TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI

COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNİN YANSIMALARI: BEYAZ YAKALI ÇALIŞAN KADINLAR ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Duygu BERBEROĞLU YAKUPOĞLU

Ankara, 2021

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI

COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNİN YANSIMALARI: BEYAZ YAKALI ÇALIŞAN KADINLAR ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Duygu BERBEROĞLU YAKUPOĞLU

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Emel MEMİŞ PARMAKSIZ

Ankara, 2021

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI

COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNİN YANSIMALARI: BEYAZ YAKALI ÇALIŞAN KADINLAR ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Doç. Dr. Emel MEMİŞ PARMAKSIZ

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı	**İmzası**
1-Doç. Dr. Seçil A. Kaya Bahçe	
2-Doç. Dr. Emel Memiş Parmaksız	
3-Doç. Dr. Aytekin Güven	

Tez Savunması Tarihi

26.07.2021

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Doç. Dr. Emel Memiş Parmaksız danışmanlığında hazırladığım "COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNİN YANSIMALARI: BEYAZ YAKALI ÇALIŞAN KADINLAR ÖRNEĞİ (Ankara,2021)" adlı yüksek lisans ☒ - doktora/bütünleşik doktora ☐ tezimdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Duygu Berberoğlu Yakupoğlu

TEŞEKKÜR

Çalışmamın başından itibaren araştırma sürecimde yazdıklarımı değerlendirdiği, değerli önerileriyle yol gösterdiği ve bana destek olduğu için danışmanım Doç. Dr. Emel Memiş Parmaksız'a,

Tez savunmasına sundukları önerileriyle çalışmama değer katan değerli jüri üyeleri Doç. Dr. Seçil A. Kaya Bahçe ve Doç. Dr. Aytekin Güven'e,

Araştırmam kapsamında yaptığım görüşmelerde zaman ayıran ve soruları samimiyetle yanıtlayan tüm görüşmecilere,

Tez dönemi sürecinde bürokratik konularda her an destek olan ve daima iyi ki var diye düşündüğüm Fidan'a,

Yaşama dair bana çok güzel şeyler öğreten başta annem ve ailemin tüm kadınlarına,

Tezimi yazma sürecinde kendileriyle görüşme zamanımdan feragat ettiğim ve bu durumu anlayışla karşılayan aileme ve arkadaşlarıma,

Hayatıma girdiği günden bu yana varlığı ve sevgisiyle hayatıma anlam katan ve inancıyla bana daima destek olan, özellikle pandemiden kaynaklı bu süreçte her zorlandığımı hissettiğimde kendime olan inancımı bana olan inancıyla hatırlatarak gücüme güç katan ve bu tez çalışmam boyunca da verdiği tüm destek için değerli eşim Hakan'a teşekkür ederim.

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Ülkelere göre kadınların işgücüne katılım oranı (%) (OECD ve Euronews'ten aktaran Gündüz 2019). 7

Şekil 2: Dünya Sağlık Örgütü (WHO) verilerine göre 25.06.2021 tarihi itibariyle vaka sayısı bakımından en yüksek 12 ülke. 27

Şekil 3: Dünya Sağlık Örgütü (WHO) verilerine göre 3.1.2020 – 25.6.2021 tarihleri arası dünya genelinde onaylanan vaka sayıları ve ölüm sayılarının yer aldığı grafikler.28

Şekil 4: Türkiye'de COVID-19'dan kaynaklı günlük yeni vaka sayısı (WHO, 2021) (Şekil WHO'dan alınan verilerle oluşturulmuştur.). 29

Şekil 5: Türkiye'de COVID-19'dan kaynaklı kümülatif vaka sayısı (WHO, 2021) (Şekil WHO'dan alınan verilerle oluşturulmuştur.)..... 29

Şekil 6: Türkiye'de COVID-19'dan kaynaklı günlük yeni ölüm sayısı (WHO, 2021) (Şekil WHO'dan alınan verilerle oluşturulmuştur.). 30

Şekil 7: Türkiye'de COVID-19'dan kaynaklı kümülatif ölüm (WHO, 2021) (Şekil WHO'dan alınan verilerle oluşturulmuştur.)..... 30

Şekil 8: COVID-19'un sektörlere olan olası etkileri (DcodeEconomic& Financial Consulting, 2020). 32

Şekil 9: Salgın sürecinde görüşmecilerin duygu durumları. 152

Şekil 10: Salgın sürecinde görüşmecilerin duygularıyla başa çıkma yöntemleri. 153

Şekil 11: Salgın sürecinde görüşmeciler için kaygı ve stres yaratan durumlar..... 158

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **I**

İÇİNDEKİLER ..... **III**

ŞEKİLLER DİZİNİ ..... **II**

TABLOLAR DİZİNİ ..... **III**

KISALTMALAR VE TANIMLAR ..... **VIII**

GİRİŞ **1**

1. TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE LİTERATÜRDEKİ TARTIŞMALAR **7**

1.1. KADIN İSTİHDAMI VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ 7

1.2. ÜCRETLİ VE ÜCRETSİZ EMEK: KURAMSAL TARTIŞMALAR 10

1.2.1. Ev İçi Emek 13

1.2.2. Bakım Emeği 16

2. İŞ YAŞAM DENGESİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ **20**

2.1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE CİNSİYETÇİ İŞ BÖLÜMÜ 22

2.2. İŞ YAŞAM DENGESİ TARTIŞMALARI 23

3. COVID-19 PANDEMİ SÜRECİ VE LİTERATÜRE YANSIMALARI **27**

3.1. COVİD-19 PANDEMİSİ 27

3.2. COVID-19 PANDEMİSİNİN ETKİLERİ 31

3.2.1. İstihdam ve İşletmeler Üzerindeki Etkisi 31

3.2.2. Çalışma Yaşamı ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi 34

3.3. BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLAR VE TOPLUMSAL CİNSİYET 37

3.3.1. Kadın İstihdamı ve Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri 38

3.3.2. Yeni Çalışma Biçimleri ve İş Yaşam Dengesi(zliği) 40

3.3.3. Hane İçi Emek Süreçleri 42

3.3.4. Artan ve Çeşitlenen Roller 45

4. SAHA DENEYİMLERİ VE BULGULARI **47**

4.1. DEMOGRAFİK BİLGİLER 52
4.2. İŞ YAŞAMI VE SALGIN SÜRECİ KOŞULLARI 55
4.2.1. İş Tecrübeleri ve Çalışma Alanları 55
4.2.2. Aylık Ücretler, Mesai Ödemeleri, Performans/Terfi Sistemi ve Salgın Süreci Deneyimleri 56
4.2.3. Salgın Sürecinde Çalışma Durumları ve Toplumsal Cinsiyet Rolleri 60
4.2.4. Salgın Sürecinde "Esnek" Çalışma Saatleri 68
4.2.5. İşe Gidiş Geliş Süreleri 70
4.2.6. Salgın Sürecinde İş Yerlerinin Düzenlemeleri 70
4.2.7. Uzun Süreli, Stresli Yoğun Çalışma Yaşamı ve Salgın Süreci Deneyimleri 72
4.2.8. Fazla Mesailer ve Salgın Sürecinde Görünmeyen Emeğin Farklı Boyutları 77
4.2.9. Kariyer Planları ve İlerlemeler 81
4.2.10. Yöneticilerin Beklentileri ve Salgın Süreci Deneyimleri 87
4.2.11. İzinler, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Salgın Süreci Deneyimleri 90
4.2.12. Çalışma Motivasyonu 95
4.2.13. İş Tatmini 98
4.2.14. Salgın Sürecinde İşini Kaybetme Korkusu 101
4.3. BİREYSEL VE TOPLUMSAL YAŞAM, İŞ-YAŞAM DENGESİ VE SALGIN SÜRECİ KOŞULLARI 103
4.3.1. "Kendine Ait" Bir Zaman 103
4.3.2. İş ve Özel Yaşam Dengesi(zliği) 110
4.3.3. Evle İşi Ayırmak 113
4.3.4. Salgın Sürecinde İç İçe Geçen Ev ve İş Yaşamı 115
4.4. EV YAŞAMI VE SALGIN SÜRECİ KOŞULLARI 118

4.4.1. Salgın Sürecinde Ev İçi İşlere Ayrılan Zaman ve Bakım Emeği 124
4.4.2. Eşlerin Ev İşi İşlere ve Çocuk Bakımına Katılım Durumu 129
4.4.3. Aile Bireylerinin Beklentileri 133
4.4.4. İç İçe Geçen Ev ve İş Yaşamı 136
4.4.5. Ev ve İş Belirsizliğinde "Görünmeyen" Evden Çalışmalar 138
4.4.5.1. Ev İçi(nde) Emeğin Görünmeyen Biçimi 138
4.4.5.2. İş Yeri Emeğinin Görünmeyen Biçimi 141
4.5. SALGIN SÜRECİNDEKİ DENEYİMLERİN YAŞAM VE DUYGU DURUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 143
4.5.1. COVID-19 Hastalığı Deneyimleri 143
4.5.2. Zorlanılan Konular 147
4.5.3. Yönetmekte Güçlük Çekilen Duygular ve Bunları Aşma Yöntemleri 151
4.5.4. Kaygı Durumları 157
4.5.5. Stres Durumları 161
4.5.6. Yorgunluk Etkileri 164
4.5.7. Hiçbir Şeye Yetememe Duygusu 169
4.5.8. Kendini İfade Edemediğini Hissetme 172
4.5.9. Duygusal Emek Algıları 174
4.6. SALGIN SÜRECİNDEKİ DENEYİMLERE İLİŞKİN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGILARI 177
4.6.1. Toplumsal Cinsiyet Rolleri 177
4.6.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İş Yaşam Dengesine Etkisi 179
4.6.3. Toplumsal cinsiyet rolleri ve çalışma düzenlemesi 183
4.6.4. Okulların Kapanması Sürecinde Deneyimler 184
4.6.5. Derinleşen Toplumsal Cinsiyet Rolleri 193
4.6.6. Şiddet Deneyimleri 196

