen emziriyor.)

*“İşe döndükten sonra çocuğun var mı, yok mu, kimin umurunda. Herkes işe devam. Hiç aklına geldiğini sanmıyorum [Amirinin]. Zaten çıkamadığım günler de iş yoğunluğundan. Ama sen bunu yarın üç saat kullan diyen olmadı tabi. Farkında bile değildi. Bugünkü iş kurtarılmıştır. Bu üç buçuk hakkımdır [15.30’da işten çıkma] diye çoğu zaman çıkamadım iş vardı diye.”* (G32, 33 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 8 aylıkken işe dönmüş, 4 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 23 aylık, 18 ay emzirmiş.)

Stressiz bir iş ortamında çalışmak, emzirme döneminde sütün devamı için önemlidir. Çalışmamızda görüşme yapılan kadınlar, bazı iş arkadaşlarının, kullanılan süt izin sürelerinin kadınlara fazladan verilmiş boş zaman olarak gördüklerini bildirdiler. İş arkadaşlarının bu tavırlarının kendilerinde strese yol açtığını dile getirdiler. Kadın amirlerin emzirme ve izinler konusunda daha destekleyici, çocuğu olan iş arkadaşlarının birbirlerine karşı daha yardımcı ve destekleyici olduğunu söylediler. Bazı kadınlar ise, iş arkadaşlarından bazılarının, iş yüklerinin arttığı gerekçesiyle kadınların süt izni kullanmasına olumsuz baktıklarını ifade ettiler. Ayrıca çalışmada, kadınların erkek iş arkadaşlarının genel olarak kadınların ücretli bir işte çalışmalarına, özellikle emzirme döneminde çalışmalarına olumlu bakmadıkları saptandı.

*“[iş arkadaşları] Hiç destek olmadılar. Ben şu an 15:30’da çıkmama rağmen bütün işimi kendim yapıyorum. Kendim yetiştiriyorum 15:30’a kadar o işi yetiştirmek zorundayım. Kalıyorsa da ben yapmak zorundayım. Bu benim işim. Kalıyorsa da, ertesi gün kalan evraktan ben devam etmek zorundayım. Bu kızcağız da süt iznini kullanıyor, gelen vatandaşa biz ilgilenelim, öyle bi şey söz konusu değil. Hatta tam tersi gözle bakmışlardır bile. O 15:30’da çıkıyor gelince yapsın falan gelince koyalım yapsın işi diye düşünüyorum... Şöyle söyleyeyim bazı çalışma karşıtı erkekler o şekilde düşünebiliyor. Çalışmasın, ne gerek var çocuğuna baksın. Zaten küçücük çocuğu da bırakıp gelmiş şeklinde yaklaşan oldu.”* (G.15, 30 yaşında memur, bebek 8,5 aylıkken işe dönmüş, 5ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 14 aylık, , hâlen emiyor.)

*“Aynıyerde çalışan birisi ne zaman iznim bitecek diye sürekli dosyaları kabul ediyor. [erkek iş arkadaşlarının] Gözlerine batıyor. Belki de hak olduğunu düşünmüyor erkek oldukları için. Aramızda çok iyi anlaşırız bayanlarla, ama arada da sivri şeyler çıkıyor. Daha çok erkekler. Onların da anlamasını beklemiyoruz. Ne zaman bitecek diyorlar. Bize de böyle bir hak versinler diyorlar. Siz anne oluyorsanız biz de baba olacağız diyorlar. Birazcık kıskançlık var. Erken çıkıyorlar diyorlar gözleri süt iznimizde. Bize de versinler, bize niye vermiyor diyorlar. Daha çok erkekler yapıyor yani. Amir de erkek ama onunla çok diyaloga girmiyoruz. Şefimiz bayan. O biraz daha iyi, bekârlara, erkeklere göre daha iyi.”* (G.9, 29 yaşında, memur, bebeği 14

aylıkken işe dönmüş, 1 yıl ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 18 aylık, 16 aylıkken süttten kesmiş.)

*“Burada da öyle ciddi bir baskı tarzında değil ama lafların arasında biz bunu [kadınların çalışmasını istemeyenleri] görüyoruz. Erkeklerin işsiz olmasının nedeni kadınlar olarak görülüyor. Bunu hiç çekinmeden konuşmanın ortasında laf öyle çıkabiliyor. ...Bunlardan [erkek çalışanlar]emir almak, bir kadınsınız diye oturup da onlardan daha altta kalmak veya bir mücadelenin içinde olmamak bence üst kademelere kadar çıkmak bayanın hakkı. Yapabilene de helal olsun. Çünkü bu kadar üzerimize sorumluluk yüklenmişken bunun içinden de başarıp çıkabiliyoruz.”* (G.34, 28 yaşında, büro memuru, bebek 5,5 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 22 aylık, halan emziriyor.)

*“O esnada [doğum izni dönüşü] eski bir arkadaşım vardı dediğim gibi kendisi o izin döneminde daha fazla sorun yaşayacağı için benden daha çok haklarımı araştırmıştı. İzin döneminde eleman verilemeyeceğini bildiği için kendisini düşünüyordu o da haklıydı. Bayanlar açısından hep bir sıkıntı illa bir gebelik, gebelik sonrası izinler arkasından doğum izinleri, bu esnada doktora gitmeler yine izin falan insan bayan olunca bu şekilde bakılıyor. Erkek olsa daha iyi yürür işler diye düşünülüyor. Sonuçta bunlar olması gereken durumlar.”* (G.11, 32 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 3,5 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 20 aylık, hâlen emiyor.)

*“Her yönden bir birimde şef çok anlayışlı olmalı ki ben çok şanslıydım. O her şekilde idare etmesini bilen biri her kurumun başında öyle bir bayanın olması gerekiyor. Özellikle anne olursa daha güzel anlıyor. Ben ona çok minnettarım her zaman gördüğümde dile getiririm. Bana verilen süreç çok az dedim. Saat çok geç, benim evim üniversiteye bir saatlik yol dedim. Ben üçte çıktığımda dörtte dört buçukta evde olacağım dedim. ‘Ben bunu öne çekmek istiyorum’ dedim. ‘Beni idare edebilecek kim var bu kurumda görüşmek istiyorum siz görüşebilir misiniz?’ dedim. ‘Ben görüşürüm’ dedi. Sağ olsun o beni idare etti.”* (G.25, 38 yaşında, taşeron temizlik işçisi, bebek 4 aylıkken işe başlamış, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 22 aylık, hâlen emziriyor.)

#### 4.4. Kişiler Arası Düzey

##### 4.4.1 Eşlerin Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı ve Emzirme Döneminde Kadınların Ücretli İşte Çalışmaları ile İlgili Tutumu

Çalışmamızda kadınlar, eşlerinin cinsiyete dayalı geleneksel rolleri sürdürerek, ücretli işte çalışmalarına olumlu bakmadıkları bildirdiler. Bazı kadınlar geçim sıkıntısının etkisiyle ücretli işte çalışmalarının ve hatta emzirme döneminde ücretsiz izin almayı işe erken dönmelerinin eşleri tarafından desteklendiğini belirtti. Kimi kadınlar ise eşlerinin kendilerine doğum sonrası çalışmama seçeneğini sunduklarını da ifade ettiler. Görüşülen kadınlar eşleri gibi ücretli bir işte çalışmalarına rağmen, eşlerinin ev işi ve çocuk bakımına yardımlarının az olduğunu söylediler. Kadınlar, hem ücretli işte çalışmanın, hem de ev işlerini yapmanın yanı sıra çocuk bakımının da ilave iş yükü getirdiğini, bu durumun da strese ve bedensel yorgunluğa neden olduğunu belirttiler.

*“[eşi çalışmasını] Destekliyor, ihtiyacımız olduğu için destekliyor. Ondan önce çalışmamı istemiyordu. Boş ver geçiniriz tek maaşla, ama öyle bir imkânımız yok. Zaten kira vereceğiz. Aldığı 1000 TL maaş kiraya mı vereceksin? Bana mı? Çocuğa mı? Eve mi harcayacak? Şimdi çalışmamı o da istiyor.”* (G.20, 25 yaşında taşeron temizlik işçisi, bebek 8,5 aylıkken işe başlamış, 6 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 19 aylık, 17 aylığa kadar emzirmiş.)

*“Evde de benim için ikinci mesai başlıyor. Gece 12’ye kadar. Çok zor. Çalışırken küçük çocuk büyütme bir anne için çok zor. Çalışan bayanların çok fazla hakları olması lazım...[eşi] Çalış dedi, ama çok zorlanıyorsan kendin istiyorsan bırak, dedi. Sen zorlanıyorsan hem küçük çocuk, hem iş, hem ev ortamı, seni yoruyorsa kendin istiyorsan bırak dedi. Ben sana bırakıyorum. Bana kalırsa çalış derim ben.”* (G.25, 38 yaşında, taşeron temizlik işçisi, bebek 4 aylıkken işe başlamış, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 22 aylık, hâlen emziriyor.)

*“Para getirmesem eşimin yaklaşımı farklı olabilirdi... Muhabbet esnasında geçiyor aslında. Kadın çalışmamalı, evde oturmalı diye konuşuluyor. Maddi durumun iyi olacak, çalıştırmayacaksın kadını diye geçiyor. Eşim de büyükler falan da söylüyorlar, ama çalışmamdan yanaydı [eşi]. Evlenmeden önce de çalışmamı*



*istiyordu. Evlendim, çalışmak ister misin? Böyle bir işte dedi. Öyle başladım.”* (G.2, 33 yaşında, taşeron temizlik işçisi, bebek 10 aylıkken işe dönmüş, 6 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 23 aylık, 21 aylığa kadar emzirmiş.)

*“İstediğin zaman bırakabilirsin. [eşi] Emzirmem ve çocuklara bakmam için o esnada iki ay kadar bakıcımız oldu. Sonra babaanne bakmaya başladı. Sonra beraber karar aldık, devam ediyorum çalışmaya. Kadınların çalışması ona [eşi] göre iyi ama çalışırken bazı şeylerin işlerin aksadığı oluyor. Ev işi, çocukların işi, bizler para kazanıyorsak bile, bir görev haline gelmiş gibi. Her şey prosedürüne oturmuş yolunda gidiyor. On iki yıllık evli olduğum için maaşımı diyeyim onun [eşinin] elinde olduğu için, bir şeyler değişemiyor. Değiştirmekte de artık geç kaldık. Şimdiki aklım olsaydı böyle bir şey olmazdı. Bir şekilde kendimi kullandırmazdım diyeyim. Şu anda kullanıyor konumunu diyebilirim. Bir akraba düğünü bir şey oluyor, evde hazır yemek olsa bile aygazın üstünde ısıtıp yemez bile. Gider dışarıda yer, onu bile istemez. Çocuk gibi bakıyorum diyebiliriz. Ama o şekilde görüyor mu acaba bir de o işin gerçeği var.”* (G.11, 32 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 3,5 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 20 aylık, hâlen emiyor.)

*“Hayat şartları fiyatlar artmaya başlayınca sıkıntılar artıyor. Şimdi önceden eşim beni desteklemiyordu [ücretli işte çalışma konusunda]. Ya şimdi destekliyor bazen canım sıkıldığında ben bırakacağım işi, istifa edeceğim diyorum. Canım sabırlı ol, şöyle böyle diyor şey yapıyor [Gülüyor]. Gececek bu dönemler kafaya takma falan diye destekledi. Hiçbir sorun yaratmadı. İstersen bir ay daha izin al dedi. Aksine ben izin almak istemedim. Biraz maddi şeyden öyle yani onun dışında eşimin hakkını ödeyemem çok destek çıktı. Hani böyle ev işleri yapmıyor ama sorun yaratmıyor en azından. İlk oğlanda çok farklıydı. Şimdi farklı. İlerde onlara ne vereceğiz diyor en azından senin bankamatik kartını veririz emekli olunca diyor. Verecek başka hiçbir şeyimiz yok diyor.”* (G.7, 34 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 6,5 aylıkken işe dönmüş, 2 ay ücretsiz izin almış, çocuğu 13 aylık, hâlen emziriyor.)

*“Ben üç buçukta çıkıyorum. Kocam üç buçukta çıkıyor zaten. Yemek yapmak için gideceğim. Çocuğuma bakacağım. Bir yandan çocuk arkamdan ağlayacak. Bir yandan yemek yapacağım... Bak mesela erkekler oturduğu zaman çayını kahvesini önüne getirirsin. Yemeğini yer, gider oturur. Ama şimdi kadın yemeğini yediği zaman*

*sofrasını toplar. Çayını koyar, bulaşığını toplar. Çocuğuna bakar ve hani mesela işe gidip eve gelip iş yapmak çok zor... Tek ben mi böyleyim acaba yoksa bütün kadınlar mı böyle? Çalışan kadının [ağladı] tamam çalışmak çok güzel ama zorlukları da bunlar olduğu için yolda giderken ağladığım olmuştur.” (G.33, taşeron temizlik işçisi, bebeği 6 aylıkken işe dönmüş, 2 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 9 aylık, hâlen emziriyor.)*

#### **4.4.2 Sosyal Çevresinin Emzirme Dönemindeki Kadının Ücretli İşte Çalışmasına Bakışı**

Çalışma grubundakilerin bazıları yakın akrabaların, özellikle eşin anne ve babasının ücretli işte çalışmalarına karşı kimi zaman eleştirel kimi zaman da müdahaleci olduklarını söylediler. Kadınlar, emzirme döneminin, yakın akrabalar tarafından ücretli işi bırakmaları konusunda bir meşrulaştırma aracı olarak kullanıldığını söylediler. Oysa bazı kadınlar ise yakın akraba desteğiyle bu dönemde işine devam ettiklerini belirtirken bu desteğin çoğunlukla geçim sıkıntısı nedeni olduğunu da hissettiklerini vurguladılar.