4.7. GELECEĞE İLİŞKİN BEKLENTİLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ 198
4.7.1. "Yeni Normal" Algısı ve Adaptasyon Süreci 200
4.7.2. Çalışma Biçimine Dair Beklentiler 203
4.7.3. Çalışma Saatlerini/Yerlerini Belirleme Esnekliği 206
4.7.4. Kadın Çalışanlar için Önlemler 207
4.7.5. Ev İçi Emek Süreçlerine İlişkin Önlemler 210
4.7.6. Bakım Emeğine İlişkin Önlemler 214
4.7.7. İş Yaşam Dengesine İlişkin Önlemler 218
5. SONUÇ 224
KAYNAKÇA 234
EKLER 246
EK 1: GÖRÜŞMELERDE KULLANILAN SORU YÖNERGESİ 246
EK 2: AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU 251
ÖZET 254
ABSTRACT 255

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Cinsiyete göre işgücüne katılım oranı, 2014-2020 (TÜİK, 2021c). 8

Tablo 2: Cinsiyete ve ekonomik faaliyetlere göre 15 yaş ve üzeri istihdamın yüzdesel dağılımı, 2014-2020 (TÜİK, 2021c)..... 9

Tablo 3: Cinsiyete göre 15 yaş ve üzeri yarı-zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranı, 2014-2020 (TÜİK, 2021a)..... 9

Tablo 4: Yönetici pozisyonlarındaki bireylerin cinsiyete göre dağılımı, 2012-2020 (TÜİK, 2021e). 10

Tablo 5: Üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarındaki bireylerin cinsiyete göre dağılımı, 2012-2020 (TÜİK, 2021e)..... 10

Tablo 6: Cinsiyete göre ücretli işlere ve ücretsiz ev işlerine harcanan ortalama faaliyet süresi (15+ yaş), (TÜİK, 2016). 15

Tablo 7: Cinsiyete göre 25-49 yaş grubunda olup hanehalkında 3 yaşın altında çocuğu olan ve çocuğu olmayan kişilerin istihdam oranları, 2014-2020 (TÜİK, 2021b). 18

Tablo 8: Dünyada büyüme oranları, Nisan 2021 (IMF, 2021). 33

Tablo 9: İşletmelerin COVID-19 sürecindeki çalışma düzenlemeleri (TÜSİAD vd., 2020). 34

Tablo 10: Cinsiyete göre işletmelere iletilen zorluklar (%) (TÜSİAD vd., 2020). 39

Tablo 11: Görüşme tablosu..... 50

Tablo 12: Demografik bilgiler. 53

Tablo 13: Ev yaşamı koşulları. 119

KISALTMALAR VE TANIMLAR[1]

a.g.e.: Adı geçen eser.

AB: Avrupa Birliği

AR-GE: Araştırma geliştirme.

CoV / Coronavirus / Koronavirüs: Tek zincirli RNA'ya sahip, zarflı, yüzeyinde protein çıkıntıları olan büyük virüs ailesi.

COVID-19 / KOVİD-19: İlk olarak Çin'in Vuhan şehrinde 2019 yılı Aralık ayının sonlarında ortaya çıkan, bulaştığı kişilerde ateş, öksürük, nefes darlığı gibi belirtilere neden olan hastalık; Yeni Koronavirüs Hastalığı.

HUNEE: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü.

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü).

IMF: International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu).

İzolasyon: Bir hastalığın yayılmasını önlemek için hasta insanların sağlıklı insanlardan ayrı bir yerde tutulması; tecrit.

Karantina: Bulaşıcı bir hastalığın yaygın olduğu bir yer veya bölgeden gelen kişi, gemi, mal veya hayvanların geçici olarak bir yerde tutulup gözlemlenmesi biçiminde uygulanan sağlık önlemi.

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü).

Pandemi: bir hastalığın veya enfeksiyonun etkeninin ülkelerde, kıtalarda, hatta tüm dünya gibi çok geniş bir alanda yayılım göstermesi.

Salgın: Belirli bir alanda, belirli bir grup insan arasında, belirli bir süre boyunca beklenenden daha fazla vaka görülmesi; epidemi.

SARS CoV-2: COVID-19'a neden olan virüs.

[1] COVID-19 ile ilişkili tanımlarda, T.C. Sağlık Bakanlığı'nın internet sitesinde yayımlanan COVID-19 Bilgilendirme Platformu'nda yer alan COVID-19 sözlüğündeki tanımlar esas alınmıştır.

Sosyal mesafe: Hastalık etkeninin bulaşmasının engellenmesi için kişilerin fiziksel olarak buluşmasını azaltması, bir arada bulunulan ortamlarda 1,5 metrelik fiziksel mesafenin korunması ve temasın azaltılmasını içeren tutum ve davranışlar.

Temaslı kişi: Enfekte hayvan, çevre veya insanla o enfeksiyona yakalanma olasılığına yol açacak ilişki kurmuş kişi.

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu.

WHO: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü).

GİRİŞ

2019 yılının Aralık ayı sonlarında Çin'in Hubei eyaletine bağlı Wuhan'da ortaya çıkan yeni tip koronavirüs hastalığı (COVID-19), çok kısa sürede tüm dünyaya yayılmış, özellikle kronik rahatsızlıkları olan veya belirli bir yaşın üstünde olan insanlarda çok ciddi belirtilere ve sağlık sorunlarına yol açmış, çok sayıda ölüme neden olmuştur. Kısa sürede küresel bir kriz haline gelen ve 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından "pandemi" ilan edilmiştir (BBC Türkçe, 2020). Aynı dönemde Türkiye'de de vakalar görülmeye ve tespit edilmeye başlanmıştır. Dünya çapında pandemiye karşı her alanda çok ciddi önlemler alınmaya başlanırken, bu önlemler hayatın her alanında birtakım değişimleri beraberinde getirmiştir. Ev, iş, toplumsal yaşam başta olmak üzere yaşantımızın her alanında alışkanlıkların değişmesi, farklı bir yaşam tarzıyla tanışılması ve buna uyum sağlanması gerekmiştir.

COVID-19 salgını, dünyada ortaya çıkışından birkaç ay sonra Türkiye'yi de etkisi altına almaya başlamıştır. Toplumsal ve ekonomik etkisi başta olmak üzere çok sayıda sektörü birbirinden farklı dinamiklerde etkileyen bu küresel krize karşı tüm ülkelerde acil çözüm yolları aranırken çoğu ülke pek çok kaynağını bu krizi aşmak için seferber etmiş ve ülkeler, iller ve ilçeler, kuruluşlar bazında çok sayıda ve çeşitte önlemler gündeme gelmiştir. Bununla birlikte COVID-19 pandemisinin farklı yönleri ve boyutları ile ilgili literatürde çok sayıda çalışma yapılmaya başlanmış, çeşitli yayınlar ve içerikler yayımlanmıştır (Allianz Araştırmalar, 2020; ILO, 2020a ve 2020b; Eurofound, 2020a ve 2020b; DcodeEconomic& Financial Consulting, 2020; TÜBA, 2020). Bu çalışmaların büyük kısmını salgına karşı alınan önlemler kadar, çok sayıda ülkeyi, sektörü derinden etkilemiş, kuruluşlar ve bireyler üzerinde birbirinden farklı sonuçlar doğurmuş olan salgın süreci yaşanırken, bir yandan bu krizle mücadele ve önlem stratejileri ile krizden kurtulma yollarıyla kurum, kuruluşlar, bireyler bazında olmak üzere salgının farklı

ölçeklerde ve nitelikte etkilerine yönelik yapılan çeşitli çalışmalar ve çözüm önerileri oluşturmuştur. İlerleyen dönemlerde ekonomik ve toplumsal etkileri, sektörlere etkileri, çalışanlara etkileri gibi pandemi sürecinin getirdiği değişimler ve potansiyel etkilere yönelik çok sayıda çalışma yapılmıştır. Pandemi süreciyle birlikte, iş hayatının düzenlenmesi, sosyal hayatın düzenlenmesi ve kısıtlanmasına yönelik alınan önlemler, insanların ev hayatları ile çalışanların ev ve iş hayatlarının etkilenmesiyle bu yönlü çalışmalar da yapılmaya başlanmıştır.

Literatür taraması yapıldığında, konuya ilişkin araştırmalar devam ederken, bu kapsamda, salgının kadınlar üzerine etkisini işleyen, işten çıkarılan, işsiz kalan, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini farklı tür ve boyutlarda yaşayan kadınlara ilişkin çalışmalara rastlanmıştır. Fakat patriarkal düzen içerisinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleşen bir gerçeklik olarak, bir yandan ilk yetişkinlik ve orta yaş geçişi dönemi (Aktu, 2016) içerisinde çalışma hayatının en verimli ve kendini gerçekleştirme dönemini tecrübe ederken, bir yandan toplumsal cinsiyet kimliği üzerinden, üzerine yüklenmiş "sorumlulukları" yerine getirmek durumunda kalan, üst yöneticilere sorumluluk taşıyan ve karar verici pozisyonlarda olmayan ancak dinamik bir çalışma düzenine sahip, özellikle ileri teknoloji alanında çok sayıda projenin yürütüldüğü çalışmaların yapılması sebebiyle çalışanların çok sayıda iş yükünü üstlendiği, farklı ölçekteki fakat özellikle de büyük ölçekli işletmelerde çalışan beyaz yakalı, orta düzey yönetici pozisyonlarda yer alan kadınların bu süreci deneyimleme pratiklerine odaklanan bir çalışma olmadığı görülmüştür.