*“Kayınvalidem istemiyor. Kadınların çalışmasına gerek yok diyor... [eşinin ailesi] Çalışma diye onlar çok söylediler tabi eşim çalışacak dedikten sonra çok fazla şeyleri olmadı. Ama şimdi hala arada böyle söylüyor. Ya beni üzme çalışıyor bazen arıyor bak çocuk ağlıyor seni istiyor diye. Bazen mesela iki üç gün önce aradı, çocuk seni istiyor ağlıyor diye ama çocuk ağlamıyordu. Hani haberin olsun çocuk ağladı sustu seni istedi. Aslında beni üzme şeyidir. Benim buradan oraya yapacağım bir şey yok. Ben işi bırakıyorum, ben gidiyorum deme şansım yok. Sadece üzdü beni o kadar... Bize baktılar diyor, sana da bakarlar diyor kayınvalidem. Aç kalmazsın diyor. Kayınvalidemin öyle bir düşüncesi var. Ama kendi annemler çalışmamı istiyor tabi. Kendi ayaklarımın üstünde durayım diye. Biz bakarız gözüün arkada kalmasın diyor öyle yani.” (G.8, 28 yaşında taşeron büro işçisi, bebek 9 aylıkken işe dönmüş 24 aylık, 6 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 24 aylık, 15 aylığa kadar emzirmiş.)*

*“Kayınpederim çok modern görüşlü ileri görüşlü bir insan siyaseten. Ama kayınvalidem işte... Hep kayınvalide muhabbetleri olur ya. Hep başka ellerde mi*

*büyüyecek [kayınvalidesinin söylemi]. Onu bana hiç aksettirmede ama dolaylı yollardan duyuyorum. Eşim vasıtasıyla. Çocukları niye yabancı birine bırakıyor, evde bakmıyor, kendi baksın, ne gerek var filan. Bu tip şeyleri söylüyordu. Yani kayınvalide olarak üstüne düşeni yapıyordu.” (G.24, 36 yaşında, memur, bebek 7 aylık işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, yıllık izin ve raporlarla süreyi uzatmış, çocuğu 16 aylık hâlen emiyor.)*

*“En büyük destekçim kayınvalidem. Biz çalışmadık, sen çalış kendi paranı kendin kazan gibi onlar çok destek oldu.Kendi ailem de destek oldu. Biz çok genç olduğumuz için bizden üniversite [üniversite öğrenimi] beklenirken, evlenince herkes bir çalışma istiyor bayanlardan. Bu eskidenmiş [kadınların ücretli işte çalışmaması beklentisi].” (G.3, 25 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 4 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu18 aylık, 8 aylıkken emmeyi bırakmış.)*

Çalışma grubunu oluşturan kadınlar, komşu ve uzak akraba gibi sosyal çevrelerinde yer alan özellikle ev hanımı ve ileri yaştaki kadın olmak üzere, ücretli işte çalışmalarını desteklemediklerini ve evin geçiminin erkek tarafından sağlanması gerektiğini ifade ettiklerini söylediler. Çalışma grubundaki kadınlar bu kişilerin, ücretli bir işte çalışmayı desteklememelerinin sebepleri arasında, emziren kadınların bebeklerini kendilerinin bakması gerektiğini düşünmeleri ve para kazanmayı daha önemsiz bulmaları olarak belirttiler. Kendilerine yöneltilen bu eleştiriler, kadınları üzüyor olsa da, dar gelirli olmaları nedeniyle kendilerinde iş bırakma düşüncesi oluşturmadığını bildirdiler.

*“İşte komşular söylüyor. Bıraktın gittin. Bırakmasan iyiydi. Sürekli anlatıyorsun ama anlamıyorlar. Çünkü onlar şey ne kadar da olsa on çocuk büyütmüş, üç çocuk büyütmüş. Kadın çocuğuna bakmalı diyor...Kendi çevremde değil, köyde mesela. Çocuğu bırakıp da gitti, çocuk bırakılıp gidilir mi gibisinden konuşuluyor. Ama beni çok tanıyan insanlar değil. Ben kulak asmamaya çalışıyorum, ama insan üzülüyor sonuçta. Anlatıyorsun ama yaşlılara anlatmak daha zor. Anlatıyorum, anlatıyorum bırakmasaydın iyiydi diyorlar.” (G.33, taşeron temizlik işçisi, bebeği 6 aylıkken işe dönmüş, 2 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 9 aylık, hâlen emziriyor.)*

“...Uzak yakın fark etmiyor. Arkadan söyleyen de oluyor yüzüne söyleyen de. Nasıl bıraktın çocuğu gittin işe, biraz daha dursaydın öldün mü işsizlikten falan. Sanki ben çok çalışmak istiyorum da. Diyorum benim iznim bu kadar. Bu kadar izin mi olurmuş? Senin kaç aylık çocuğun ne kadar oldu daha, bırak çalışma işte baksın kocan bakamıyor mu? Falan. Bizim bu çevreler biraz daha şey... Nasıl diyeyim, hani geleneksel biraz daha geleneksel. Öyle olunca kocan çalışıyor fabrikada zaten yetmiyor mu? Eviniz var şöyleydi böyleydi falan... Sonra ben diyorum, benim iznim bitti, benim çalışma şartlarım iyi niye bırakayım ki.” (G.27, 31 yaşında taşeron büro işçisi, bebek 5,5 aylıkken işe dönmüş, bir ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 23 aylık bebek, 15 aylıkken süttten kesmiş.)

“Çevre de önemli, ama bakmazsın [Ücretli işte çalışmama önerisine]. Aslında kendi şeyine bakacaksın kendi doğrularına bakacaksın, takmayacaksın çevreyi. Dediğim gibi çocuk bir şekilde büyür. Görümcemler olsun bırakmaya [çocuğu bırakıp işe gitmeye] karşı. Komşularım falan olsun hani.” (G.2, 33 yaşında, taşeron temizlik işçisi, bebek 10 aylıkken işe dönmüş, 6 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 23 aylık, 21 aylığa kadar emzirmiş.)

#### 4.4.3 Yakın Çevrenin Çocuk Bakımına Destek Verme Durumu

Kadınların doğum izni sonrası işe dönüp dönmemeleri, ailelerin çocuklara bakacak güvenilir kişi sorununun çözülmesiyle yakından ilişkilidir. Çalışma grubundaki bazı kadınlar işe devam edebilmek için, çocuk bakımında yakın çevresinin desteğinin önemli olduğunu vurguladılar. Görüşülen kadınların çoğunun çocuklarını bırakma noktasında en çok güvendikleri kişiler, kayınvalideleri veya kendi anneleri olduğu saptandı. Kadınlar, çocuk bakımı için en son tercihlerinin akraba dışında ücretli bir bakıcı olduğunu söylediler. Kadınların bazıları kendi bakım tarzlarıyla ile çocuğu bıraktıkları kişinin bakımının farklı olacağını düşündükleri için, çocuğa bakımı en iyi kendilerinin verebileceğini belirtti. Kadınlar, kendileri dışında çocuklarına kim bakarsa baksın, güven problemi yaşadıklarını ifade ettiler.

“Annem olmasaydı çocuğumu belki de kimseye emanet edemezdim. İşi bırakmak zorunda kalırdım. Ben kesinlikle kayınvalidem ya da akrabalarımından birine baktırırdım. Dışarıdan birine asla güvenemezdim.Çocuğum benim için çok kıymetli.

*Gerekirse işimden her şeyden fedakârlık yaparım. Annem var sağ olsun, kayınvalidem var sağ olsun. Bakarlardı yani...Şunu diyeyim. Çocuğun varsa ya da hamileysen birine muhtaç çalışmak zorundasın. Çocuğun varsa birine muhtaç yaşamak zorundasın.”* (G.12, taşeron temizlik işçisi, bebek 4 aylıkken işe dönmüş, 2 ay ücretsiz izin almış, çocuğu 19 aylık, 10 ay emzirmiş.)

*“Çocuğun psikolojisi ne kadar kötü. Üç gün anneannede, iki gün babaannede, hafta sonu bende. Çocuk karma karışık bir şey içerisinde...Şimdi benim çocuğumun psikolojisi bozuk. Benim görüncem evde olan bir çocuk kayınvalidemle altlı üstlü oturuyoruz. Bana diyor ki sürekli onun anne babası var sürekli siz niye yoksunuz sürekli böyle çocuk. Çocuğu parka götürmüşler kayınvalidemler orda anne ile baba salıncağa bindiriyor çocuğu. Orada babaanneye demiş benim annemle babam yok babaanne demiş. Ama bu çocuk için ve bizim için ne kadar üzücü.”* (G.8, 28 yaşında taşeron büro işçisi, bebek 9 aylıkken işe dönmüş 24 aylık, 6 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 24 aylık, 15 aylığa kadar emzirmiş.)

*“Gene çocuklar için gözümün önümde olsun babaanne, anneanne bakmasın. Onların her şeyinde ben olayım, onların her şeyiyle ben ilgileneyim... Yeme içme konusunda da sen şimdi beş ay boyunca yaptığın bir şekil oluyor. Yemek yedirmede bile bir tarzın oluyor. Ama başka birisi bakmaya başladığında başka bir şey oluyor. O kendine göre çevirmeye başlıyor...Ben bazen babaanneyle problemler yaşıyorum. Bazen senin söylediğin ona uymuyor. Böyle problemler yaşadığımda ben diyorum, keşke çalışmasam da çocuklarımın başında olsam diyorum.”* (G.27, 31 yaşında taşeron büro işçisi, bebek 5,5 aylıkken işe dönmüş, bir ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 23 aylık bebek, 15 aylıkken süttten kesmiş.)

*“Şu anda [kızı] annemle vakit geçiriyor. Annem bizi yetiştirdiği gibi çok ilgilenemiyor, ama başında birisi var güveniyle geliyorum. Kızımı yabancıya bırakmıyorum... Daha önceden düşünüyordum, küçük çocuk anneden ayrılamaz falan. Anneden zaten, benden, çoktan ayrıldı. Kızım benden ayrıldı. Şu anda ben çocuğumu anneme emanet edip geliyorum. Ama ne kadar güveniyorum, bu öz annem olmasına rağmen.”* ( G.34, 28 yaşında, memur, bebek 5,5 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 22 aylık, hâlen emziriyor.)

## 4.5. Kişisel Düzey

### 4.5.1. Kadının Ücretli İşte Çalışması Ve Emzirme Döneminde Çalışmayı Sürdürmeye Dair Görüşleri

Kadınların kendileriyle ilgili toplumsal cinsiyet algıları ücretli bir işte çalışıp çalışmamalarını etkilediği bilinen bir faktördür. Çalışma grubundakilerin çoğunun, kadının ücretli bir işte çalışması gerektiği yönünde görüşü olduğu saptandı. Ancak doğum sonrası emzirme dönemi bitip, çocukları iki yaşına gelinceye kadar işe dönülmemesi gerektiğini vurguladılar. Ücretli işte çalışma en önemli nedeni ekonomik kaygı olduğu görülürken, kadınların bazıları, eşlerine ekonomik açıdan bağımlı olmamak için çalıştıklarını bildirdiler. Bunun yanı sıra ücretli bir işte çalışmanın kendilerine öz güven sağladığını, yeni bir sosyal çevre kazandırdığını, gelecekte yaşanabilecek boşanma gibi olumsuz durumlara karşı güvence oluşturduğunu belirttiler.

*“Kadının ekonomik özgürlüğü olmasına inanyorum. Ekonomik durumum aslında iyi. Eşim ikimize de bakabilecek durumda. Ama ben çalışmak istedim. Hani çocuğum büyüyecek o da okula başlayacak. Beni bırakacak ben evde yalnız kalacağım. O yüzden çalışmam gerektiğini düşünüyorum. Ekonomik özgürlük için yarın ne olacağı belli olmaz yani. Bu Türkiye şartlarında sosyal hakkımız, hiçbir şeyimiz yok. Çocuğum da var. O yüzden çalışmak istiyorum. Yarın ne olacağı belli olmaz. Bir iflas olur, bir şey olur. Şirket işçisi, düşük maaş olsa da yine de bu benim güvencem yani.”* (G.8, 28 yaşında taşeron büro işçisi, bebek 9 aylıkken işe dönmüş 24 aylık, 6 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 24 aylık, 15 aylığa kadar emzirmiş.)

*“Ben eşime danışmadan oğluma bir şey alabiliyorsam, bu çalıştığım dan dolayı. Ya da kendim için bir şey alabiliyorsam, ya da bir şeye itiraz edebiliyorsam para kazandığımdan dolayı. Bir araba alınacaksa, buna ben de karar veriyorum. Çünkü parasını ben veriyorum. Belki çalışmasaydım bunun hakkını kendimde çok görmeyebilirdim, ama kesinlikle çalışmalı [kadın] bence. Ama nasıl olur, çocuk da yakınlarda bir yerde olursa daha iyi olur.”* (G.9, 29 yaşında, memur, bebeği 14 aylıkken işe dönmüş, 1 yıl ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 18 aylık, 16 aylıkken süttten kesmiş.)

*“Kadının ekonomik özgürlüğü, kadının şu [emzirme döneminde] aşamasında çalışmaması lazım. Şöyle bir iki yıl çalışmaması lazım. İki yıl sonra zaten onun aktiviteleri olacak, şeye gidecek. Kreşe gidecek, okula gidecek. O dönemde olması lazım. Ben zaten çalışmaya 18 yaşında başladım. Şu an otur deseniz, oturamam. Yani doğurmadan önce hafta sonları sıkılıyordum çalışmadan. Ben zaten duramam, ama çocuğum için iki yıl çalışmamam gerekiyor. Kadınlar çalışmalı tabi ki de. Ekonomik özgürlüğü olmalı. Eşe bağımlılık kötü.”* (G.18, 29 yaşında taşeron temizlik işçisi, bebek 6,5 aylık işe dönmüş, ücretsiz izin 3 ay kullanmış, çocuğu 14 aylık, hâlen emiyor.)

*“Kadınlar da çalışmalı. Özgürlük kadar güzel bir şey yok. Kendi parayı kazanma imkânlarını birisine muhtaç olmadan yaşamak en güzeli. O yüzden kadınların önü açılmalı. Şiddet gören kadınların kendisini uyandırması gerekiyor. Çoğu zaten özgür olamadığı için şiddet görüyor diye düşünüyorum. Çünkü muhtaç. Karşıdakine boyun eğmesi gerekiyor, parası yok. Onun dediğini yapmazsam sokakta kalacağım, aç kalacağım. Çocuklarım var. Bunu düşünüyorum.”* (G.32, 33 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 8 aylıkken işe dönmüş, 4ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 23 aylık, 18 ay emzirmiş.)