Literatür araştırması yapılırken, literatürde rastlanan ve kadınların çalışma koşulları ile kadın emeği üzerinden yapılan tartışmalara bakıldığında, kadın emeği ve ücretli veya ücretsiz çalışma pratikleri, tüm dünyayı 2019 yılı sonlarından itibaren etkisi altına almaya başlayan COVID-19 salgını sürecinde de farklı yönleri ile tartışılmaya başlanmış ancak beyaz yakalı çalışanlara yönelik araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Hâlbuki salgın süreci tüm hayatımıza yönelik kısıtlamalar getirirken yeni çalışma

düzenlemesi, çok sayıda beyaz yakalı çalışanın gününün neredeyse tamamını işte geçiren insanların yaşamlarını derinden etkilemiştir.

Bu tez çalışmasında uzman, mühendis, yönetici asistanı gibi orta düzey yönetici pozisyonlarda bulunan beyaz yakalı kadınların COVID-19 pandemi sürecindeki ev ve iş yaşamı koşulları, iş yaşam dengesi kurma ya da bu dengesizliği deneyimleme biçimleri, bu koşullar altında ücretli ve ücretsiz çalışmayı nasıl deneyimledikleri, görünmeyen emek biçimleri araştırılmıştır. Bununla birlikte, bu süreçte hastalığa ilişkin deneyimleri, duygu durumları ve bu süreçle başa çıkma stratejileri ile pandemi sürecindeki deneyimlerine ilişkin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları ve geleceğe ilişkin beklentileri araştırılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde Türkiye'de kadın istihdamı ve kadın emeği tartışmalarına yer verilirken, kadın emeği, ev içi emek ve bakım emeği gibi ücretsiz/karşılıksız emek, görünmeyen emek boyutuyla incelenmiştir. Türkiye'de kadın istihdamı oranı, dünya sıralamasında son sıralarda yer almaktadır. Bu sonuçta kültürel ve toplumsal bakış açısı ve politikaların rolü belirleyicidir. Bununla birlikte, orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarda yer alma oranlarının düşüklüğü de bu rolün yansıması ve uzantısı olarak devam etmektedir. Kadın emeğinin büyük ölçüde karşılıksız oluşu ve toplum içindeki mevcut cinsiyet rolleri kadın istihdamı oranının belirleyicisi olmuştur. Kadınlar ücretsiz işlerde çalıştıkça istihdam içerisindeki oranları azalmış ya da eğreti koşullarda veya yarı zamanlı çalışma oranları artmıştır. Türkiye'de kadınların yarı zamanlı çalışma oranı erkeklerin iki katından fazladır (TÜİK, 2021a). Türkiye'de kadınlar, çalışarak geçirdikleri toplam çalışma süresinin %80'ini ev işleri ve hanede yaşayan bakım gerektiren ücretsiz işler için harcarken, erkekler toplam çalışma sürelerinin %83'ünü istihdamlı ücretli emeğe ayırmaktadır (Kızılırmak ve Memiş, 2020). Erkeklerin ücretsiz çalışmaya ayırdıkları süre ile kadınların ücretsiz çalışmaya ayırdıkları sürenin neredeyse eşit oluşu, pek çok kadının emeğini görünmeyen şekilde sarf etmesi sonucunu doğurmuştur. Vasıflı

veya yüksek eğitim düzeyine sahip mesleklerde bu durum daha adaletli dağılıyor gibi görünse de özellikle çocuğu ya da yaşlı bakımı sorumluluğu olan çok sayıda kadının yaşamı, bu roller içerisinde sıkışmış şekilde, ev ve iş yaşamı arasında denge kurma çabasıyla sürmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve cinsiyetçi iş bölümü kavramlarına yer verilirken, iş yaşam dengesi ile bağlantısı ve bu yöndeki tartışmalara genel bir bakış verilmiştir. İş yaşam dengesi, iş aile dengesi ve iş aile çatışması gibi çeşitli şekillerde tanımlanan iş yaşam dengesi kavramının ortaya çıkışında etkili olan değişimlerin başında kadınların, özellikle çocuk sahibi kadınların işgücüne katılması ve teknolojik dönüşümler gelmektedir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin getirdiği adaletsizlikler nedeniyle iş yaşam dengesi kavramının tartışılması, bu dengeyi sarsıcı durumlara karşı müdahale ve bu dengenin korunmasına ilişkin politikalar üretilmesi gerekmektedir. Teknolojinin gelişmesiyle ev ve iş ayrımında yaşanan belirsizlikler ve COVID-19 gibi küresel bir salgının getirdiği yeni çalışma biçimleriyle sarsılan dengenin tekrar sağlanması ve insana yakışır bir çalışma düzeni için incelenmesini önemli kılmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde COVID-19 salgınının etkileri, istihdam, çalışanlar ve çalışma yaşamı üzerindeki etkisi, kadın istihdamı, beyaz yakalı çalışanlar ve toplumsal cinsiyet rolleri, salgın süreciyle birlikte gelen yeni çalışma düzenlemeleri, hane içi emeğin dönüşen biçimi ile artan ve çeşitlenen roller incelenmiştir. COVID-19 salgınına karşı alınan önlemler kapsamında işletmeler tarafından uygulanan uzaktan/evden çalışma, vardiyalı çalışma, dönüşümlü çalışma gibi uygulamalar ve bunun yanında okulların kapanması, hastalıkların artışıyla bakıma muhtaç kişilerin de artmasıyla, toplumsal cinsiyet rolleri üzerine yüklenen çalışan kadınların hem yaşamı hem iş yaşam dengesi sarsılmıştır. Uzaktan/evden çalışan kadınlar, bu süreçte evde kalan çocuklarıyla salgın öncesine kıyasla çok daha fazla vakit geçirmiş, okuldaki zamanlarda eğitim

öğretim ya da bakım, temizlik desteği gibi dışarıdan aldıkları hizmetleri evde kendileri görmeleri nedeniyle bir yandan ev ve çocuğa ilişkin "görevleri" yerine getirirken bir yandan sahip oldukları ve bu süreçte işini kaybetme korkusuyla daha çok sahip çıkmak durumunda kaldıkları işlerine sarılarak bu süreci oldukça zor şekilde deneyimlemiştir. Bu süreçte dışarıdan alınan ev içi temizlik desteğinin yerini otonom temizlik araçları almıştır. Çok sayıda çalışan evlerine temizlik robotları aldığını, birkaçı da almayı düşündüğünü belirtmiştir. Ancak bu durum ev içi işlerde mevcut rolleri değiştirmemiştir. Ev içinde verilen emeğin görünmezliğine, hem bu süreçte okulların kapanması ve eğitimin evden devam etmesiyle çocuğun eğitim öğretim sırasında ihtiyaçlarının artmasıyla kadınlar için şiddeti artan roller hem de uzaktan/evden çalışmalarda mesai saatleri içinde olsun olmasın her an ulaşılabilir olma, yöneticilerin bakış açısından kaynaklı olarak çalışanların herhangi bir anda çalışabileceğinden hareketle iş içinde verilen emeğin görünmezliği eklenmiş, dolayısıyla bu süreçte herhangi bir karşılığı olmayan çalışmaların iş yaşamına girmesi sonucunu doğurmuştur. Bu süreçte yeni çalışma biçimleriyle gelen deneyimlerin, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin de etkisiyle bu süreçte daha derin şekilde yaşanması söz konusu deneyimlerin incelenmesini değerli kılmaktadır.

Son kısım olan dördüncü bölümünde, farklı sektörlerden beyaz yakalı çalışanlarla yarı yapılandırılmış açık uçlu soru yönergesi ile görüşmeler yapılarak, demografik bilgileri, salgın sürecindeki iş yaşamı koşulları, bireysel yaşamları ve iş yaşam dengesi, ev yaşamı koşulları, bu süreçteki toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin deneyimlerine olan algıları, COVID-19 hastalığına ilişkin deneyimleri, duygu durumları ve bu süreçle mücadele stratejileri ile geleceğe ilişkin beklentileri toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla incelenerek analiz edilmiş, bulgulara detaylıca yer verilmiştir. Ayrıca bulgularda dikkat çeken konular sonuç bölümünde tartışılmıştır.

Araştırmanın sorunsalından hareketle, bu tez çalışmasında, temel olarak nitel yöntem ve teknikler kullanılmış olup, literatür incelemesi yapılarak oluşturulan kavramsal çerçeve,

araştırma kapsamında, özellikle ileri teknoloji çalışmaların gerektirdiği, yoğun ve dinamik bir çalışma ortamına sahip ve bununla bağlantılı olarak sürekli kendini yenilemek, geliştirmek durumda olan, bir araştırma merkezi ile iş birliği halinde çeşitli çalışmalar yürüten, birbirinden farklı sektörlerde farklı ölçekte işletmelerde orta düzey yönetici pozisyonunda beyaz yakalı çalışan, kartopu yöntemi ile pandemi koşullarının yarattığı sınırlar dahilinde farklı sektörlerden ulaşılabilen yirmi kadınla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bu çerçevede, saha çalışması bulgularından yola çıkılarak, kuramsal olarak sunulan varsayım tartışılmıştır. Bununla birlikte, saha ile elde edilen bulgular içerisinde, ayrı bir tartışma konusu olarak anlamlı sonuçlar ortaya çıkaran veriler incelenerek çalışmaya dahil edilmiş ve kuramsal tartışma zenginleştirilmiştir.

Çalışmanın sonucunda, COVID-19 pandemi sürecinin, işletmelerde orta düzey yöneticilik pozisyonlarında beyaz yakalı olarak çalışan kadınların yaşam deneyimlerine etkisi incelenmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle bu süreci ev ve iş yaşamları açısından daha derin yaşayan kadınların, bu süreçte artan ve çeşitlenen rolleri, görünmeyen emek biçimleri, yaşadıkları iş yaşam dengesini kurma çabaları ve bu süreçte deneyimledikleri duygu durumları ile beklentileri ortaya konmuştur.

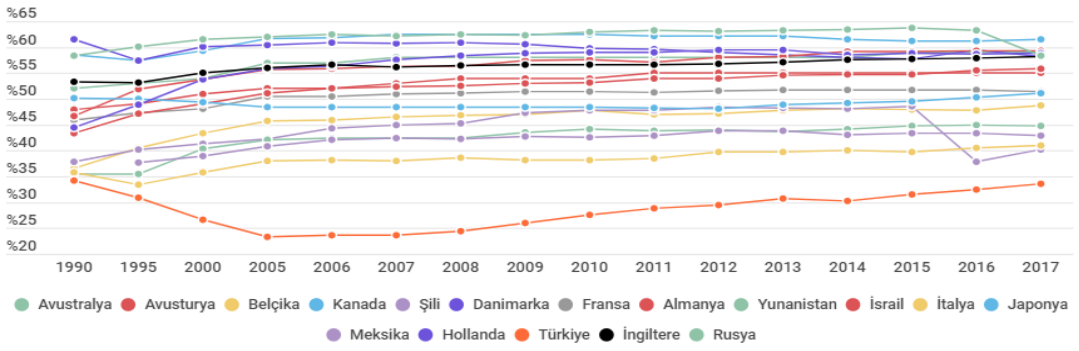
Araştırma sonuçlarının, mevcut ancak arka planda kalan, görünmeyen sorunların toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla tespit edilerek bu sorunlara ilişkin çözüm yollarının geliştirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1. TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE LİTERATÜRDEKİ TARTIŞMALAR

Türkiye'de kadın emeği ve istihdamına ilişkin çalışmalar Batı'da ortaya çıkan ikinci dalga feminist hareketle birlikte literatüre ilişkin çalışmalardan oldukça etkilenmiştir. 1970'li ve 1980'li yıllardan itibaren kadın istihdamının eğilimi, bunu etkileyen değişkenler gibi konular tartışılmaya başlanmıştır (Özbay, 2019). Türkiye'de kadın emeği konusunda literatürdeki çalışmalara bakıldığında geçmişten günümüze kadın emeğinin tarihsel gelişimi (Makal ve Toksöz, 2015), eğitimdeki eşitsizliklerden istihdamdaki eşitsiz gerçekliğe, ücretli emekten ücretsiz emeğe (Özbay, 2019), kalkınmada kadın emeğine (Toksöz, 2018) ve kadın emeğinin görünmezliğine (Acar-Savran ve Demiryontan, 2016) dayalı çok yönlü tartışmalara rastlanmıştır. Bu bölümde kadın emeğinin kadın istihdamının tarihsel yönünden çok güncel durumu ve cinsiyet eşitsizliği boyutu ile kadın emeği tartışmalarına genel bir bakış verilmiştir.

1.1. KADIN İSTİHDAMI VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

AB ülkeleri ve OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye, kadın istihdam oranının en düşük olduğu ülkedir (**Şekil 1**). Son yıllarda kadınların işgücüne katılım olanı artış eğiliminde olsa da bu oran erkeklerin çok gerisinde kalmaya devam etmektedir (KEİG, 2019).



Şekil 1: Ülkelere göre kadınların işgücüne katılım oranı (%) (OECD ve Euronews'ten aktaran Gündüz, 2019).

TÜİK (2021c) hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre 2019 yılında Türkiye'de 15 yaş ve üzeri istihdam edilenlerin oranı %45,7 olup, kadınların %28,7 oranla, erkeklerin %63,1 olarak gerçekleşen oranının yarısından dahi az istihdam edildiği görülmüştür (**Tablo 1**). Türkiye İstatistik Kurumu Mart 2021 işgücü istatistiklerine göre 2014-2020 yılları arasındaki araştırmayı kapsayan çalışmaya bakıldığında, 2019 yılında 25 yaş ve üzeri nüfusun işgücüne katılım oranı, erkeklerde %75,9 olarak gerçekleşirken, kadınlarda bir önceki yılla aynı kalarak %34,8 olarak ölçülmüştür. 2020 yılı COVID-19 nedeniyle hariç tutulduğunda kadınların işgücüne katılma oranı son altı yılda artış gösterse de kadınların işgücüne katılım oranı, hâlâ erkeklerin yarısından daha az olarak gerçekleşmektedir. Bu asimetrinin temelinde, kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle eğitim fırsatlarına erişiminin daha az olması ya da toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle ücretsiz işlere daha fazla maruz kalması gibi etkenlerin varlığının büyük ölçüde etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 1: Cinsiyete göre işgücüne katılım oranı, 2014-2020 (TÜİK, 2021c).

(%)

	15+ yaş-age			**15-24 yaş**-age			**25+ yaş**-age		
Yıl Year	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female
2014	**50,5**	71,3	30,3	**40,8**	54,0	27,7	**53,0**	75,8	30,9
2015	**51,3**	71,6	31,5	**42,0**	54,2	29,8	**53,7**	76,1	31,9
2016	**52,0**	72,0	32,5	**42,4**	54,3	30,4	**54,4**	76,6	33,0
2017	**52,8**	72,5	33,6	**43,3**	55,2	31,1	**55,2**	76,9	34,2
2018	**53,2**	72,7	34,2	**44,0**	56,3	31,3	**55,4**	76,7	34,8
2019	**53,0**	72,0	34,4	**44,4**	55,9	32,6	**55,0**	75,9	34,8
2020	**49,3**	68,2	30,9	**39,1**	50,1	27,5	**51,7**	72,5	31,6

Ekonomik faaliyetlere göre bakıldığında 2020 yılı verilerine göre kadın işgücünün %60,4 oranda hizmet sektöründe, %22,8'inin tarım sektöründe çalıştığı görülmekle birlikte, sanayi sektöründe çalışan kadınların oranı %16,8 olmuştur. Son yedi yıl içinde, kadın işgücünün tarım sektöründen genişleyen hizmet sektörüne kaydığı söylenebilmektedir (**Tablo 2**).

Tablo 2: Cinsiyete ve ekonomik faaliyetlere göre 15 yaş ve üzeri istihdamın yüzdesel dağılımı, 2014-2020 (TÜİK, 2021c).

(%)

	Ekonomik faaliyetler-Economic activities								
	Tarım-Agriculture			**Sanayi-**Industry			**Hizmet-**Service		
Yıl Year	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female
2014	**21,1**	16,1	32,9	**27,9**	32,4	17,1	**51,0**	51,5	50,0
2015	**20,6**	15,9	31,4	**27,2**	32,0	16,2	**52,2**	52,1	52,5
2016	**19,5**	15,5	28,7	**26,8**	31,6	15,9	**53,7**	53,0	55,4
2017	**19,4**	15,4	28,3	**26,5**	31,4	15,6	**54,1**	53,2	56,1
2018	**18,4**	14,9	26,1	**26,7**	31,6	16,0	**54,9**	53,5	57,9
2019	**18,2**	14,9	25,1	**25,3**	29,7	15,9	**56,5**	55,4	59,0
2020	**17,6**	15,3	22,8	**26,2**	30,5	16,8	**56,2**	54,3	60,4

TÜİK'in (2021a) yayımladığı verilere göre istihdam biçimine göre toplamda yarı zamanlı çalışmalar 2020 yılı dışarda tutulduğunda düşüş eğilimi göstermektedir. Ancak 2020 yılında yarı zamanlı istihdam biçimi 2020 yılında %12,4 ile son yedi yılın en yüksek oranına ulaşmıştır. 2019 yılında istihdam içinde yarı zamanlı çalışan kadınların oranı %17,4 iken erkeklerin oranı %7,1 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların yarı zamanlı çalışma yüzdesi erkeklerin iki katından daha fazladır (**Tablo 3**).

Tablo 3: Cinsiyete göre 15 yaş ve üzeri yarı-zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranı, 2014-2020 (TÜİK, 2021a).

(%)

Yıl Year	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female
2014	**11,7**	7,1	22,6
2015	**10,9**	6,7	20,6
2016	**10,3**	6,5	19,1
2017	**10,5**	6,6	19,1
2018	**10,9**	7,1	19,1
2019	**10,4**	7,1	17,4
2020	**12,4**	9,3	19,5

Yönetici pozisyonlarında kadınların istihdam payı %18,2 iken erkeklerin oranı %81,8'dir (**Tablo 4**). Üst ve orta düzey pozisyonlarda çalışan kadınların oranı %19,3 iken erkeklerin oranı %81,7'dir. İki düzey için de 2020 yılında kadınların oranı artmış ve erkeklerin oranı

azalmıştır. Diğer tabloya bakıldığında, üst ve orta düzey pozisyonlarda erkeklerin oranının kadınlara göre 5 kat daha fazla olduğu görülmektedir ve asimetrik durumun, son yılda kadınların oranındaki artış, erkeklerin oranındaki azalma dolayısıyla değişimden oransal olarak etkilenmediği görülmüştür. (**Tablo 5**).

Tablo 4: Yönetici pozisyonlarındaki bireylerin cinsiyete göre dağılımı, 2012-2020 (TÜİK, 2021e).