*“Maddi yönden maddi [ekonomik sebepli]. Şey olsa hiç çalışmam. İki çocuğum var. İki çocuğuma da her şeyini karşılayabilecek şekilde eşimin maaşı olsa hiçbir şekilde çalışmam. Ya bu kendini geliştirmek şuydu buydu hiç onlarla ilgili olduğunu düşünmüyorum. Ben burada ne kadar kendimi geliştiriyorum ki...Hiç kimsenin bir şey söylemesine gerek yok zaten. Tek kişi çalışan bir aile ile iki kişi çalışan bir ailenin şartlarını herkes görüyor.”* (G.27, 31 yaşında taşeron büro işçisi, bebek 5,5 aylıkken işe dönmüş, bir ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 23 aylık bebek, 15 aylıkken süttten kesmiş.)

*“Bütün kadınlar çalışmalı. Evli veya evli olmasın bütün herkesin maddi gücünün olması gerekiyor. O açıdan evli olmasına da gerek yok. Yani bir şekilde maddi gücünün olması gerekiyor kadınların. Tek kelime özgüven sağlıyor. Özgüven her açıdan, maddi gücünüz oluyor. Kendine güveniniz oluyor kendinizi geliştiriyorsunuz ortam görüyorsunuz.”* (G.26, 34 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 11 aylıkken işe

dönmüş, 4 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 18 aylık, 15 aylıkken emzirmeyi bırakmış.)

#### 4.5.2. Kadınların İdeal Annelik Algısı

Geleneksel toplumsal annelik normunda, kadının birincil görevi ücretli işte çalışmak yerine evde çocuğa bakması yönündedir. Bu çalışmada görüşülen kadınların, annelik görevini yeterince yapamadıkları, çocuklarını anne sevgisinden mahrum bıraktıkları ve çocuklarının yeterince yanlarında olamadıklarını düşündükleri için, derin üzüntü ve stres yaşadıkları bulundu. Görüşme yapılan kadınlardan bazıları, babalardan çok annelerin çocuklarıyla ilgilenmesi gerektiğini düşüncesinde olup, babaların kendilerine göre çocuklarıyla daha az ilgilenmelerini normal karşıladıklarını belirttiler.

*“[çocuğu] Yeni bir şey öğreniyor, ellerini oynatmaya başlıyor, başka bir şey yapıyor falan. Onları siz eve geldiğinizde öğreniyorsunuz. Onun ilk yaptıklarını göremiyorsunuz. Onun ilk dişini göremiyorsunuz. Bir sürü şeyini göremiyorsunuz. Birçok şeyine sizin tanık olmanız lazım. Birçok şeyi sizden öğrenmesi lazım, öğrenemiyor. O yüzden ben kendimi bu kadar kötü hissediyorum [çocuğun] yanında olmadığım için.”* (G.5, 30 yaşında, taşeron büro işçisi, bebeği 10 aylıkken işe başlamış, 6 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 18 aylık, 12 ay emzirmiş.)

*“Çalışan kadın olmak istiyoruz. Ama çocuklarımız da bir yerde rezil oluyorlar yani. Bir ev hanımının çocuğu okula gidiyor şimdi karşılaması var. Ama ben çocuklarımı karşılayamıyorum, yeterince ilgilenemediğimi, yetişemediğimi düşünüyorum. Anneannenin, babaannenin ya da kreşte bakılması, insan vicdan azabı duyuyor... Bu üçüncü [çocuğu] diğerlerine göre daha zayıf. İyi bakamadım herhalde diyorum. O yüzden kendimi suçlu görüyorum çalıştığım için. Özlüyorlar anneyi. Akşam eve gidince üçü birden anne! anne! Büyüdüklerinde inşallah iyi olacak.”* (G.6, 39 yaşında, memur, bebeği 3,5 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin almamış, çocuğu 15 aylık, hâlen emziriyor.)

*“Çok zor. Hem ev hayatı, hem iş hayatı çok zor. Aşırı stres. Dışarıdan çalışan bayan olarak çok iyi görünüyoruz ama sıkıntılarımız çok fazla. Evi idare etmek, işi idare etmek, çocukları idare etmek... Hele ki çalışan bayan olarak anne olmak çok zor.*



*Kendimiz her şeyi ile ilgilenirsek [çocuğun] daha iyi, ama çalışan annelerin çocuklarının daha sıkıntılı ve problemlili olduğunu düşünüyorum. Bir anne baba olarak kendimizin ilgilenmesi gerek. Akşam baba geldiğinde mecbur ilgileniyor. Ama annenin okula göndermesi, akşamları annenin karşılaması, büyük oğlumun okuldan gelirken niye annem yok dediği durumlar oldu. Her toplantısına katılamıyorsun. O yüzden çalışan anne her açıdan sıkıntı diye düşünüyorum.” (G.11, 32 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 3,5 aylıkken işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, çocuğu 20 aylık, , halan emiyor.)*

*“Baba çalışacak zaten çalışsın o. Çocuklar annelere daha yakın oluyor. Bu emzirme döneminde olsun, ilgilenme şeyinde olsun, anneye daha bir yakınlar. Baba dışta kalıyor.Şimdi benim kızım bir buçuk yaşında anne, anne! diye arkamda dolanıp duruyor...Şimdi ben işten geliyorum. Benim kızım üstüme atlıyor anne anne! Beni hiçbir yere bırakmıyor, arkamda dolanıyor. Çünkü sevgiye ihtiyacı var. Ben buradan yorularak gidiyorum. Onunla ilgilenemiyorum.” (G.20, 25 yaşında taşeron temizlik işçisi, bebek 8,5 aylıkken işe başlamış, 6 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 19 aylık, 17 aylığa kadar emzirmiş.)*

#### **4.5.3. Doğum Sonrası Ücretli İşte Çalışmanın Emzirmeye Etkisi**

Bebek beslenmesinde ilk altı ay yalnızca anne sütünün yeterli olduğu bilinmektedir. Ancak Türkiye’deki mevcut yasalarda, ücretli işte çalışan kadınların ücretli annelik izin süreleri altı aydan kısadır. Çalışma grubundakilerin bazıları işte oldukları süre içerisinde çocuklarını emziremediklerini, dolayısıyla yeterince emme uyarısı almadıkları için sütlerinin azaldığını, bu yüzden de bebeğin beslenmesinde ilk altı aydan önce ek gıdaya başlamak zorunda kaldıklarını belirttiler. Kadınların çoğu gün içinde yeterince emziremedikleri bebeklerini, gece emzirerek bu durumu telafi etmekte olduklarını bildirdiler. Gece boyunca emzirmenin uykusuz kalmalarına neden olarak, emzirmeyi planladıklarından daha erken bırakmalarına sebep olduğunu ifade ettiler. Kadınları bazıları, iş yerinde makine veya pompa ile süt sağarak anne sütü devamını sağlamaya çalıştıklarını, bu şekilde süt sağmanın etkin olmadığını belirttiler. Bazı kadınlar ise, ara öğün ve bol sıvı alımı gibi süt miktarını arttırıcı ek beslenmeyi işyerlerinde yapamadıkları için emzirmelerinin olumsuz etkilendiğini belirttiler.

“Çok iştahlı bir bebişim vardı. [işe dönünce] İştahı gitti, kilo kaybetti. [İşe başlamadan önce] Sürekli emzirdiğinle, işe başladığın zaman arasında fark oluyor. Bir de sık sık emzirmek var. Diğer ihtiyaçlarını karşılamak var. Tamam, geleceğim işe. Öğleden sonra da gitsem yine de çocuğa ek gıda vermek zorunda kalıyorum. O zaman sen bu işi kolaylaştır. Üzerimizden bu stresi al. O zaman ne yapıyor kadın? İş bırakmak zorunda kalıyor. Çocuk az emiyor, bu psikolojik baskı oluyor. O küçükçük çocuğu bırakıp gidiyorum sabahın 7:30’unda hepimiz allak bulak oluyoruz. Psikolojik iniş çıkışlar yaşıyoruz.” (G.30, 35 yaşında, memur, bebek 5,5 aylık işe dönmüş, ücretsiz izin kullanmamış, rapor ve yıllık izinlerle uzatmış doğum iznini çocuğu 15 aylık, hâlen emziriyor.)

“Süt sürekli bir şey yiyip içmekle çoğalan bir şey. Burada da vaktin olmuyor [beslenmeye] çok fazla. Öğle arasında da koşturuyorsun falan, acayip bir kalori kaybediyorsun zaten. Çok fazla da yiyip içemiyorsun. Açıkçası düzgün bir kahvaltı yapamıyorsun. Düzgün bir öğle yemeği yiyemiyorsun. Ara öğünlerde bir şey atıştıramıyorsun falan. Öyle olmadığı için azalmaya başlamıştı yavaş yavaş... Çocuk bi altı aylık, sekiz aylık olduktan sonra memeyi sürekli ağzında istiyor, gece olsun gündüz olsun. Uykusuzluk benim en büyük problemim. Gece ben uykusuz kalamam. Çalışıyor olmamdan dolayı [uykusuzluk] migrenimin çıkmasına neden oldu. Sonrasında emzirmemden dolayı ilaç alamadım sütüme geçmesin diye.” (G.27, 31 yaşında taşeron büro işçisi, bebek 5,5 aylıkken işe dönmüş, bir ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 23 aylık bebek, 15 aylıkken süttten kesmiş.)

“Bakıcıya da bırakınca çocuk haliyle ek gıda alacak. Alıyordu ama daha fazla yiyebilmesi için eve gittiğimde emzirebiliyordum. Ama çocuk bir süte güveniyordu. O yüzden bırakmam gerektiğini düşündüm...[işe geri döndüğü] İlk günler göğsümde süt oluyordu. Bir haftadan sonra göğsümde süt de azalmaya başladı. Sonra eve gittikçe emzirmeye başladım. Çocuk da kendini kandırıyormuş gibi bir şey oluyor. Süt yok. Çocuk yani oyalanıyordu açıkçası.” (G.26, 34 yaşında, taşeron büro işçisi, bebek 11 aylıkken işe dönmüş, 4 ay ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 18 aylık, 15 aylıkken emzirmeyi bırakmış.)

“Çocuğun emmesiyle o makinenin çekişi çok farklı. Canın yanıyor sağarken makinede... Küçük yaşta [çocuğu] bırakacağımı bildiğim için... hep evde de olsa hep

*sağdım. Buzluğa attım. Uzun bir süre sütüm vardı. İşe başladığımda hep devir daim, hep [sütün sağıldığı] tarih yazdım. Ben sağdığımı direkt içirmedim. Buzluktan verdim. Öyle bir mantık kurdum. Buzluğum yani bir süt deposuna dönmüştü. O şekilde hiçbir sıkıntı yaşamadım. Sürekli sağdım ben ona, eksik kalmasın diye. On aya kadar çok rahat besledim. İlk altı ay hiç bir şey vermedim [anne sütü dışında]. Sekizinci ayda ufak ufak çorbalara başladım...Evdeyken de sağdığım için bayağı bir takviye oldu. Dört aylık bir süt depom vardı üstüne ekle ekle...” (G.12, taşeron temizlik işçisi, bebek 4 aylıkken işe dönmüş, 2 ay ücretsiz izin almış, çocuğu 19 aylık, 10 ay emzirmiş.)*

*“Ben uykusuz kalıyordum. [işe] Çok yorgun geliyordum. Gece 4-5 kere kalkıp yarım saatten emzirdiğinizi düşünün. Bir-iki saat uyuyup öyle geliyorsunuz.Uykusuz geliyordum. Şu anda yine kalkıyorum ben. Ama o zaman kucağınızda bir bebek uyuyor, ama siz uyanık kalmak zorundasınız. Biraz zor oluyor. İnsan gergin oluyor, sinirli oluyor, uykusuz olunca. Çocuğa da yansıyor. Bu, işe de yansıyor, yorgunluk, uykusuzluk. Şiş gözlerle geliyorsunuz sabahları.” (G.9, 29 yaşında, memur, bebeği 14 aylıkken işe dönmüş, 1 yıl ücretsiz izin kullanmış, çocuğu 18 aylık, 16 aylıkken süttten kesmiş.)*

## 5.TARTIŞMA

Halk Sağlığı Bilimi, kişiyi tüm çevresi ile birlikte değerlendiren bir alandır. Kişinin sağlığını, ana rahmine düştüğü andan ölümüne kadar kendi sorumluluğu içinde gören, hastalıkların oluşumunda rol oynayan fiziksel, biyolojik, sosyal, kültürel, ekonomik ve psikolojik çevredeki olumsuz etmenlerin giderilmesini ve olumlu bir çevre yaratılmasını hedefler. Aynı zamanda Halk Sağlığı, hasta olanları olanakların elverdiği ölçüde erken dönemde bulup tanı koymaya ve tedavi etmeye çalışan bir hizmet, bunun öğretilmesini yapan bir bilim dalıdır [102].

Halk Sağlığı bakış açısına göre sağlık, doğuştan kazanılmış bir insan hak olup, sağlığın korunması tedaviden üstündür. Bu bakış açısına göre hastalıkların nedenleri sosyal, biyolojik ve fiziksel etkenlere bağlı olup, en çok görülen, öldüren hastalık ve sakat bırakan önemli Halk Sağlığı problemleridir. Kişinin yaşamı, doğum öncesinden ölüme kadar çevresiyle bir bütün olarak ele alınır.Kişiler, fiziksel, biyolojik ve sosyal çevrelerinden etkilenirler ve bu çevreden ayrı olarak ele alınamazlar.Halk sağlığı bakış açısı, toplumun sağlık düzeyinin belirlenmesi, sağlığı bozan etmenlerin açığa çıkarılması, bu etmenlerle mücadele yöntemlerinin saptanması ve toplum sağlığı için gerekli sağlık politikalarının oluşturulması gibi bilimsel yaklaşımlar doğrultusunda bu ilkelerin uygulanmasını kapsar. Bu yaklaşıma göre, birey ve toplum birbirinden ayrı değerlendirilemez.[103, 104]

Halk Sağlığı bakış açısına göre bireyin çevresiyle olan ilişkisini değerlendirmede kullanabileceğimiz, Sosyo Ekolojik model de bireyi çevreleyen ve bireyin etkin olarak içerisinde yer aldığı ortamı ve bu ortam ile ilişkisini ortaya çıkarmaya yardımcıdır. Bu model psikoloji, çevre, eğitim, çocuk gelişimi, sağlığın geliştirilmesi gibi bireyle çevresinin etkileşiminin fazla olduğu pek çok alana uyarlanarak kullanılabilir [96]. Bireyin davranışlarını değiştiren birçok etkenin, tek faktör ya da kurumsal yapıyla sınırlı olamayacağından hareket eden Sosyo Ekolojik Model, geniş bir yaklaşım gerektiren halk sağlığı çalışmalarında oldukça işlevsel bir modeldir.

Sosyo Ekolojik Model, toplumsal cinsiyet ile ilişkili politikalar, toplumun bakış açısı, iş yeri ortam şartları, sosyal çevre ve kişinin kendisiyle ilgili algısının

değerlendirilmesinde kullanışlı olabilir. Bu çalışma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde büro memuru ve temizlik işçisi olarak çalışan emziren kadınların duygu, düşünce ve deneyimlerinden faydalanılarak işyeri koşullarının ve toplumsal cinsiyet unsurlarının emzirme üzerine etkisinin ortaya konulması amacıyla yapıldı. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı politik uygulamalar ve toplumsal ilişkiler örüntüsü, bireyin yaşamına olumsuz yönde etki eder. Bu model çerçevesinde bunlarda incelenmiştir.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yaşamın her döneminde, her iki cinsiyette değişen sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Ancak, kadınlar arasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olumsuz sonuçları yaşamın her döneminde erkeklere göre daha fazladır [85]. Kadınların erkeklere göre sistematik olarak bazı temel insan haklarına ulaşamaması ya da bu hakları kullanamaması sonucunda ortaya çıkanihmal, hizmetten yararlanamama, şiddet, toplumsal baskı, morbidite ve mortalite artışı kadın sağlığında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olumsuz sonuçlarıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yakalanmasında kadınların ekonomik güç kazanması önemli bir etkidir. Ekonomik gücün kadının sosyo-kültürel alanlardaki eşitsizliklerin giderilmesi için de anahtar bir rol oynadığı bilinmektedir [105]. Son dönemde dünyada erkeklerin daha fazla yer aldığı kas gücüne dayalı işlerde ihtiyacın azalması, kadınlar lehine yapılan ulusal ve uluslararası düzenlemeler, kadınların öğrenim seviyelerinin yükselmesi, mesleki eğitim almaları, gelişen yeni istihdam modelleri gibi gelişmeler kadınların ücretli işte istihdamlarının artmasına yol açmıştır [106]. Ancak ataerkil toplumsal cinsiyet bakış açısının hakim olduğu iş yaşamı, kadınlar üzerinde çeşitli zorluklar yaratmakta ve ayrımcılıklara neden olmaktadır. Bu ayrımcılıklar, işverenlerin, kadınların evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında işi terk edecekleri veya evdeki sorumluluklarından dolayı işe kendilerini tam olarak veremeyecekleri gibi, kadınların çocuk sahibi olma potansiyelleri, ailenin temelde geçimini sağlayan olmayıp, geçimini babaları ve kocaları tarafından sağlanan kişiler olarak görülmeleri şeklinde ortaya çıkar [107]. Günümüzde kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almasıyla, kadınlara yapılan toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bağlı ayrımcılıklar daha fazla görünür hale gelmiştir. Özellikle toplumun kadını annelikle özdeşleştirilmesi sonucu oluşan ideal annelik algısı, gebelik ve emzirme döneminde ücretli işte çalışan kadınların çalışma koşullarının yanı sıra

emzirme, kadınların iş yaşamında ciddi sınırlamalara yol açarak toplumsal cinsiyet rollerini derinleştirir [71]. Bu ayrımcılığın giderilmesi için iş hayatının kadının doğurganlığına uygun hale getirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların geliştirilmesine gereksinim vardır [75, 82].

Bu çalışmada verilerin değerlendirilmesinde kullanılan Sosyo ekolojik modelin ilk basamağı olan politika, kelime anlamı itibarıyla, hedefe ulaşma konusunda izlenen yol anlamına olup, belirlenen hedeflere ulaşmak için davranışlara hükmeden ilkeler, kurallar ve değerlerdir [108](10). Çam ise politikayı, bir hizmetin geliştirilmesi için alınacak uygulama kararlarına yön veren ve hükümetlerin bilinçli olarak aldıkları ilke kararları olarak tanımlamaktadır [109]. Hükümetler her türlü politikalarını hayata geçirilmesinde yasal düzenlemelerle sağlar [110-112]. Ülkelerin sağlık politikası kişilerin bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik halinde olmalarını sağlamak amacı ile herkesin ırk, din, cins, yaş, siyasi inanç ve ekonomik güç farkı gözetmeksizin, koruyucu, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerden faydalanmalarını sağlayacak şekilde planlanmalıdır [108].

Ücretli işte çalışan kadınlar özellikle gebelik ve emzirme döneminde hem ücretli işe devam etmesi, hem de bebeklerinin ilk dönemlerinde yeterince emzirebilmek için destekleyici politikalara daha çok ihtiyaç duyarlar. Çalışma hayatında ücretli işte çalışan kadın istihdamı arttıkça, bebeklerin anne sütü alımının etkilenmemesi, doğum ve çocuk bakımı nedeniyle kadınların işe devamının sağlanması için kadının doğurganlığıyla uyumlu düzenlemelere ihtiyaçlar artmıştır. Bu düzenlemelerin arasında ücretli doğum ve süt izni, çocuk bakımı ve kreş desteği önemlidir [113]. Kadınların, kadınların ücretli işte çalışmaya başlamaları ya da işe devam etmeleri açısından, en az altı aylık ücretli annelik izniyle ve bu izin bitiminde işe döndüklerinde süt izni gibi hakların verilmesi etkilidir [71]. Bizim çalışmamızda görüşme yapılan kadınların ücretli doğum iznini yetersiz buldukları, özellikle bebeklerinin ilk altı ayı doluncaya kadar işe dönmek istemedikleri saptanmıştır. Ancak geçim sıkıntısı kadınları istedikleri zamandan önce işe başlamaya zorladığı tespit edildi. Yapılan bazı çalışmalarda da ücretli işte çalışan kadınların annelik izninin yetersiz olduğu bildirilmektedir [114, 115].

Ücretli annelik ve süt izin sürelerinin yetersiz olması, kadınları bebeğini emzirme ile ücretli işte çalışmaya devam etme arasında çelişkide bırakabilir. Kadınların işe erken dönmesi emzirmeyi olumsuz etkileyebilir. Bu açıdan, ücretli işte çalışan kadınların annelik izni süresi bitiminin ardından işe dönünce de emzirmeyi sürdürülebilmeleri için, ücretli süt izinleriyle yasal düzenlemelerle sağlanması gerekir [116]. Çalışma grubundakilerin ücretli süt izinlerinin yetersiz olması ve etkili kullanılmamasının emzirme sıklığını ve süresini azalttığı bulundu. Ünsal ve ark. yaptıkları bir çalışmada, ücretli işte çalışan annelerin bebeklerini emzirme sürelerinin çalışmayan annelere göre daha kısa olduğunu rapor etmişlerdir [11]. Bazı çalışmalarda ücretli işte çalışan kadınların annelik izin süreleri ile bebeklerin emme süreleri arasında pozitif yönde bir korelasyon bulunduğu bildirilmektedir [117, 118].

Kamu ve özel sektörde çalışan kadınların farklı annelik haklarına sahip olması bebeklerinin anne sütü alımında eşitsizliklere sebep olabilir. Türkiye’de ücretli işte çalışan kadınlardan işçi statüsünde olanların süt izni ve doğum izni hakları memura göre daha azdır. Çalışma grubumuzun oluşturan kadınlar arasında işçi statüsünde çalışanların yasal ücretsiz doğum izni ve günlük süt izinlerinin memur statüsünde çalışanlara göre daha az olması, bebeklerin annelerini emme ve vakit geçirme süreleri bakımından, eşitsiz bir durum oluşturduğu görüldü. Lakati ve ark. yaptıkları bir çalışmada, özel sektöre ait işyerlerinde çalışan kadınların anne sütü verme sürelerinin, kamuya ait işyerlerinde çalışan kadınlardan daha kısa olduğunu bildirmişlerdir [119]. Türkiye’de Yılmaz ve ark. yaptıkları bir araştırmada da işçi statüsünde çalışan kadınların emzirme sürelerinin kamuda çalışanlara göre daha kısa olduğu bulunmuştur [120]. Çalışmamızda işçi statüsündeki kadınların ücretsiz doğum ve süt izni haklarını az olmasının yanı sıra, işlerini kaybetme korkusu nedeniyle bu haklarını yeterince kullanamadıkları sonucu saptandı. Gökdemirel ve arkadaşları yaptıkları bir çalışmada da işçi statüsünde çalışan annelerin, doğum sonrası yasal izinlerini kullanmaları halinde işlerini kaybetme korkusu yaşadıklarını ve bu nedenle emzirmeyi erken bırakıp işe döndüklerini raporlamıştır [13].

Birliktelik kurmanın gerektirdiği ihtiyaçları karşılamak için etkileşen, belli bir coğrafi mekânda yaşayan ve ortak bir kültürü paylaşan pek çok sayıdaki insanın oluşturduğu kümelere “toplum” denir [121]. Toplumu oluşturan insanlar arasında düzenli, karşılıklı ilişkiler söz konusu olup, toplumda sahip oldukları rollerini yerine

getirirken, toplumsal yapının onlara verdiği değer yargılarına göre davranmaktadırlar [122-125]. Bir toplumun kültürü, kadın ve erkeğin nasıl davranacağını, nasıl düşüneceğini ve nasıl hareket edeceğini belirleyen önemli unsurlardan biridir [126, 127].

Toplumların çoğunda kadın işgücüne ilişkin, yalnızca ev ve çocuk bakımını kapsayan geleneksel bakış tarzının hala sürdürüldüğü gözlenmektedir [128]. Dünya’da 1950’li yıllara kadar, kırsal alandaki kadınların ücretsiz olarak üretime katılması haricinde, kadınların ücretli bir işte çalışmaları geleneksel ailelerde söz konusu değildi. Kadınların çalışma yaşamına girmesi, gelişen endüstrileşme ve artan kentleşmenin sonucunda, aile ekonomisinin sadece erkeğin kazancı ile karşılanamaması ve 1970’lerden itibaren kalkınmada kadınların da olması gerektiği anlayışının gelişmesiyle ile başlamıştır [78, 129].

Kadınların çalışma hayatına girmesiyle, geleneksel aile düzeninin dayandığı ayrılmış kadın-erkek rollerinin yerini, paylaşmaya dayalı cinsiyet rolleri almaya başlamıştır [130]. Zaman içerisinde gözlenen ekonomik değişimler, bu tür bir rol paylaşımını daha da gerekli hale getirmiştir. Ancak her iki cinsin ev içi rollerindeki değişiminin, kadının ekonomi içindeki yerinin değişimine göre geride kaldığı görülmektedir. Bunun temelinde ev işlerinde kadınlık ve erkeklığın algılanışına ilişkin toplumsal yargıların yattığı söylenebilir. Kadınlarla erkekler arasındaki para kazanmaya yönelik rol paylaşımında sorun yaşanmazken, ev işlerinin paylaşımında geleneksel rollerin devam ettiği görülmektedir [131].

Çalışmamızda kadınların ekonomik nedenlerden dolayı ücretli işlerde çalıştıkları, ev içi toplumsal cinsiyet rollerini değiştiremedikleri tespit edildi. Yapılan çeşitli çalışmalarda da, iş hayatında bulunan kadınların, ücretli işlerde çalışmalarının yanı sıra, toplumsal cinsiyet rolleri gereği ev içi bakım emeğini sürdürdükleri rapor edilmiştir[132-134]. Bu çalışmada görüşülen kadınlar ev ve iş yerinde çalışmaya ek olarak emzirmenin iş yüklerini arttırdığını da vurguladılar. Demirtaş ve arkadaşlarında çalışmalarında emzirmenin ücretli işte çalışan kadınların, ev işlerine ve mesai süresince yaptıkları işlere ilave olarak ek yük getirdiğini bildirmektedir [135].



Emzirmek bir anne için hem bir içgüdü, hem de bir istektir. Ayrıca anne sütü, çocuğun doğduktan sonraki ilk dönemlerdeki tek besin kaynağıdır. Annelerin, çocuklarını onların ihtiyaç duydukları zamanlarda emzirmesi gerekir. Emzirme ihtiyacı kadının, kendisini daha rahat hissettiği ev ortamının haricinde sokak, park, alışveriş yerleri gibi kamusal alanlarda da ortaya çıkabilir. Toplumun kamusal alanlarda emzirmeye bakış açısı özellikle kadın bedeninin metalaştırılarak sadece cinsellikle özdeşleşmesi nedeniyle genelde olumsuz olup, bebeğin beslenmesi için en doğal yol olan emzirmeyi toplum içinde kısıtlı hale getirir [136-138]. Çalışma grubundaki bazı kadınların kamusal alanda emzirme konusunda kısıtlandıkları ve bu sebepten emzirebilecekleri ortamlarda bulunmayı tercih ettikleri görülmüş olup, bu olumsuz bakış açısını desteklemektedir. Bazı Avrupa ülkelerinde ve ABD’de ise toplum içinde emzirme kabul görüp desteklenirken, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yüksek olduğu Asya ülkelerindeki kabul edilebilirlik, çalışmamızda elde edilen sonuca benzerlik göstermektedir [139]. Oysaki emzirme sadece bebeğin beslenmesiyle ilgili bir eylemdir. İhtiyaç halinde kadının emzirememesi, bebeğin aç kalmasına ve kadının da utanma, stres yaşama ve üzüntü duymasına neden olan olumsuz bir durumdur [137]. Çalışmamızda elde edilen bulgularda, emziren kadınların bu utanma, stres ve üzüntü durumlarını yaşamamak için, kamusal alanlara çıkışlarına kısıtlama getirdikleri ve rahat hissettikleri ortamlarda kalmayı tercih ettikleri tespit edildi. Campo yaptığı bir çalışmada bizim araştırmamıza benzer olarak, çalışmasındaki kadınların bebeklerini emzirme ile utanma durumu arasında kaldıklarını, toplum içinde rahat emziremediklerini bildirmiştir [140]. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yüksek olduğu toplumlarda emziren kadınların utanma duygusu ile bebeklerini emzirme arasında kalıp strese girmek istememeleri sonucu, kamusal alana çıkışları kısıtlanmış olabilir.