(%)

Yıl Year	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female
2012	**100,0**	87,8	12,2
2013	**100,0**	85,5	14,5
2014	**100,0**	86,6	13,4
2015	**100,0**	86,8	13,2
2016	**100,0**	84,9	15,1
2017	**100,0**	85,0	15,0
2018	**100,0**	85,2	14,8
2019	**100,0**	83,8	16,2
2020	**100,0**	81,8	18,2

Tablo 5: Üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarındaki bireylerin cinsiyete göre dağılımı, 2012-2020 (TÜİK, 2021e).

(%)

Yıl Year	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female
2012	**100,0**	85,6	14,4
2013	**100,0**	83,4	16,6
2014	**100,0**	84,5	15,5
2015	**100,0**	85,6	14,4
2016	**100,0**	83,3	16,7
2017	**100,0**	82,7	17,3
2018	**100,0**	83,7	16,3
2019	100,0	82,5	17,5
2020	100,0	80,7	19,3

1.2. ÜCRETLİ VE ÜCRETSİZ EMEK: KURAMSAL TARTIŞMALAR[2]

Türkiye'de kadın emeği üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında, eğitimden istihdama, ücretli emekten ücretsiz emeğe (Özbay, 2019) ve bunun görünmezliğine (Acar-Savran ve

[2] Bu başlık altındaki kuramsal tartışmalar, Gülay Toksöz'ün Kalkınmada Kadın Emeği (2018) kitabı içinde yer alan "Kadının Hane İçi Emeği: Üretici ve Yeniden Üretici Emeğe Dair Teorik Tartışmalar" (s. 86-127) bölümünden büyük ölçüde yararlanılarak hazırlanmıştır.

Demiryontan, 2016), kalkınmada kadın emeğine (Toksöz, 2018) dayalı çok yönlü tartışmalara rastlanmıştır. Bu bölümde ücretsiz emeğe dair tartışmalara yer verilmektedir. 1970'lerin ikinci yarısında feminist araştırmalar, hane içi toplumsal cinsiyet, yaş ve kuşak farklarından kaynaklı eşitsizliklere odaklanmış, kadının hane içi yeniden üretici faaliyetleri ve kadının hane içinde çalışması ile kadının tabiiyeti, hane içi bakım hizmetleri ve ev işlerinden kadının sorumlu tutulması ile erkek egemenliğinin kurulması arasındaki ilişkiye dikkat çekmiştir. Kadınların karşılığı olmayan emeğinin iktisat politikacıları tarafından "üretken" sayılmamasına ve piyasa ekonomisinin karşılıksız emekten sağladığı yararlara dikkat çekmiştir (Toksöz, 2018: 86-87).

Neoklasik iktisat anlayışta, patriarkal zihniyetin izleri görülmektedir. Bu anlayışta, erkekler aileyi geçindirirken, kadınlar ev ve bakım işlerini yaptığı kabul edilmektedir. Kadınların işgücüne katılımı, onların "doğal" rolleri olan annelik, ev kadınlığı gibi "görevlerini" ihmal etmesine neden olmakta ve aile yaşamına ve refahına zarar vermektedir. Bu iktisat anlayışı, yalnızca para ile ölçülen değerlere odaklanmakta ve kadının hane içi üretim ile işgücü piyasasındaki eşitsiz konumunu göz ardı etmektedir. Üretilen "hane içi fedakârlık" kavramı ile kadınlar çocuk bakımında uzmanlaşmalı ve işgücüne daha az katılmalıdır (a.g.e., 88-91).

Feminist iktisatçılar, diğer iktisadi ekollerden farklı olarak "ev içi emek", "ücretsiz emek" ve "yeniden üretim" gibi olgulara vurgu yapmaktadır (İlkkaracan, 2018: 34). Hane içi üretim ve maddi olmayan ev işi ve duygusal yönleri ağır basan bakım emeğinin analizine dikkat çekmektedir. Serbest piyasalar toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yansıtmaktadır. Kadınların annelik ve bakım sorumluluklarının işveren için maliyet oluşturması ve bu yeniden üretici faaliyetleri, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını dezavantajlı hale getirmektedir. Düşük ücret uygulamaları, iş yerinde kariyer açısından yükselememek, mesleki eğitim dışında tutulmak gibi eşitsizlikler yaşamasına neden olmaktadır. Feminist iktisatçılar, kadınların işgücünü yeniden üretmek için harcadığı karşılıksız emeğin

görünür kılınması ve çalışmanın ekonomik karşılığını, karşılıksız yeniden üretici emeği de kapsayacak şekilde yeniden tanımlanması gerektiğini savunmaktadır (a.g.e., 86 vd.).

Marksist bakış açısında, kadınların erkeklerle olan ilişkisini işçilerin sermayeyle olan ilişkisi altında sınıflandırmaktadır. Kadınların toplumdaki ikincil konumu ile özel mülkiyet arasında bağlantı kuran marksizm, sosyalizmle birlikte, ev işlerinin kolektifleştirilmesiyle kendiliğinden özgürleşme sağlanacağını savunmaktadır. Bu bakış açısına göre kadınların karşılıksız emeği, ücretlerin düşük tutulmasına neden olmakta, dolayısıyla kadınlar sermaye için emek harcamaktadır. Marksist bakış, ev içi emeği çalışma olarak tanımlamakta, fakat bu emeğin sürdürülmesinde erkeklerin çıkarı olduğu gerçeği ile yüzleşmemesi nedeniyle kadınların eşitsiz konumunun değiştirilmesi konusunda yetersiz kalmaktadır (a.g.e., 91-95).

Patriarka yaklaşımına göre feminist araştırmacılar patriarkal sistem kadınların fedakârlıkla bakım işini üstlenirken ve erkeklerin aileyi geçindirecek parayı dışarıda çalışarak kazandığı "doğal iş bölümü" ne vurgu yapmaktadır (a.g.e.). Radikal feminist bakış, toplumsal cinsiyet eşitsizlik sistemi içerisinde biyolojik yeniden üretim rollerine vurgu yapmaktadır. Kapitalizm ile patriarka arasında bağlantı kuran ikili yaklaşıma göre erkekler kadınların emek gücü üzerinde denetim kurmaktadır. Kadınların belirli alanlarda dışarıda tutulmasıyla patriarkal ilişkiler pekişmektedir. Patriarka ve sermaye arasında bağlantı kuran Hartmann (1992: 142-143), hane içi egemenlik ilişkilerine vurgu yapmaktadır. Aile ücreti ve düşük ücretle çalışma uygulamaları kadınların aşağı konumunu güçlendirmektedir. Patriarka ve kapitalist çıkarlar arasındaki bağlantıya dikkat çeken Walby (1996: 29), kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının aile içi konumlarını belirlediğini ileri sürmektedir. Özel-kamusal patriarka kavramlarına vurgu yaparken hane içi üretim ve dışlayıcı strateji uygulayan özel patriarkadan, dışlamayan, ayrıştırıcı ve tabi kılıcı strateji uygulayan kamusal patriarkaya geçiş yaşandığına vurgu yapmaktadır.

“‘Ücretsiz emek’ sömürüye, ‘ev içi emek’ kamusal alandan (piyasadan) dışlanmaya, ‘yeniden üretim’ makro düzeyde ev içi emeğin işlevine işaret ederken, ‘bakım emeği’ bu çalışma biçiminin bireysel ve toplumsal refah açısından vazgeçilmez çıktısını -yaşamak için her bir canlının refah için tüm toplumun ihtiyaç duyduğu bakımın sağlanması durumunu- vurgular.” (İlkkaracan, 2018: 34). “Kadının görünmeyen emeği” kavramı ise cinsiyete dayalı iş bölümü ve toplumsal cinsiyet ilişkileri kıskacında harcanan bir emek biçimi olarak tanımlanmaktadır (Acar-Savran ve Demiryontan, 2016: 10).

Feminist iktisatçılar, toplumsal yeniden üretim kategorisini ortaya atarak piyasa özellikleriyle belirlenen üretim faaliyetleri dışında ev işleri ve bakım faaliyetleri gibi üretim faaliyetlerini kapsayan yeniden üretimin daha geniş kapsamlı ele alınmasını sağlamıştır (Özkaplan, 2009: 15). Ancak kadınların hane dışında gelir getirici işlerde çalışmaları, onları bu yeniden üretim rollerinden kurtarmamış, dahası hayatlarının çifte iş yükü altında sürmesine yol açmıştır (Toksöz, 2018: 110) Bu süreçler de ya kadınların yarı zamanlı ya da düşük ücretli işlerde çalışmalarına ya da çalışma pahasına bütün bu yükü göğüsleyerek ezilmesine yol açmıştır.

Feminist araştırmacılar, çalışmanın yeniden tanımlanması ve karşılığı ödenmeyen toplumun/bireylerin yararına olan emeği de içermesi gerektiğini savunmaktadır. Ödenen ve ödenmeyen emeğin aile üyeleri arasında paylaşımı, kamusal hizmetler, aile içi eşitlikçi iş bölümü geliştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bununla birlikte, bu durumun topluma ait bir sorumluluk ve ülke koşulları göz önünde bulundurularak çeşitlenen politikalarla aile, piyasa, kamu ya da gönüllü kuruluşlar tarafından paylaşılarak hane dışı bakım hizmetlerinin sübvanse edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Toksöz, 2018).