Annelik, genel olarak “çocuk doğuran kadın” ifadesi ile tanımlanırken, doğumdan sonra başlayan süreç sadece bedensel olmayıp, sosyolojik, fizyolojik ve duygusal anlamda bir bütün olarak ele alınmaktadır [141]. Yani, annelik kavramı da toplumsal cinsiyet bakış açısına göre şekillenir. Ataerkil toplumlarda kadınlardan anne olduktan sonra beklenti, çocuğun beslenmesinden eğitimine kadar çocuğa ait tüm sorumlulukları yerine getirmesi, kendisini ailesine adayan, fedakâr olması yönündeki davranış benimsemeleridir. Bu davranış kalıpları çerçevesinde annelik

ideal bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Annelik olgusu bağlamdaki toplumsal cinsiyet rolleri, ataerkil otoritenin kadın üzerindeki baskısını sürdürmesine yardımcı olur. Bu ortamda kadın sadece annelik üzerinden kurgulanır ve annelik merkeze oturtulur. Bu çalışmada kadınların, ataerkil toplumsal cinsiyet bakış açısına göre şekillenen ideal annelik baskısı altında olduğu tespit edildi. Eldem kadın istihdamını irdelediği çalışmasında, toplumun kadınlardan birincil görevi olarak anneliği ve eş olmayı gördüğü, çalışma hayatında yer almayı arka plana almaları yönünde baskı oluşturduğunu bildirmiştir [142]. Yapılan bazı çalışmalarda da kadınlar üzerinde toplumun ideal annelik baskısının olduğu raporlanmıştır [143, 144]

WHO ve UNICEF her bebeğin ilk altı ay boyunca yalnızca anne sütü almasını, altıncı aydan sonra ek gıdaya geçilmesini ve anne sütüne iki yaşına kadar devam edilmesini önermektedir [3, 4]. Bebeklerin ilk altı ay sadece anne sütü alımında, bebeğin, doğum şekli, gebelikte ve doğumda anneye emzirme danışmanlığı verilip verilmemesi, bebek dostu hastanede doğum yapılıp yapılmaması, annenin sigara ve alkol alışkanlığının olup olmaması, annenin ücretli işte çalışıyor olması gibi durumların etkilediği çeşitli çalışmalarda bildirilmiştir [12, 42, 43, 63, 145, 146]. Annenin doğum sonrası işine dönmesi de emzirmeyi olumsuz etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Dünyadaki değişen ekonomik ve sosyal yapı nedeniyle kadınların iş hayatında daha fazla yer alması, birlikte, emzirmeyi devam ettirme sorunu daha da belirgin hale gelmeye başlamıştır. Doğum sonrası işe dönen kadınlara verilen çalışma saatleri içerisindeki süt izin sürelerinin yanı sıra, iş yerlerinde süt sağma ve saklama koşullarının oluşturulması, emziren kadınlara stressiz çalışma ortamının sağlanması, kadınların iş yüklerinin hafifletilmesi gibi düzenlemelerle doğum sonrası işe dönmelerini kolaylaştırabilir [147, 148]. Emziren kadınların doğum sonrası işe döndüklerinde emzirmeyi sürdürebilmeleri için, ülkemizde ve dünyada günlük süt izinleri ve çalışma koşullarıyla ilgili düzenlemeler yapılmıştır [114, 149]. Çalışmamızda süt izni süresinin yetersiz olduğu, emziren kadınlar için tahsis edilmiş emzirme ve sağma odalarının olmadığı belirttiler. Yapılan bazı çalışmalarda da, işyerlerindeki düzenlemelerin hâlen yetersiz olduğunu bildirilmektedir [147, 148, 150-152](82-87). Bazı işverenler, yasal düzenlemeleri yerine getirmedikleri gibi emziren veya işyerinde sütünü sağan çalışanlarının işte verimli olamamaları gerekçesiyle, çalışanlarını işten çıkarma yoluna gidebilmektedir

[153]. Emzirmeyle ilgili mevcut yasal hakların yetersizliğinin yanı sıra, iş yerlerinde mevzuatın uygulanmasındaki eksiklikler, hem kendi çalışmamızda hem de yapılan bazı araştırmalarda ortaya konmuştur. Kozhimannil ve ark. çalışan ve emziren kadınlar üzerinde yaptıkları bir çalışmada, kadınların yaklaşık yarısının günlük süt izinlerini yeterli kullanmadığı ve işyerinin uygun emzirme odasına sahip olmadığı bildirilmişlerdir [154]. Dodgson ve Chee 'nin yaptıkları bir çalışmada ise, iş yerlerinin yaklaşık dörtte birinin çalışanlarına emzirme odası imkânı sağladığı, onda birinin ise süt sağma izni verdiği rapor edilmişlerdir [155]. Canbaz ve ark. hastane çalışanları üzerine yaptıkları çalışmalarında doğum sonrası işe dönen kadınların sahip oldukları günlük yasal süt izinlerinin tamamını kullanamadıklarını bildirmişlerdir [156].

Ücretli işte çalışan kadınların, emzirme döneminde iş yerlerinde süt izinlerini kullanabilmelerinde ve iş yüklerinin azaltılmasında amirlerinin tutumlarının önemli rolü olduğu bilinmektedir [157]. Bazı araştırmacılar, iş yerlerinde amirlerin kadınlara süt izinlerini kullandırmayarak, kadınların bebeklerini emzirmelerini olumsuz etkilediklerini bildirmişlerdir [147, 148, 151]. Çalışmamızda bazı kadınların süt izinlerini kullanmalarının, amirleri tarafından kısıtlandığı tespit edilmesiyle beraber, bazı kadınların ise süt izni kullanmaları konusunda özellikle çocuk sahibi olan kadın amirler tarafından desteklendikleri bulundu. Wang ve ark. yaptıkları çalışmada iş yerlerinde erkek amirlerin kadın amirlere nazaran kadın çalışanlara karşı daha olumsuz tavır içinde oldukları rapor edilmiştir [158]. Anderson ve ark. erkek amirlerin emzirme ile ilgili konularda, kadın amirlere göre daha çekingen davrandıklarını, kadın amirlerin ise emzirme dönemindeki çalışanlarla daha iyi iletişim kurduklarını bildirmişlerdir [116]. Kadın amirlerin emzirme dönemindeki çalışanlara destek vermesi, kendi emzirme dönemindeki yaşadığı sıkıntılarla empati kurmasıyla açıklanabilir.

Günün büyük bir kısmını işyerlerinde geçiren kadınların, emzirme döneminde iş arkadaşlarının desteklerinin önemli olduğu bilinen bir durumdur [159]. Dabritz ve ark. İşyerlerinde emzirmeye destek veren iş arkadaşlarının olmasının, ücretli işte çalışan kadınların anne sütü verme sürelerinin daha uzun olmasında olumlu katkı sağladığını bildirmişlerdir [160]. Ücretli işte çalışan kadınlara işyerinde emzirmeye

destek veren iş arkadaşlarının olması, iş yerlerinde en az uygun anne sütü için sağma ve saklama koşullarının bulunması kadar önemlidir. Çeçe ve Yanal'ın yaptıkları çalışmada, iş yerlerinde annelerin anne sütü sağma ve emzirme izni sırasında işlerini kolaylaştıracak şekilde işine destek olan birilerinin olmasının, anne sütü verme sürelerinin arttığı rapor edilmişlerdir [161]. Bizim çalışmamızda görüşme yapılan kadınlardan bazılarının yasal emzirme sürelerini kullanma sırasında, iş arkadaşlarından destek görmedikleri, tam aksine süt izinlerinin iş arkadaşları tarafından onlara verilmiş fazladan izin gibi görüldüğü tespit edildi. Bristow'da yaptığı çalışmada da benzer sonuç rapor edilmiştir [162]. Bu çalışmada özellikle erkek iş arkadaşlarının kadının çalışmasına yaklaşımlarının daha olumsuz olduğu görüldü. İş yerlerinde kadın çalışanların erkek iş arkadaşları tarafından olumsuz tavra maruz kaldıklarını bildiren çalışmalar olup bizim bulgularımızı desteklemektedir [163, 164]. Kadınların emzirme döneminde çalışmalarına, iş arkadaşları tarafından olumsuz bakılmasını, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma hayatındaki yansımalarına örnek olarak gösterilebilir.

Aile, tarih boyunca insan neslinin çoğaldığı, dünyaya gelen bireyin topluma hazırlanma ve kazandırılma sürecinin ilk ve en etkili şekilde gerçekleştiği; eşler, anne baba ve çocuklar arasında saygı ve sevginin hâkim olduğu, ilişkilerin en iyi şekilde meydana geldiği sosyal bir kurumdur [165]. Aile, toplumdaki bireyler arasındaki ilişkileri ve dolayısıyla toplumun kendisini biçimlendirir. Aile içinde cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların ve erkeklerin paylaştıkları işleri tanımlar. Aile, var olan toplumsal cinsiyet algısının yeniden üretildiği ve geliştirildiği alanın maddi çerçevesini oluşturmaktadır [166]. Ataerkil toplumsal ilişkiler zemininde oluşan işbölümü çerçevesinde “değersiz”, “kadın işi” olarak görülen, ücretlendirilmeyen ev işlerinden ve bakım işlerinden kadınlar sorumlu tutulması ve erkeklerin hem aile hem de toplum içinde karar verici konumlarından dolayı, kadınların ücretli bir işte çalışmalarını denetimleri altına almaları, kadınların ücretli bir işte çalışmalarını sınırlandırır [17, 167, 168]. Ancak ekonomik yapıdaki değişimlerle beraber ailenin geçiminin rahat sağlanabilmesi için, iş hayatında kadın sayısı artmış ve erkeklerin kadının çalışmasına olumlu, hatta destekleyici yaklaşımları görülmeye başlanmıştır. Çalışmamızda da erkeklerin, kadınlara ücretli bir işte çalışmaları aile geçimine katkıda buldukları için destek verdikleri tespit edildi. Suğur ve arkadaşlarının

yaptıkları çalışmada önceden eşlerinin dışarıda ücretli çalışmasına karşı çıkan erkeklerin, zamanla kadınların aile bütçesine yaptıkları katkı nedeniyle bu durumu kabullendikleri bildirilmiştir [169]. Eraydın ve Erendil yaptıkları bir çalışmada evli kadınların eşlerinin çoğu, ücretli bir işte çalışmalarına sıcak bakmamalarına rağmen, geçim sıkıntısı çektikleri için çalışmalarına onay verdiklerini bildirilmişlerdir [170].

Ev içindeki ataerkil iş bölümünün çalışma hayatında yer alan kadınlar tarafından sürdürüldüğü görülmektedir. Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almalarıyla birlikte başlayan değişim süreci içinde ev içi emeğin halan kadınların yürütmesi beklenmektedir [66]. Kadınlar, ücretli işte çalışmaya başlamakla aile geçimini erkeklerle beraber yürütmeye başlamıştır. Ancak, ataerkil bakış açısından dolayı kadınsı işler olarak görülen ev işleri ve çocuk bakımının sadece kadınlar tarafından yürütülmesi, hatta kadınlardan, kendi ihtiyaçlarını giderebilecek durumda olan eşlerinin bakımını bile üstlenmeleri beklenir. Ücretli işte çalışan kadınların, özellikle emzirme döneminde geceleri uykusuz kalmaları, bebek bakımının sorumluluğunun kendilerinde olması gibi nedenlerden dolayı, iş yükleri daha da artar. İş yükünün artması, kadınların ücretli işe devam etmelerinin zorlaşmasına ve bebeklerini emzirme süresinin kısalmasına yol açabilir. Türkiye’de TÜİK, İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri verilerine göre, kadınların işten ayrılma nedenlerinin %70’nin doğum ve çocuk bakımı olduğu rapor edilmiştir [171]. Kadınların evdeki iş yükünün hafifletilmesinde eşleri ile ev içi işleri paylaşması çözüm yollarından biri olabilir. Ancak toplumsal cinsiyet rolleri gereği ev işleri ve çocuk yetiştirme sorumluluğu kadına yüklendiğinden, emzirme döneminde eşlerin kadınlara desteği sınırlı kalabilmektedir. Eşlerin emzirmeye olumlu bakması, emzirmenin sürdürülmesi için rahat ve huzurlu bir ortam oluşturmaları, aynı zamanda annenin evdeki iş yükünü azaltması sonucunda, annelerin emzirme sorunları ile daha iyi baş ettikleri ve bebeklerini daha uzun süre emzirdikleri belirtilmektedir [172-174]. Bununla birlikte kadınların işe devam etmeleri açısından da bu destek önemlidir. Çalışma grubunda emzirme döneminde kadınlara eşlerinin ev işleri ve çocuk bakımı konularında desteklerinin yetersiz olduğu saptandı. Thet ve ark. yaptıkları çalışmada da emzirme dönemindeki kadınlara eşlerin kadınlara desteklerinin az olduğu bildirilmiştir [175].