1.2.1. Ev İçi Emek

Bora (2021), kapitalist üretim ilişkilerinin gelişmesi ve yaygınlaşmasıyla ev ile iş yerinin ayrılması, ev ekonominin dışında bir alan olarak görülmesi nedeniyle tarihsel bir yönü

olduğuna işaret etmektedir. Bora'ya göre toplumsal cinsiyet rolleri ile ev alanı temiz ve ayrı bir alan olarak kurgulanırken, erkeklerin "dış" dünyayla etkileşimlerini bu alana yansıtmamaları ya da kadın ve çocukları bu alanda bırakmaları yönünde bir kutsallaştırma söz konusu olmuştur. Bu kutsallaştırma ise bu alanda olup biten olayların, eşitsizliklerin burada kalması ve görünmemesine hizmet etmiştir. Bu "görünmeyen" alanın "hizmetkarları" olan kadınların öznelliğinin kurulması, her sınıftan kadının, onları bu alanla ve bu alanın "ideal" rolleriyle tanımlayan zihniyetle yaşatılmasına neden olmuştur (a.g.e., 59-60). Ev içi emek, mübadele edilememesi, sadece yararlanan bakımından kullanım değeri yaratması ve bir meta ortaya koymaması açısından üretken olarak kabul görmemesi, dahası genellikle ücretsiz olarak yapılan bu işlerin değersizleştirilmesi nedeniyle görünmez kılınmaktadır (Özateş, 2015: 26).

Cinsiyet üzerine kurulan ve toplumsal bağlama göre kurgusu yapılan kültürel bir ürün olarak toplumsal cinsiyet (Bora, 2021: 37) rolleri, hane içinde sarf edilen emeğin kadınlar üzerine yüklenmesiyle, ücretsiz olarak sarf edilen, tüketime yönelik ve sürekli tekrarlanan birtakım işlerin kadınların sırtına yüklenmesine hizmet etmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri pek çok kadının bulunduğu sınıftan ve eğitimden bağımsız şekilde bu süreci deneyimlemesine neden olmaktadır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak kullanılan, kadınların refaha katkı sunan ancak görünmeyen emeği ve ikili iş yükünü ortaya çıkaran "Zaman Kullanım Anketleri", hane içinde sarf edilen ücretsiz emeğin ülkelerin GSYH'sinde %20-60 arasında bir artış sağladığını açığa çıkarmıştır. "Ev bakım işine harcanan zamanın uzunluğu ölçüsünde kadınların işgücü piyasasında gelir getirici işlerde çalışması imkânsızlaşmaktadır" (Toksöz, 2018: 113-114). TÜİK'in (2021d) hanehalkı işgücü araştırmasında işgücüne dahil olmayanların cinsiyete göre işgücüne dahil olmama nedenlerine dair sunduğu göstergeye göre, ev işleriyle meşgul olduğu için işgücüne dahil olmadığını belirten kadınların oranının %47,2 olduğu görülmüştür. Bu oran yıllar içinde

azalmış olsa da toplumsal cinsiyet rollerinin, kadınların iş hayatına girmesinin önündeki en büyük engel olduğunu göstermektedir.

Türkiye için ilk ulusal temsili zaman kullanımı anketlerinin verilerinin sunulduğu 2006 yılından bu yana giderek artan sayıda araştırma, ücretli ve ücretsiz iş yüklerindeki cinsiyet eşitsizliklerini ve ikisi arasındaki bağlantıları incelemiştir (Kongar ve Memiş 2017; Kaya-Bahce ve Memiş 2013; Öneş, Memiş ve Kızılırmak, 2013). TÜİK'ten elde edilen veriler analiz edildiğinde, 2006 yılında okul öncesi çağındaki çocukların (0-5 yaş arası) annelerinin, çocuk bakımına 2 saat 34 dakika harcadıklarını göstermektedir. Bu süre bu faaliyetlere yalnızca 32 dakika harcayan babalarınkinden yaklaşık beş kat daha fazladır (Kongar ve Memiş 2017). Anne ve babaların demografik kompozisyonundaki değişiklikler kontrol edildiğinde, okul öncesi çağdaki çocukları olan evli ebeveynler arasındaki ücretsiz iş yükündeki cinsiyet farklılıkları 2006-2015 yılları arasında değişmeden aynı kalmaktadır (Kongar ve Memiş, 2020). Annelerin ağır bakım yükü, özellikle cinsiyete dayalı asimetrik ebeveyn izni politikaları ve uygun fiyatlı ve kaliteli çocuk bakımı ve yetişkin bakım hizmetlerinin devlet tarafından yetersiz sunulması gibi kurumsal kısıtlamaları yansıtmaktadır (İlkkaracan, 2012; Kongar ve Memis, 2017).

TÜİK'in (2016) zaman kullanım araştırmasına göre 2014-2015 yılları arasında kadınlar ücretsiz ev işlerine 4 saat 35 dakika ayırırken, erkeklerde bu süre 53 dakika olarak gerçekleşmiştir. Ücretli ve ücretsiz işler için erkekler 5 saat 17 dakika ayırırken kadınlarda bu süre 5 saat 51 dakika olarak ölçülmektedir (**Tablo 6**).

Tablo 6: Cinsiyete göre ücretli işlere ve ücretsiz ev işlerine harcanan ortalama faaliyet süresi (15+ yaş), (TÜİK, 2016).

Saat

	Ücretsiz ev işleri Unpaid domestic work			**Ücretli işler ve ücretsiz ev işleri** Paid work and unpaid domestic work		
Yıl Year	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female
2006	**03:05**	00:51	05:17	**05:52**	05:18	06:25

2014-2015	**02:45**	00:53	04:35	**05:34**	05:17	05:51

Türkiye'de kadınlar, çalışarak geçirdikleri toplam çalışma süresinin %80'ini ev işleri ve hanede yaşayan bakım gerektiren ücretsiz işler için harcarken, erkekler toplam çalışma sürelerinin %83'ünü ücretli emeğe ayırmaktadır. Aileyi merkezine alan refah rejimi ve kamusal sorumluluk gerektiren bakım yükünün ailelere bırakılması (Kızılırmak ve Memiş, 2020) bu sorumlulukların, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların üzerine kalmasına yol açmaktadır.

Kadınların zaman kullanımı bakımından özgür biçimde karar almaları, kamusal bakım hizmetlerinin sağlanmasının yanı sıra erkeklerin bu çalışmalara eşit şekilde katılımıyla mümkün olabilecektir (Özateş, 2015: 34).

1.2.2. Bakım Emeği

Kentlerde yaşayan kadınların işgücü arzı ve işgücü piyasasından ayrılmak durumunda kalmaları, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin sosyal politika olarak sunulması konusundaki yetersizlikle bağlantılı olmaktadır. Özellikle düşük gelirli ve düşük vasıflı işlerde çalışan kadınların, kamusal hizmet sunan kurumların olmayışı, bakım sorumluluklarını aile büyüklerine aktaramadıkları durumda çocuk bakımı için işinden ayrılması ve evde olmak durumunda kalmasına yol açmıştır (Toksöz, 2018: 247). Çocuklar, yaşlılar, engelliler ve hastalar gibi fizikseli duygusal desteğe ihtiyaç duyanların bakım hizmetlerinin üretim ve tüketim ilişkilerini içeren "bakım ekonomisi", büyük oranda ücretsiz ev içi emeğe dayanırken cinsiyetçi iş bölümü ile şekillenmekte ve kadınların kamusal alanlara katılımlarının önünde ciddi düzeyde engel oluşturmaktadır (İlkkaracan, 2018: 34-36)

Bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de uygulanan yeni liberal politikalarla birlikte, kadın tarafından sağlanan bakım emeğinin değersizleştirilmesinin (Özar, 2015), bunun

bir sosyal politika meselesi olmaktan çıkarılmasına yönelik bakış açısının yarattığı uygulamalara katkıda bulunduğu ileri sürülebilmektedir (Ecevit, 2015). Çocuk bakımının kurumsallaşamaması ve dolayısıyla, toplumsal cinsiyet rolleri ile kadınların üzerine yüklenen bakım sorumlulukları ya kadını piyasadan uzaklaştırma ya da kadınların piyasadaki emeğini değersizleştirme, niteliklerinin değerini düşürme sonucunu doğurmaktadır (a.g.e., 2015). Bununla birlikte, evde yapılan ve karşılığı ödenmeyen, bu yönüyle görünmeyen işler için kadınlar dışarıda ücretli bir işte çalışsa da çalışmasa da bakım işlerinin birincil sorumlusu olma gerçeğiyle karşı karşıya kalmaktadır.

Zaman içinde, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre ev işlerinde harcanan zamanda bir azalma gözlenirken, bakım işleri doğası itibarıyla önemini korumakta ve kadınların işgücü piyasasına katılım ile bunu sürdürmesini etkileyen en önemli faktörlerden biri olma gerçekliği güncelliğini korumaktadır (Toksöz, 2018: 115). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak kadınların bakım rolü geçerliliğini korumaktadır.

Türkiye'deki kadınlar, herhangi bir OECD ülkesindeki en ağır ücretsiz iş yüklerinden birine sahiptir. Günde ortalama 5 saat 5 dakika ücretsiz iş faaliyetlerine harcamaktadırlar. Bu süre OECD (2020) ortalamasına göre 43 dakika daha fazladır. Bunun temel nedeni, çift kazanan çiftlerin artık norm haline geldiği çoğu OECD ülkesinin aksine, tek gelirli hanelerin çift hanelerin yüzde 70'ini oluşturduğu Türkiye'de cinsiyete dayalı iş bölümüne ilişkin geçimi sağlayanın erkek olduğu geleneksel geçim modelinin kalıcılığıdır (OECD, 2018). Evli kadınlar, bekâr veya boşanmış kadınlara göre en düşük işgücüne katılım oranına sahiptir (İlkkaracan, 2012; Kızılırmak, 2008; Özar ve Günlük-Şenesen, 1998). 2016 yılında Türkiye'de evli kadınların sadece üçte biri işgücüne katılmıştır (TÜİK, 2018).

ILO'nun (2020b) araştırmasına göre, ücretsiz bakım hizmetleri için kadınların ayırdıkları zaman erkeklerin ayırdıkları zamandan çok daha fazladır. Erkeklerin günlük ortalama ücretsiz bakım hizmeti 1 saat 23 dakika iken kadınlar için bu süre 4 saat 25 dakika gibi

çarpıcı bir zamana denk gelmektedir. Salgının getirdiği okulların, çocuk bakım kuruluşları ve diğer bakım kuruluşlarının kapanmasıyla ücretsiz bakım işleri için ayrılan zaman çok ciddi şekilde artmıştır. Kadınların toplum tarafından yüklenen rollerinin üzerine, salgın süreciyle birlikte bu rollere eklemlenen, sarf edilen emek miktarını ve çeşidini artıran çeşitli işler devreye girmiştir.

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün (HÜNEE, 2018: 182) yaptığı bir araştırmaya göre, çocuk bakımı sorumluluğuna sahip olmak, geçmişte bir noktada çalışan evli kadınların anketten önceki on iki aylık dönemde istihdam edilmemelerinin başlıca nedeni olarak tespit edilmiştir. İkinci en sık belirtilen neden ev hanımı olarak tanımlanırken (katılımcıların %29'u), bunu eşi veya ailesi tarafından çalışmasına izin verilmemesi (%13,4) izlemiştir. Bu anket sonuçları, uygun fiyatlı ve kaliteli çocuk bakım hizmetlerinin ve toplumsal cinsiyet normlarının eksikliğinin, kadınların ücretli iş faaliyetlerine katılma yeteneklerini kısıtladığını ve Türkiye'deki ücretsiz iş yükündeki orantısız paylarına katkıda bulunduğunu göstermektedir.

TÜİK'in (2021b) yayımladığı hanehalkı işgücü araştırmasına göre, 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş arası kişilerin istihdam oranına bakıldığında 2018 yılında çocuğu olan kadınların istihdam oranı %26,5 iken çocuğu olan erkeklerin istihdam oranı %90,4'tür. Çocuğu olmayan kadınların istihdam oranı %53,4 iken erkeklerin istihdam oranı %78,1 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş altında çocuğu olanların istihdamı aynı yılın verilerine göre değerlendirildiğinde, çocuğu olan erkeklerin oranı bu durumdan %13,6 oranında değişirken, kadınlarda bu oran %50'nin üzerinde gerçekleşmektedir (**Tablo 7**). Bu da toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı çocuk bakım "sorumlulukları"nın genelde kadınların üzerinde olduğu ve ayrıca annelik gerçekliği dolayısıyla kadınların işinden vazgeçmek ya da işine ara vermek durumunda kaldığı gerçeğini doğrulamaktadır.

Tablo 7: Cinsiyete göre 25-49 yaş grubunda olup hanehalkında 3 yaşın altında çocuğu olan ve çocuğu olmayan kişilerin istihdam oranları, 2014-2020 (TÜİK, 2021b).

(%)

Yıl Year	Hanehalkında 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kişilerin istihdam oranı Employment rate of persons aged 25-49 with a child under age 3 living in the household			Hanehalkında çocuğu olmayan 25-49 yaş grubundaki kişilerin istihdam oranı Employment rate of persons aged 25-49 with no children living in the household		
	Toplam Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female
2014	**59,8**	90,2	24,3	**65,4**	77,3	48,7
2015	**59,7**	90,4	24,3	**66,6**	78,1	50,1
2016	**59,4**	89,2	25,4	**67,2**	78,1	51,3
2017	**61,0**	90,3	27,4	**68,1**	78,4	53,0
2018	**60,5**	90,4	26,5	**68,0**	78,1	53,4
2019	**58,7**	87,3	26,7	**66,0**	75,1	52,8
2020	**56,8**	85,5	25,2	**63,1**	71,5	50,7

2. İŞ YAŞAM DENGESİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ

İş yaşam dengesine yönelik literatürdeki çalışmalara bakıldığında bu kavramın çok sayıda tanım ve bağlam üzerinden tartışıldığı görülmüştür. Bu bölümde iş yaşam dengesi, toplumsal cinsiyet rolleri ile kriz dönemlerinin ve özellikle COVID-19 krizinin kadınlar aleyhine ortaya çıkardığı eşitsizlikler boyutuyla tartışılmaktadır.

Türkiye'de kreşler ve diğer eğitim kurumları COVID-19 salgını nedeniyle 16 Mart 2020'de kapanmıştır. Aynı zamanda, sosyal mesafe önlemleri ve sağlık sorunları, alternatif ebeveyn olmayan çocuk bakımı düzenlemeleri için fırsatları kısıtlamıştır. Pandemi sırasında dünya genelinde kreş ve okulların kapanması nedeniyle ebeveynlerin, özellikle annelerin bakım yükünde beklenen artış, popüler medyada ve bilimsel çevrelerde büyük ilgi görmüştür (Folbre, 2020; Solaker, 2020). Pandemi sırasında zaman kullanımı verileri henüz mevcut olmasa da pandemi sırasında küçük çocuklara bakmak için ayrılan zaman yükündeki artışın büyüklüğü, son zaman kullanım anketlerinden elde edilen veriler kullanılarak ve ebeveyn bakım süresindeki değişim üzerinden ebeveynlerin ebeveyn olmayan çocuk bakımı düzenlemelerini kullanıp kullanmadığına göre kabaca tahmin edilebilir durumdadır. Örneğin 2012–13 Almanya zaman kullanım anketlerinden elde edilen verileri kullanarak, Jessen, Spiess ve Waights (2020), Almanya'da kreş kullanan ve kullanmayan ebeveynlerin birinci ve ikinci çocuk bakımı sağlamak için harcadıkları zamanı karşılaştırmışlardır. Kreş hizmetlerinin yokluğunda annelerin ebeveyn bakım faaliyetlerine 134 dakika daha fazla zaman harcadıklarını, babaların ise bu faaliyetlere sadece 19 dakika ek zaman harcadıklarını tespit etmişlerdir.

Zaman kullanımı verileri ayrıca birçok bağlamda babaların çocuk bakımına daha fazla zaman ayırdığını göstermektedir. Bittman (2004), Avustralya zaman kullanımı verilerine dayalı olarak, babaların okul yaşının altındaki çocuklara bakma süresinin 1970'lerin başından 2000'lere kadar iki katına çıktığını tespit etmiştir. İngiltere, İspanya, Fransa ve diğer Avrupa ülkelerinden de bunu destekleyici kanıtlar bulunmaktadır. Babaların bakım

işlerine daha fazla katılımı Gershuny (2000) tarafından "gecikmeli adaptasyon" olarak tanımlanmaktadır, çünkü bu eğilim çift maaşlı hanelerdeki artış ve kadınların daha yüksek istihdama katılımından sonra bir zaman gecikmesiyle ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak, çok sayıda araştırma, babaların çocuklarla daha uzun zaman geçirmesinin, farklı ülke bağlamlarında onların gelişimleri ve bilişsel yetenekleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğuna işaret etmektedir (İspanya için bkz. Trifiletti, Gusmano ve Salmieri, 2009; Finlandiya, Birleşik Krallık, Fransa, İtalya, Portekiz için bkz. Baldock ve Hadlow, 2004; ABD için bkz. Brannen, Moss ve Mooney, 2004). Ayrıca, farklı ülkelerde, özellikle AB'de ebeveyn izni politikalarının daha geniş çapta benimsenmesi, geleneksel ebeveyn rollerinde dönüşümü teşvik etmiştir.

Türkiye'ye bakıldığında TÜİK (2016) verileri, 2006 yılında okul öncesi çağındaki çocukların annelerinin, babalara kıyasla ebeveyn bakım faaliyetlerine beş kat daha fazla zaman harcadıklarını göstermektedir (Kongar ve Memiş, 2017). Bu durum, kadınların "bakıcı" olarak rolünü güçlendiren, kurumsal bir bağlamda Türkiye'de evin geçimini sağlayanın erkek olduğu yönündeki kabulünün geçerliliğini doğrulamaktadır. Ebeveyn dışı çocuk bakımı düzenlemelerinin kullanılması, muhtemelen babalardan ziyade annelerin çocuk bakım süresini azaltacak ve ebeveynlerin çocuk bakım zamanındaki cinsiyet farkını daraltacaktır. Buna karşılık, Türkiye'de pandemi sırasında kreşlerin kapanması ve diğer ebeveyn dışı çocuk bakımı düzenlemeleri üzerindeki kısıtlamaların etkisiyle ebeveyn dışı çocuk bakımı düzenlemelerini kullanmayan ebeveynler arasındaki cinsiyet farkının daha geniş olması beklenmektedir. Bu bulgunun, krizlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini şiddetlendirme eğiliminde olduğuna dair feminist iktisat literatüründeki önceki bulgularla tutarlı olduğu görülmektedir (Elson, 2010; Elson ve Çağatay, 2000; Fukuda-Parr, Heintz ve Seguino 2013). Türkiye'de kadınların göreli ücretsiz iş yükünün erkeklere kıyasla önemli ölçüde arttığı 2007-9 ekonomik durgunluk sırasında da aynı şekilde gerçekleşmiştir (Kaya-Bahçe ve Memiş, 2013). Dünyanın dört

bir yanından artan kanıtlar, pandeminin eşitsizlikleri şiddetlendirdiğini ve marjinal nüfusların en sert darbeyi aldığını göstermektedir (Galea, 2020). Türkiye'de popüler haber medyasında yer alan anekdot niteliğindeki kanıtlar, evli çiftlerin yaşadığı hanelerde erkek eşin evden çalışmasının tipik bir iş günüyle aynı şekle sahip olduğunu göstermektedir (Solaker, 2020).