Bireyin içinde bulunduğu sosyal çevresiyle etkileşimi, onun davranışlarını, duygu ve düşüncelerini etkileyen önemli bir faktördür [176]. Kişiler arasındaki etkileşim sonucunda, toplumsal cinsiyet normları bireyler tarafından ya daha çabuk kabul edilir, ya da kabul edilmese bile bireyin bulunduğu sosyal çevresindeki bu normlara uygun davranması beklenir. Ataerkil toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip toplumlarda, kadınlardan kayınvalide, anne, baba ve arkadaşları gibi sosyal çevrelerinin beklentisi, kadınların ev içinde kendilerine atfedilen işleri yapmaları ve ücretli bir işte çalışmaması yönündedir. Ücretli işte çalışan kadınların bu beklentilerin karşılanmaması halinde, sosyal çevrelerinde olumsuz eleştirilere maruz kalmalarına sebep olabilir [177]. Bazı çalışmalarda, ataerkil toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip sosyal çevrenin olumsuz eleştirileri ve baskılarına rağmen, kadınların ücretli bir işte çalışmak istedikleri raporlanmıştır [169, 178]. Bizim çalışmamızda da, kadınların yakın çevrelerinin ücretli bir işte çalışmalarını ekonomik nedenlerden dolayı destekledikleri, ancak emzirme döneminde kadınların işe geri dönmelerini eleştirdikleri tespit edildi. Görüşülen kadınların bazıları sosyal çevrelerinin olumsuz bakışına rağmen çalışmaya geçim sıkıntısından dolayı devam ettikleri ve bu eleştirilerin kadınlar üzerinde üzüntü yarattığı bulundu. Toprak ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada da kadınların sosyal çevrelerinin ücretli işte çalışmasına önyargılı bakılmasından dolayı duygusal anlamda zorluk yaşadıkları bildirmiştir [179].

Doğumdan sonraki ilk altı aylık süreç bebeğin biyolojik, psikolojik açıdan annesine en çok ihtiyaç duyduğu dönemdir. Para kazanmak için çalışmak zorunda olan anneler, bebeğe kendileri bakmayı tercih etseler bile, bu iş için bir başkasına ihtiyaç duyarlar. Bebeklerine kim tarafından, nerede ve nasıl bakılacağı sorunu, doğum sonu kadınların işe ne zaman dönecekleri konusundaki kararlarını etkileyen en önemli unsurdur. Tayland, Kore, Malezya gibi aile bağlarının güçlü olduğu toplumlarda bebek bakımı için en çok kayınvalide ve anneanne gibi yakın akrabaların tercih edildiği bildirilmektedir [180-182]. Bu çalışmada doğum izni bittikten sonra işe dönen kadınların, çocuklarının bakımı konusunda ilk tercihlerinin anneanne, babaanne olduğu en son tercihlerinin ise kreş olduğu görüldü. Sayıl ve ark. çalışan kadınların çocuklarının bakımı konusunda ilk tercihlerinin yakın akraba olduğunu bildirmişlerdir [183]. Bazı çalışmalarda ise doğum izni sonrası işe dönen

kadınların çocuklarının bakımı konusunda kreşi tercih ettikleri rapor edilmiştir (128-130). Çalışma grubundaki kadınların çocukların bakımı konusunda ücretli bakıcı ve kreşe bırakmalarının, en son tercihleri olduğu bulundu. Bu durumun sebepleri arasında kadınların güven sorunu ve maliyetin karşılanamaması olabilir.

Toplumun parçası olan bireyin, davranışlarının oluşumunda çevrenin rolü olduğu bilinmektedir [184]. Kadınların ücretli bir işte çalışıp çalışmamasının en önemli belirleyicisi ise kadınların ataerkil yapının getirdiği değerleri içselleştirmiş olup olmamasıdır [185]. Ataerkil toplumsal cinsiyet rollerini benimseyen ücretli işte çalışan kadınlar hem ev işlerini, hem de çalıştıkları yerdeki işleri yürütmek zorunda kalırlar [68]. Çalışma grubundaki kadınların, ücretli bir işte çalışmayı isteme nedenleri olarak, çalışmanın kendilerine ekonomik bağımsızlık sağladığını, öz güven verdiğini, geleceğe dair garanti oluşturduğunu görüldü. Bazı çalışmalarda da araştırmamızdakine benzer sonuç rapor edilmiştir [178, 186].

Emzirme fizyolojik bir olay olmasına rağmen, biyolojik farklılıklar üzerinden sosyal normlar oluşturarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde rol oynadığı bilinmektedir [71]. Wolf, toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle zaten çalışma hayatında kısıtlı istihdamı olan kadınların, doğum sonrası işe döndüklerinde emzirmenin devamını sağlayamayacakları için işi bırakmayı düşünebileceklerini bildirmektedir [187]. Bu çalışmada kadınların çoğunun ücretli işte çalışmayı destekledikleri, ancak emzirme döneminde çalışmak istemedikleri saptandı. Pungello ve Kurtz yaptıkları bir araştırmada da gebelerin yaklaşık yarısının doğumdan sonra çalışmak istemedikleri bildirilmiştir [188].

Badinter'a göre her kültürde, döneme göre değişebilen ideal bir annelik modeli hâkimdir. Bilerek ya da bilmeyerek bütün kadınlar bu modelden etkilenir. Kadınlar bu modeli kabul edebilir, onunla müzakere edebilir ya da tamamen reddedebilirler. Ama son aşamada kendilerini hep bu modele göre belirlerler [141]. Ataerkil toplumlarda ideal annelik algısına göre bebek bakımı ve bebeği yetiştirme sorumluluğu sadece anneye aittir. İdeal annelik algısında birincil önceliğin bebekleri için tüm fedakârlıkları yapmaları beklenen annelerin, emzirmeyi sürdürmeleridir. Emziren ve sadece ev içi bakım emeğini sürdüren annenin saygın bir toplumsal rolü vardır [141]. Bu algı, emzirmenin etkilenebileceği düşüncesiyle kadınların ücretli işte

çalışmak istememelerine sebep olabilir [137]. Ücretli işlerde çalışan kadınlar, anne olduktan sonra çalıştıkları saatler içerisinde bebeklerinden ayrı kaldıkları için, kendilerinden beklenen ideal annelik rollerini yerine getiremezler. Annelik görevini yerine getirememe duygusu, kadınlarda suçluluk hissine yol açabilir [137]. Bağlı ve Sevim'in yaptıkları çalışmada ücretli işte çalışan kadınların bebekleriyle yeteri kadar ilgilenemedikleri için oluşan ideal annelik baskısı nedeniyle, suçluluk duygusu yaşadıklarını bildirmişlerdir [189, 190]. Çalışma grubumuzdaki kadınların da bebeklerini yeterince emzirmediği için, ideal annelik baskısı sebebiyle suçluluk hissi duydukları saptanmıştır. Bu suçluluk duygusunu gidermek için kadınların bebeklerini gece boyu emzirmesi nedeniyle, bebeklerini süttten kesinceye kadar uykusuz kaldıkları da tespit edildi. Gökdemirel ve ark. yaptıkları çalışmalarındaki bazı kadınların bebeklerine daha fazla zaman ayırıp ve suçluluk duygusunu giderebilmek için iş pozisyonlarından fedakarlık yaptığını bildirmişlerdir [13].



## 6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi büro ve temizlik işçisi olarak çalışan kadınlarda toplumsal cinsiyet algısının emzirme üzerine etkisinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar:

1. Çalışmamızda iş yeri şartlarının kadının doğurganlığına uygun olarak düzenlenmemesi ve toplumsal cinsiyet rollerinin çalışma grubumuzdaki kadınlara emzirme döneminde fazladan iş yükü getirmesi nedenleriyle toplumsal cinsiyet algısının emzirmeye olumsuz etki ettiği sonucuna varıldı.
2. Ücretli işte çalışan kadınların annelik ve süt izin haklarının yetersiz olduğu ve bu durumun emzirmelerini olumsuz yönde etkilediği bulundu.
3. İşçi statüsünde çalışanların annelik ve süt izin haklarının memurlardan daha az olduğu saptandı.
4. Ekonomik nedenlerden dolayı ücretli işlerde çalışan ve aynı zamanda ev içi işlerini de devam ettiren kadınlarda emzirmenin ilave iş yükü getirdiği görüldü.
5. Toplumun kamusal alanda emzirmeye olumsuz bakması nedeniyle kadınları ev dışına çıkması sınırlanmaktadır.
6. Kadınlar toplumun ideal annelik algısının, emzirme döneminde ücretli işte çalışmaya devam etmemesi yönünde olduğunu belirttiler.
7. Bu çalışmanın yapıldığı iş yerinde emzirme ve süt sağma odalarının nitelik ve nicelik açısından yetersiz olduğu saptandı.
8. Ücretsiz doğum ve süt izni ile ilgili hakların yetersiz ve uygulanmasının amirlerin inisiyatifine kaldığı görüldü.
9. Emziren kadınların süt izin sürelerine, iş yerindeki diğer çalışanlar tarafından olumlu bakılmadığı görüldü.
10. Çocuk sahibi olan kadın amirlerin emzirme döneminde çalışan kadınlara desteklediklerinin daha fazla olduğu görüldü.
11. Ataerkil toplumsal cinsiyet rollerini benimsemelerine rağmen eşlerin geçim sıkıntısı nedeniyle kadınların ücretli bir işte çalışmalarına mecburen destek verdikleri görüldü.

12. Kadınların ücretli bir işte çalışmalarına yakın çevrenin destek vermesinin, en önemli nedeni ekonomik kaygıdır.
13. Kadınların, doğum sonrası işe döndüklerinde çocuk bakımında anne, kayınvalide gibi yakın çevreyi tercih etmektedirler.
14. Kadınların çoğu ekonomik bağımsızlık sağlaması, öz güven vermesi, geleceğe dair garanti oluşturması gibi sebeplerle ücretli bir işte çalışmanın gerekli olduğunu vurguladılar.
15. Kadınlar doğum sonu emzirmeyi devam ettirmek için en az iki yıl ücretli izin hakkı verilmesi gerektiğini bildirdiler.
16. İdeal annelik algısına sahip kadınların çalışma saatleri içerisinde bebekleriyle yeterince ilgilenemedikleri düşüncesiyle suçluluk hissettikleri saptandı.

Çalışmamızın yapıldığı kurumda emzirme odaları, yurt ve kreş ihtiyacının giderilmesi ve hizmet içi eğitimlerde de çalışanların yanı sıra özellikle amirlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bilgilendirilme çalışmalarının yapılması gerektiği kanısına varıldı. Toplum geneline ve aileye yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı kazandırılabilmesi için, ulusal toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının oluşturulup uygulanması ile toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi sağlanabileceği kanısına varıldı. İlimizde kamusal alanlarda kurulan emzirme kabinlerinin yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi ile emzirme döneminde kadınların kamusal alandan kısıtlanması azaltılabilir. Toplumsal cinsiyet algısının emzirme üzerine etkisine yönelik genellenmenin ve farklı gruplardaki etkisinin tespiti için nicel ve nitel çalışmalara ihtiyaç olduğu görüldü.

## KAYNAKLAR

1. Gartner, L.M., et al., *Breastfeeding and the use of human milk*. Pediatrics, 2005. **115**(2): p. 496-506.
2. Hannula, L., M. Kaunonen, and M.T. Tarkka, *A systematic review of professional support interventions for breastfeeding*. Journal of clinical nursing, 2008. **17**(9): p. 1132-1143.
3. *World Health Organization. Infant and young child feeding. Geneva 2003* ; Available from: <http://www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/en/index.html>. [10/12/2015]
4. *Innocent Declaration 2005 On Infant and Young Child Feeding 2005*; Available from: [http://www.unicef.org/nutrition/files/innocenti2005m\\_FINAL\\_ARTWORK\\_3\\_MAR.pdf](http://www.unicef.org/nutrition/files/innocenti2005m_FINAL_ARTWORK_3_MAR.pdf). [10/12/2015]
5. Yiğit, E., S. Tezcan, and H. Tunçkanat, *Çocukların ve annelerin beslenme durumu*. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması, 2008: p. 172-5.
6. Scott, J.A., et al., *Predictors of breastfeeding duration: evidence from a cohort study*. Pediatrics, 2006. **117**(4): p. e646-e655.
7. Heymann, J., A. Raub, and A. Earle, *Breastfeeding policy: a globally comparative analysis*. Bulletin of the World Health Organization, 2013. **91**(6): p. 398-406.
8. Bakiler, A.R., S. Özgür, and E.A. Özer, *Anne sütü ile beslenmeyi etkileyen faktörler*. Izmir Tepecik Eğitim Hastanesi Derg, 2005. **15**: p. 111-115.
9. Gökçay, G., *Baslo G. Anne sütü ile beslenmede kanıta dayalı uygulamalar: Yetersiz anne sütü, çalışan anne, ilaçlar ve hastalıklar*. Çocuk Dergisi, 2002. **2**: p. 139-43.
10. Win, N.N., et al., *Breastfeeding duration in mothers who express breast milk: a cohort study*. International Breastfeeding Journal, 2006. **1**(1): p. 1.

11. Ünsal, H., et al., *Toplumda anne sütü verme eğilimi ve buna etki eden faktörler*. Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi, 2005. **48**(3): p. 226-233.
12. Yanikkerem, E., A. Saruhan, and A. Şirin, *Güvenli Annelik Açısından Anne Hakları*.
13. Gökdemirel, S., et al., *Çalışan annelerin emzirme sürecinde yaşadıkları: Niteliksel bir çalışma*. Çocuk Dergisi, 2008. **8**(4): p. 221-234.
14. Akın A., M.S. *Kadının statüsü ve anne ölümleri* Available from: [http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/kadinin\\_statusu\\_anna\\_olumleri.pdf](http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/kadinin_statusu_anna_olumleri.pdf). [20/02/2016]
15. Vives-Cases, C.A.-D.a.C., *Three waves of gender and health* Eurohealth Quarterly of the European Observatory on Health Systems and Policies 2012. **Volume 18. . 2012.**( 2): p. 4.
16. Akın, A. and B.K.S.G. Müdürlüğü, *Kadının staüsü ve sağlığı ile ilgili gerçekler*. 2008: Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müd.
17. Yaman M.*Cinsiyete dayalı işbölümü üzerine notlar* Feminist Politika Dergisi 2012. **16**.
18. TÜİK. *İstatistiklerle Kadın*. 2015; <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=21519>. [03/03/2016]
19. WHO. *Gender*. 2015; <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs403/en/>. [03/03/2016]
20. Organization, W.H., *Strategic action plan for the health of women in Europe- endorsed at a WHO meeting, Copenhagen 5-7 February 2001*. 2001.
21. *INNOCENTI DECLARATION*. 1990; <http://www.unicef.org/programme/breastfeeding/innocenti.htm>. [10/12/2015]
22. Kaneko, A., et al., *Factors associated with exclusive breast-feeding in Japan: for activities to support child-rearing with breast-feeding*. Journal of Epidemiology, 2006. **16**(2): p. 57-63.

23. WHO, *10 facts on breastfeeding 2015*; [http://www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/facts/en/\[17/10/2015\]](http://www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/facts/en/[17/10/2015])
24. Black, R.E., et al., *Maternal and child undernutrition and overweight in low-income and middle-income countries*. The Lancet, 2013. **382**(9890): p. 427-451.
25. Black, R.E., et al., *Maternal and child undernutrition: global and regional exposures and health consequences*. The lancet, 2008. **371**(9608): p. 243-260.
26. ATICI, A., S. POLAT, and A.H. TURHAN, *Anne sütü ile beslenme*. Turkiye Klinikleri Journal of Pediatrical Sciences, 2007. **3**(6): p. 1.
27. Samur, G., *Anne Sütü*. Sağlık Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2008.
28. Law, C.M. and A.W. Shiell, *Is blood pressure inversely related to birth weight? The strength of evidence from a systematic review of the literature*. Journal of hypertension, 1996. **14**(8): p. 935-942.
29. Phillips, D.I., *Insulin resistance as a programmed response to fetal undernutrition*. Diabetologia, 1996. **39**(9): p. 1119-1122.
30. Stolzer, J.M., *Breastfeeding and obesity: a meta-analysis*. Open Journal of Preventive Medicine, 2011. **1**(03): p. 88.
31. Labiner-Wolfe, J., et al., *Prevalence of breast milk expression and associated factors*. Pediatrics, 2008. **122**(Supplement 2): p. S63-S68.
32. Yılmaz M., A.M., Balcı E. , *annelerin anne sütü sağma konusundaki bilgi ve davranışları: tanımlayıcı bir çalışma*., Sağlık Bilimleri Dergisi (Journal of Health Sciences) 2015. 24
33. Yurtsal.Z.B, Kocaoğlu G.*The effects of antenatal parental breastfeeding education and counseling on the duration of breastfeeding, and maternal and paternal attachment*. Integrative Food, Nutrition and Metabolism, 2015. Volume 2(4): 222-230.

34. Chang, Y.-C., C.-H. Chen, and M.-C. Lin, *The macronutrients in human milk change after storage in various containers*. *Pediatrics & Neonatology*, 2012. 53(3): p. 205-209.
35. Başkale, H. and P. Serçekuş, *Anne Sütünün Saklama Koşullarına Yönelik Güncel Bilgi ve Uygulamalar*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 2014. 7(4).
36. Organization, W.H., *Infant and young child feeding: model chapter for textbooks for medical students and allied health professionals*. 2009.
37. *Infant and young child feeding* 2016; <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs342/en/>. [02/04/2016]
38. WHO. *Infant and young child feeding data by country*. 2013; [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44117/1/9789241597494\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44117/1/9789241597494_eng.pdf). [14/01/2016]
39. Enstitüsü, H.Ü.N.E., *2013 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması*. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, TC Kalkınma Bakanlığı ve TÜBİTAK, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2014.
40. Müdürlüğü, G., *Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü*. ICON-Institut Public, 2009.
41. Bakanlığı, T.S., *Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2008*. Sağlık Bakanlığı Ana-Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Genel Müdürlüğü, Ankara, 2004.
42. Ladomenou, F., A. Kafatos, and E. Galanakis, *Risk factors related to intention to breastfeed, early weaning and suboptimal duration of breastfeeding*. *Acta Paediatrica*, 2007. 96(10): p. 1441-1444.
43. Santo, L.C.d.E., L.D. De Oliveira, and E.R.J. Giugliani, *Factors associated with low incidence of exclusive breastfeeding for the first 6 months*. *Birth*, 2007. 34(3): p. 212-219.
44. Alp, H., *Çocuklarda Anne Sütü ile Beslenme Süresi ve İlişkili Faktörler*. *Journal of Current Pediatrics/Güncel Pediatri*, 2009. 7(2).

45. Ito, J., T. Fujiwara, and R.G. Barr, *Is paternal infant care associated with breastfeeding? a population-based study in japan*. Journal of Human Lactation, 2013. **29**(4): p. 491-499.
46. Onis, M., et al., *The World Health Organization's global target for reducing childhood stunting by 2025: rationale and proposed actions*. Maternal & child nutrition, 2013. **9**(S2): p. 6-26.
47. ILO. *Geleceğin korunması: annelik babalık ve çalışma*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms\\_120428.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf). [15/03/2016]
48. Addati, L., N. Cassirer, and K. Gilchrist, *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. 2014: International Labour Office.
49. ILO. *Maternity Protection Convention, (No. 183) 2000*; [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183). [09/01/2016]
50. Resmi Gazete, *Kamu personeli genel tebliği*. 2011; <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/04/20110415-17.htm> [09/01/2016]
51. 657 Devlet Memurları Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> [09/01/2016]
52. 4857 İş Kanunu.2003; <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> [09/01/2016]
53. 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. 2012. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> [09/01/2016]
54. Sayı, R.G. *Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmelik*. 2013; Available from: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> [09/01/2016]
55. Akın, A., *Toplumsal cinsiyet (gender) ayrımcılığı ve sağlık*. Toplum Hekimliği Bülteni, 2007. **26**(2): p. 1-9.

56. Bora A. *Kadınların sınıfı, toplumsal cinsiyet yaklaşımları : İletişim yayımları*;2014
57. Nicholson, L., "Interpreting Gender" Women, Gender & Sexuality Studies Research. Paper 22, 1994.
58. Dokmen, Z., *Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar.[Gender: Social psychological explanations]*. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2004.
59. Hartmann, H., *Marksizm'le Feminizm'in Mutsuz Evliliği*. İstanbul: Agora Kitaplığı;2006
60. Millet, K., (Birinci Baskı), *Cinsel Politika*. İstanbul: Panel Yayınevi;1973
61. Report on Mexico produced by the Committee on the Elimination of Discrimination against Women under article 8 of the Optional Protocol to the Convention, and reply from the Government of Mexico;<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw32/CEDAW-C-2005-OP.8-MEXICO-E.pdf>. [02/03/2016]
62. Hooks B. *Feminizm Herkes İçindir*: bgst Yayınları;2012
63. Durudoğan H. Türkiye'de toplumsal cinsiyet çalışmaları: eşitsizlikler, mücadeleler, kazanımlar. Vol. 4. Koç Üniversitesi, 2010.
64. Jagose A. *Queer Teori* Vol. 1.: Nota Bene yayımları;2015
65. Kristeva J., Guberman R.M. Julia Kristeva, Interviews: Columbia University Press; 1996.
66. ÖzateşÖ.S. *Malumun ilanı, Kadın emeğinin saklı yüzü: Ev içi bakım emeği*, Ankara: Nota Bene yayımları;2015
67. Yaman.M. Kadın Emeği, Bedeni., İstanbul: SAV (Sosyal Araştırmalar Vakfı);2013
68. Yaman Öztürk M., "Kapitalist Toplumda Karşılıksız Bakım Emeği", 2010; İktisat Dergisi;514.
69. Parrillo V.N., Contemporary social problems: Allyn & Bacon ;2001.



70. Sullivan T.J., Introduction to Social ProblemsSixth Edition ed.Boston : Pearson Education;2003
71. Smith, P.H., *Breastfeeding and Gender Inequality*. Journal of Women, Politics & Policy, 2013. **34**(4): p. 371-383.
72. Akın, A., *Toplumsal cinsiyet, sağlık ve kadın: Hacettepe Üniversitesi yayımları*;2003
73. World Health Organization, Gender and health: technical paper;1998.
74. Yumuş A. Kalkınma planları çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının ekonomik, toplumsal ve siyasal boyutları, uzmanlık tezi: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,2009.
75. Parpart, J.L. and E. Barriteau, *Theoretical perspectives on gender and development*. 2000: IDRC.
76. Saunders, K., *Feminist post development thought: rethinking modernity, post colonialism and representation*. 2005: Zubaan.
77. Pearson, R., *The rise and rise of gender and development*. A, 2005.
78. McClean, M., *Alternative approaches to women and development*. Theoretical Perspectives on Gender and Development, 2000: p. 179-190.
79. ÖZTAN, E., *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve ve Olumlu Ayrımcılık*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2004. **59**(01).
80. Süral, N., *Türkiye'de Kadın İstihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar*. TISK Academy/TISK Akademi, 2015. **10**(19).
81. Dedeoğlu, S., *Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı*. Çalışma ve Toplum, 2009. **2**(21): p. 41-54.
82. Walby, S., *Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice*. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 2005. **12**(3): p. 321-343.
83. United Nations. *Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Prospects: The 2015 Revision, Key Findings and*

*Advance*

*Tables.*

2015.[http://esa.un.org/unpd/wpp/publications/files/key\\_findings\\_wpp\\_2015.pdf](http://esa.un.org/unpd/wpp/publications/files/key_findings_wpp_2015.pdf). [03/03/2016]

84. ILO. *Women at Work Trends* 2016: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_457086.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_457086.pdf). [10/03/2016]
85. *Women and Health, Mainstreaming the Gender Perspective into The Health Sector,* 1999.<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingat10/C.%20Women%20and%20health.pdf>. [18/02/2016]
86. Çalışma Hayati İstatistikleri 2014.[http://www.csgeb.gov.tr/media/1745/calisma\\_hayati\\_2014.pdf](http://www.csgeb.gov.tr/media/1745/calisma_hayati_2014.pdf) [10/02/2016]
87. Kamu personeli istatistikleri. <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>. [15/03/2016]
88. Eskişehir ekonomisinin genel yapısı.<http://www.etonet.org.tr/etonet/UluslarArasiIliskiler/Eski%C5%9FehirEkonomisininGenelYap%C4%B1s%C4%B1TR.pdf>. [15/02/2016]
89. Üniversite hakkında.<http://www.ogu.edu.tr>. [10/03/2016]
90. Gönç.T.S.*Sosyolojide araştırma yöntem ve teknikleri*:Anadolu Üniversitesi ;2012
91. Neuman, W.L., *Toplumsal Araştırma Yöntemleri 1*: Yayın Odası;2014.
92. AksoyH.Nitel araştırma teknikleri: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Teftişi Yüksek Lisans Programı;2005
93. Yildirim A. , H. Şimşek, *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2005.
94. Fielding JE, T.S., Breslow L. , *A framework for public health in the United States. Public Health Reviews* 2010. **32**: p. 174-189.

95. McLeroy, K.R., et al., *An ecological perspective on health promotion programs*. Health Education & Behavior, 1988. **15**(4): p. 351-377.
96. *Ecological models and multilevel interventions* 2011; [http://ocw.jhsph.edu/courses/healthbehaviorchange/PDFs/C14\\_2011.pdf](http://ocw.jhsph.edu/courses/healthbehaviorchange/PDFs/C14_2011.pdf). [03/02/2016]
97. *What are the Social Ecological Model (SEM), Communication for Development (C4D)?* ; [www.unicef.org/.../Module\\_1\\_SEM-C4D.docx](http://www.unicef.org/.../Module_1_SEM-C4D.docx). [03/02/2016]
98. *The Colorectal Cancer Control Program's (CRCCP's)*: <http://www.cdc.gov/cancer/crccp/sem.htm> [03/02/2016]
99. Bentley, M., et al., *Infant feeding practices of low-income, African-American, adolescent mothers: an ecological, multigenerational perspective*. Social science & medicine, 1999. **49**(8): p. 1085-1100.
100. Newes-Adeyi, G., et al., *Theory and practice: applying the ecological model to formative research for a WIC training program in New York State*. Health Education Research, 2000. **15**(3): p. 283-291.
101. Monica L. Wendel, K.R.M., *Ecological Approaches Health Promotion Practice and Reserch*. 2012.
102. Prof. Dr. Nusret Fişek'in Kitaplaşmamış Yazıları - III ,*Eğitim, Tıp Eğitimi, Uzmanlık, Sürekli Eğitim ve Diğer Konulardaki Yazıları*.; [www.ttb.org.tr/n\\_fisek/kitap\\_3/21.html](http://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_3/21.html) [20/03/2016]
103. Kılıç, B., C. Şahan, and H. Bahadır, *Türkiye'de Halk Sağlığı Uzmanları İçin İnsangücü Planlaması (2013-2023)*. Türkiye Halk Sağlığı Dergisi, 2015. **13**(1): p. 53-61.
104. Güler, Ç., *TEMEL SAĞLIK HİZMETLERİNDE SÜREKLİ EĞİTİMİN GEREKSİNİMİNİN BELİRLENMESİ VE YÖNTEMİ*. IV. TEMEL SAĞLIK HİZMETLERİ SEMPOZYUMU: p. 25.

105. Yorgun, S., Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyoekonomi*, 2010. **11**(11).
106. PALAZ, S., *TÜRKİYE'DE CİNSİYET AYIRIMCILIĞI ANALİZİNDE NEO KLASİK YAKLAŞIMA KARŞI KURUMCU YAKLAŞIM: EŞİTLİĞİ SAĞLAYICI POLİTİKA ÖNERİLERİ*.
107. Gender equality and women's rights in the post-2015 agenda: A foundation for sustainable development; <http://www.oecd.org/dac/POST-2015%20Gender.pdf>. [20/03/2016]
108. Fişek N., Sayı:34, , *Türkiye'de Sağlık Politikası* Toplum ve Hekim, 1984. **Sayı:34**, .
109. Çam.E., *Siyaset Bilimine Giriş*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları;1975
110. Chitty, C. and B. Simon, *Promoting comprehensive education in the 21st century*. 2001: Stylus Publishing, LLC.
111. Glazer, N., *THE RISE OF SOCIAL RESEARCH IN EUROPE I*. The Science of Public Policy: Evolution of policy sciences, pt. 1, 1999. **1**: p. 60.
112. Sunal, O., *SOSYAL POLİTİKA: SOSYAL ADALET AÇISINDAN KURAMSAL BİR DEĞERLENDİRME*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2011. **66**(03): p. 283-305.
113. Salcedo, E.S., *Breastfeeding in the Philippine Workplace: What's Wrong with the Right?* DLSU Business & Economics Review, 2015. **24**(2).
114. Brown, C.A., S. Poag, and C. Kasprzycki, *Exploring large employers' and small employers' knowledge, attitudes, and practices on breastfeeding support in the workplace*. Journal of Human Lactation, 2001. **17**(1): p. 39-46.
115. Atabay, E., et al., *Facilitating Working Mothers' Ability to Breastfeed Global Trends in Guaranteeing Breastfeeding Breaks at Work, 1995-2014*. Journal of Human Lactation, 2014: p. 0890334414554806.

116. Anderson, J., et al., *Policies Aren't Enough The Importance of Interpersonal Communication about Workplace Breastfeeding Support*. Journal of Human Lactation, 2015: p. 0890334415570059.
117. Guendelman, S., et al., *Juggling work and breastfeeding: effects of maternity leave and occupational characteristics*. Pediatrics, 2009. **123**(1): p. e38-e46.
118. Ogbuanu, C., et al., *The effect of maternity leave length and time of return to work on breastfeeding*. Pediatrics, 2011: p. peds. 2010-0459.
119. Lakati, A., C. Binns, and M. Stevenson, *The effect of work status on exclusive breastfeeding in Nairobi*. Asia-Pacific Journal of Public Health, 2002. **14**(2): p. 85-90.
120. Yilmaz, G., et al., *Factors influencing breastfeeding for working mothers*. The Turkish journal of pediatrics, 2001. **44**(1): p. 30-34.
121. Bozkurt, V., *Değişen Dünyada sosyoloji: temeller-kavramlar-kurumlar*: Ekin Kitabevi;2006
122. KİTİŞ, Y., et al., *Bir Aile İçin Fiddet Olgusu; Sır Tutma İlkesi ile Fiddeti İhbar Etme Yükümlülüğü ü Arasındaki Etik İkiem*. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 2007. **11**(11).
123. Hablemitoğlu, Ş., *Toplumsal cinsiyet yazıları: kadınlara dair birkaç söz*: Toplumsal Dönüşüm Yayınları;2005
124. Demirbilek, S., *Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi*. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 2007. **44**(511): p. 12-27.
125. Aslan D.A., *Eşitsizliğin teorik temelleri: Elit teorisi*. 2003.
126. Akın, A. and S. Demirel, *Toplumsal cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri*. CÜ Tıp Fakültesi Dergisi, 2003. **25**(4): p. 73-82.
127. Powell, G.N. and J.H. Greenhaus, *Sex, gender, and decisions at the family→ work interface*. Journal of Management, 2010. **36**(4): p. 1011-1039.
128. Kuzgun, Y. and S.A. Sevim, *Kadınlara çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2004. **37**(1): p. 14-27.

129. Özer, M. and K. Biçerli, *Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi*. 2003.
130. Fortin, N.M., *Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries*. oxford review of Economic Policy, 2005. **21**(3): p. 416-438.
131. YURTERİ TİRYAKİ, A. and G. BARAN, *KURUM BAKIMI DENEYİMİ OLAN KADINLARIN ÇOCUKLUK DÖNEMİ KURUM YAŞANTILARI: NİTEL BİR ÇALIŞMA*. Hacettepe University Journal of Economics & Administrative Sciences/Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2015. **26**(1).
132. Urhan, B. and N. Etiler, *Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi*. Çalışma ve Toplum, 2011. **2**(29): p. 191-215.
133. Guy, M.E. and M.A. Newman, *Women's jobs, men's jobs: Sex segregation and emotional labor*. Public Administration Review, 2004. **64**(3): p. 289-298.
134. Attanapola, C.T., *Changing gender roles and health impacts among female workers in export-processing industries in Sri Lanka*. Social science & medicine, 2004. **58**(11): p. 2301-2312.
135. Demirtas, B., B. Ergöçmen, and L. Taşkın, *ANNELERİN GÜNLÜK YAŞAM YÜKÜ EMZİRMEYE ENGEL Mİ?* Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences, 2012. **15**(3).
136. Dowling, S., J. Naidoo, and D. Pontin, *Breastfeeding in public: Women's bodies, women's milk*. 2012.
137. Smith, P.H., B. Hausman, and M. Labbok, *Beyond Health, Beyond Choice: Breastfeeding Constraints and Realities*. 2012: Rutgers University Press.
138. Shaw, R. *Cross-nursing, ethics, and giving breast milk in the contemporary context*. in *Women's Studies International Forum*. 2007. Elsevier.
139. Komodiki E, K.A., Papastavrou M, Volaki P, RMidw, *Breastfeeding in Public: A Global Review of Different Attitudes towards It* J Pediatr Neonatal Care 2014. **1**(6).

140. Campo, M., *The Lactating Body and Conflicting Ideals of Sexuality, Motherhood and Self*. Giving Breastmilk: Body Ethics and Contemporary Breastfeeding Practice, 2010: p. 51-63.
141. Badinter Elisabeth, *Kadınlık mı, Annelik mi*: İstanbul: İletişim Yayınları;2011
142. Eldem, C.T.S., *Genç kadın emeği ve sermaye arasındaki pazarlık: Devlet, emek piyasası ve aile bağlamında bir işsizlik analizi*. Fe Journal: Feminist Critique/Fe Dergi: Feminist Elestiri, 2015. **7**.
143. O'Reilly, A., *Mother outlaws.: Theories and practices of empowered mothering*. Toronto: Women's Press;2004
144. Giles, M.V., *From "Need" to "Risk": The Neoliberal Construction of the "Bad" Mother*. Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement, 2012. **3**(1).
145. Pediatrics, A.A.o., *Breastfeeding and the use of human milk*. Pediatrics, 1997. **100**: p. 1035-1039.
146. Aidam, B.A., et al., *Factors associated with exclusive breastfeeding in Accra, Ghana*. European journal of clinical nutrition, 2005. **59**(6): p. 789-796.
147. Rojjanasrirat, W., *Working women's breastfeeding experiences*. MCN: The American Journal of Maternal/Child Nursing, 2004. **29**(4): p. 222-227.
148. Stevens, K.V. and J. Janke, *Breastfeeding experiences of active duty military women*. Military medicine, 2003. **168**(5): p. 380.
149. Ortiz, J., K. McGilligan, and P. Kelly, *Duration of breast milk expression among working mothers enrolled in an employer-sponsored lactation program*. Pediatric nursing, 2004. **30**(2): p. 111.
150. Tang, L., A.H. Lee, and C.W. Binns, *Factors associated with breastfeeding duration: A prospective cohort study in Sichuan Province, China*. World Journal of Pediatrics, 2015. **11**(3): p. 232-238.
151. Witters-Green, R., *Increasing breastfeeding rates in working mothers*. Families, Systems, & Health, 2003. **21**(4): p. 415.

152. Christup, H.W., *Litigating a Breastfeeding and Employment Case in the New Millennium*. Yale JL & Feminism, 2000. **12**: p. 263.
153. Fein, S.B. and B. Roe, *The effect of work status on initiation and duration of breast-feeding*. American journal of public health, 1998. **88**(7): p. 1042-1046.
154. Kozhimannil, K.B., et al., *Access to Workplace Accommodations to Support Breastfeeding after Passage of the Affordable Care Act*. Women's Health Issues, 2016. **26**(1): p. 6-13.
155. Dodgson, J.E., Y.O. Chee, and T.S. Yap, *Workplace breastfeeding support for hospital employees*. Journal of Advanced Nursing, 2004. **47**(1): p. 91-100.
156. Canbaz, S., et al., *Kadın sağlık alışanlarının doğurganlık özellikleri, gebelik ve doğum sonu dnemdeki alışma koşulları*. Kocatepe Tıp Dergisi, 2005. **6**(2).
157. Greene, S.W. and B.H. Olson, *Development of an instrument designed to measure employees' perceptions of workplace breastfeeding support*. Breastfeeding Medicine, 2008. **3**(3): p. 151-157.
158. Wang, M.-L. and Y.-H. Hsieh, *Do gender differences matter to workplace bullying?* Work, 2016(Preprint): p. 1-8.
159. Stewart-Glenn, J., *Knowledge, perceptions, and attitudes of managers, coworkers, and employed breastfeeding mothers*. AAOHN journal, 2008. **56**(10): p. 423-429.
160. Dabritz, H.A., B.G. Hinton, and J. Babb, *Evaluation of lactation support in the workplace or school environment on 6-month breastfeeding outcomes in Yolo County, California*. Journal of Human Lactation, 2009. **25**(2): p. 182-193.
161. ee, . and K. Yenal, *ALIŐAN ANNELERİN EMZİRME SÜRELERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER*. 2012.
162. Bristow, K.M., *Barriers and Facilitators of Breastfeeding for Primiparous Active Duty Military Mothers: A Qualitative Study*. 1999, DTIC Document.



163. Vartia-Väänänen, M., *Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health*. 2003.
164. Ortega, A., et al., *Prevalence of workplace bullying and risk groups: a representative population study*. International archives of occupational and environmental health, 2009. **82**(3): p. 417-426.
165. Ozankaya, Ö., *Toplumbilim*, . İstanbul: Tekin Yayıncılık;1986.
166. Dedeoğlu, S., *Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği*. Toplum ve Bilim, 2000. **86**: p. 139-170.
167. Ataklı, A., C. Yertutan, and S. Ekinci, *Bir grup üniversite öğrencisinin ‘çağdaş kadın’üzerine görüşleri*. Aile ve Toplum, Eğitim-Kültür ve Araştırma Dergisi, 2004. **2**(7): p. 43-56.
168. ÖKTEN, Ş., *GAP Bölgesi’nin sosyo-kültürel ve yapısal özelliklerinin aile yapısına etkileri*. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 2006. **9**(9).
169. SUĞUR, N., S. SUĞUR, and T.G. ŞAVRAN, *Türkiye’de Orta Sınıfın Mazbut Hizmetkarları: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Çocuk Bakıcıları*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2008. **63**(03): p. 161-183.
170. Eraydın, A. and T. Taşan, *Yeni üretim süreçleri ve kadın emeği: dış pazarlara açılan konfeksiyon sanayiinde yeni üretim süreçleri ve kadın işgücünün bu sürece katılım biçimleri*. 1999
171. TÜİK. *İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri 2007*: [http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT\\_ID=8&KITAP\\_ID=132](http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=8&KITAP_ID=132). [10/12/2015]
172. Gözükara, F., *Emzirmenin Başarılmasında Anahtar Faktör: Baba Desteğinin Sağlanması ve Hemşirenin Rollerini*.
173. Pisacane, A., et al., *A controlled trial of the father's role in breastfeeding promotion*. Pediatrics, 2005. **116**(4): p. e494-e498.
174. Maycock, B.R., et al., *A study to prolong breastfeeding duration: design and rationale of the Parent Infant Feeding Initiative (PIFI) randomised controlled trial*. BMC pregnancy and childbirth, 2015. **15**(1): p. 159.

175. Thet, M.M., et al., *Barriers to exclusive breastfeeding in the Ayeyarwaddy Region in Myanmar: Qualitative findings from mothers, grandmothers, and husbands*. *Appetite*, 2016. **96**: p. 62-69.
176. Baron, R.A. and D. Byrne, *Psikologi sosial*. Jakarta: Erlangga; 2005.
177. GÜNAY, G. and Ö. BENER, *Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde aile içi yaşamı algılama biçimleri*. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2011. **153**(153).
178. Özçatal, E.Ö., *Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı*. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2011. **1**(1): p. 21-39.
179. Toprak, B., et al., *Din ve muhafazakarlık ekseninde ötekileştirilenler*. İstanbul: Metis Yayınları; 2009.
180. Noor, N.M., *Roles and women's well-being: Some preliminary findings from Malaysia*. *Sex roles*, 1999. **41**(3-4): p. 123-145.
181. Lee, S.C. and P.M. Keith, *The transition to motherhood of Korean women*. *Journal of comparative family studies*, 1999: p. 453-470.
182. Richter, K., *Child Care Choice in Urban Thailand Qualitative and Quantitative Evidence of the Decision-Making Process*. *Journal of Family Issues*, 1997. **18**(2): p. 174-204.
183. Sayıl, M., et al., *Çalışan ve İlk Kez Anne Olan Kadınların Bebeklerinin Bakımı ve İşe Geri Dönme Süreci: İleriye Dönük Çoklu Etkiler*. *Türk Psikoloji Dergisi*, 2009. **24**: p. 64.
184. Freedman, J.L., et al., *Sosyal psikoloji*.: İmge kitabevi;1993
185. Demirel, Ö., *Öğretme sanatı*. Ankara: Pegem Yayınları;1999.
186. Işık, S.Y., *"KÜRESEL KÜLTÜREL DEĞİŞİM VE 'YENİ'ANNELİK: ANKARA KAMİL OCAK MAHALLESİ ÖRNEĞİ"*. *Eğitim Bilim Toplum*, 2015. **13.50** p. 48-75.
187. H., W.J., *"What feminists can do for breastfeeding and what breastfeeding can do for feminists."*. *Signs* 2006. **31.2**: p. 397-424.

188. Pungello, E.P. and B. Kurtz-Costes, *Working Women's Selection of Care for Their Infants: A Prospective Study\**. *Family Relations*, 2000. **49**(3): p. 245-255.
189. Bağlı, M. and S. Sevim, *Popöler Anababalık: Aile Dergileri Üzerine Bir Araştırma*. Yay. Haz.: Nihal Ahioğlu, & Neslihan Güney. *Popöler Kültür ve Çocuk*, 2007: p. 127-158.