2.1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE CİNSİYETÇİ İŞ BÖLÜMÜ

Kadınların biyolojik olarak yeniden üretim rolleri nedeniyle kadın oldukları ve çocuk doğurdukları için kalkınma sürecinde ortaya çıkan eğitim ve gelir getirici işlere ve istihdama erişme imkânlarından yoksun bırakılmaları dolayısıyla toplumsal cinsiyet kavramı önem kazanmıştır (Toksöz, 2018: 66). Connell'a (1987) göre erillikler toplumsal cinsiyet eşitsizliği sisteminin çok önemli bir parçasıdır ve erkekler ellerinde tuttukları toplumsal güçle toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yaratarak sürdürmektedir. Connell, Batıdaki kapitalist toplumlarda toplumsal cinsiyet ilişkilerinin ataerkil güçle tanımlandığını ileri sürmektedir. Bu durum erkeklerin kadınlar üzerindeki egemenliğine işaret etmektedir.

Sancar'a (2011: 184) göre toplumsal olguların kökenlerini cinsiyet üzerinden tanımlamak ve bundan doğan her şeyin "doğal" olduğunu düşünmek, erkek egemen cinsiyet rejimini ifade eden en önemli göstergelerdendir. Toplumsal cinsiyet rollerinin ve bu rollerden kaynaklanan eşitsizliklerin sürdürülmesi hem bu rejimin oluşmasına neden olan pratikleri içinde barındırırken hem de bu rolleri sürdüren bakış açısı ve pratiklerle bu rejimin güçlenmesine neden olmaktadır. MacKinnon'a (2003: 266) göre "sorun, yalnızca eşitsizlik yaratmakla kalmayıp, cinsiyet farklılığının toplumsal anlamını, dolayısıyla hukuk ilişkilerini de biçimlendiren bir toplumsal cinsiyet hiyerarşisidir."

Scott (2013:12), toplumsal cinsiyete "cinsiyet kimlikleri arasında kurulan hiyerarşileri ve bu hiyerarşilerin yaşadığımız toplumdaki diğer hiyerarşi biçimleriyle nasıl ilişkilendiğini

gözlemlemek üzere kullanılabilecek bir kategori" olarak bakılması bundan kaynaklı rollerin oluşmasının ardındaki gerçeği de gösterdiğini belirtmektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların üzerine eşitsiz biçimde yüklenen sorumluluklar dolayısıyla çalışan kadınlar tarafından daha derin şekilde hissedilmektedir. Ev dışında ücretli bir işte çalışan, gününün ve zamanının yarısını "dışarıda" harcayan kadınlar hem ücretli iş sorumluluğu hem de ev içi sorumluluklar nedeniyle çifte yükü birlikte sürdürmeye çalışmaktadır. Zihinsel ve psikolojik olarak bu durumdan oldukça etkilenen kadınlar bir yandan iş sorumlulukları bir yandan da ev ve bakım sorumlulukları dolayısıyla iş yaşam dengesini kurmakta oldukça zorlanmaktadır. Rollerin birbirleri alanına müdahalesiyle özellikle zihinsel olarak evdeyken işi işteyken evi ve çocuğu düşünmek durumunda kalma durumları iş yaşam dengesizliğine neden olmakta, kadınların yaşam standartlarını düşürmekte ve büyük ölçüde tam zamanlı işlerden ya kısmen ya da tamamen vazgeçmesine neden olmaktadır.

2.2. İŞ YAŞAM DENGESİ TARTIŞMALARI

İş özel yaşam dengesi, iş aile çatışması, iş yaşam dengesi gibi farklı kavramlarla ifade edilen kavram, bu çalışmada "iş yaşam dengesi" olarak kullanılmıştır. Bu seçim, kişiyi aileye sıkıştırmayan, kişinin aile dışında da bir yaşamının olabileceği gerçeği ile daha kapsayıcı bir tanım kullanma düşüncesinden ileri gelmektedir.

İş-yaşam dengesi, özellikle işgücündeki çocuk sahibi kadınların artışı gibi demografik değişiklikler ve teknolojideki ilerlemelerle birlikte son otuz yılda literatürde yer almaya başlamıştır (Wang ve Verma, 2012: 407). İlk kez 1970'lerin ortalarında aile ile geçirilen veya boş zaman olarak tanımlanan zamanı kullanırken işyeri taleplerini arka plana atamama ve bu iki "yaşamı" birleştirmeye çalışma düşüncesiyle ortaya çıkmıştır (Kaliannan vd., 2016: 344). Kavramın literatüre kazandırılması ise 1986 yılında iş

yaşamının özel yaşamı olumsuz yönde etkilemesiyle insanların bu konuya önem vermesine dayanmaktadır (Choudhary ve Singh, 2016: 49).

Literatürde iş yaşam dengesi kavrama ilişkin çok çeşitli teoriler ve tanımlar bulunmaktadır (Güder, 2019). Toplumsal ve demografik değişimler ile özellikle çocuk sahibi kadınların çalışma hayatına girmesinde yaşanan artış iş yaşam dengesinin tartışılmasını da beraberinde getirmiştir (Wang ve Verma, 2012: 407). Bilgi teknolojilerinin gelişmesi ve modern çalışma biçimleri iş ile iş dışı alan arasındaki sınırları belirsizleştirmiştir (Clark, 2000). Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle işgücü piyasasında çalışsın ya da çalışmasın veya ev işleri ya da bakım işlerini öteki kadınlarla paylaşsın ya da paylaşmasın, kadınlar ücretsiz işlerin daha büyük bir kısmını üstlenmektedirler.

İş ve özel yaşam arasındaki denge, insanların bir kuruluşa bağlı olarak sorumluluğunda olan roller ile ailesinde üstlendiği rol arasında uyumsuzluk olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Güder, 2019: 42). Greenhau ve Beutell (1985: 78-80), iş ve özel yaşam arasındaki dengesizliği üçe ayırmaktadır: Bir rol için ayrılan zamandan kaynaklı olarak diğer rollerin gerçekleştirilmesinin imkânsız hale gelmesini ifade eden zaman esaslı çatışma, insanın bir alanda yaşadığı stresten kaynaklı yorgunluk, gerilim gibi nedenlerle diğer alanda yeterli performansı gösterememesini ifade eden gerginlik esaslı çatışma ve bir davranışın diğer bir davranışla uyumsuz olması durumunu ifade eden davranış esaslı çatışmadır. Çeşitli ayrımları bulunan iş yaşam dengesizliği türleri, toplumsal cinsiyet rolleri gerçekliği ile bakıldığında kadınları erkeklerden çok daha ciddi boyutta etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla bu durum, bu kavram konusundaki deneyimleri araştırma ve üzerinde durmaya değer bir konu olarak önemli kılmaktadır.

İş ve özel yaşamını uzlaştırma politikaları, ilişkili olduğu düşünülen istihdam ve doğurganlık arasındaki ilişkinin, tersine döndüğü durumda nüfusun yaşlanması sorununa karşı bir çözüm yolu olarak doğurganlığı artırıcı nüfus politikasını bir aracı olarak

kullanılmaya başlanmıştır. Türkiye'de iş ve aile yaşamının uzlaştırılması politikaları kapsamında, doğum sonrası izinler, çocuk bakım hizmetleri ve esnek istihdam gibi düzenlemeler söz konusu olmuştur. Bu kapsamda uygulanan politikalar, bakış açısının ebeveynlik izni yerine annelik izninin, kamusal ve eşitlikçi çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliğinin, esnek istihdamın getirdiği yarı zamanlı işler, ev bakım yükünün paylaşımı ve cinsiyetler arasında yaşanan eşitsizliğin önüne geçemediği için çok başarılı olamadığı gibi toplumsal cinsiyet rollerini yeniden üretmiştir (Ünlütürk Ulutaş, 2015).

Çift gelirli hanelerde değişen ebeveyn rolleri üzerine yapılan araştırmalar, iş yaşam dengesizliğinin olumsuz psikolojik etkisinin altını çizmektedir. Ebeveynlerin bakım sorumlulukları veya ücretli iş yükleri için zaman kısıtı, daha yüksek strese ve aile içi gerilimlere yol açmakta ve özellikle çalışan kadınların karşılaştığı zaman sıkıntısı, pandemi gibi ekonomik veya sağlık krizleri koşullarında daha da derinleşmektedir (Nazio ve MacInnes, 2007; Brandth ve Kvande, 2001; Sweet, Moen ve Meiksins, 2007; İlkkaracan ve Memiş, 2021). Bakım sorumlulukları genellikle özellikle kadınlar için ücret/gelir/emeklilik yaptırımlarıyla sonuçlanmaktadır (Knijn ve Smit, 2009; Lewis vd., 2008). Eurofound ve ILO (2017) tarafından yapılan araştırmalar uzaktan çalışmanın iş yoğunluğu ile iş yaşam dengesizliğini artırarak uzaktan çalışanların stres düzeylerinde olumsuz etkilere yol açtığını göstermiştir.

Ekonomik krizler, yüksek çalışma saatleri, düşük ücret uygulamaları ve artan rekabet koşulları altında iş yaşam dengesi sarsılmakta, bakım emeği arzını sınırlamaktadır (İlkkaracan, 2018: 38). İçerisinden geçtiğimiz çeşitli krizlerde olduğu gibi COVID-19 krizi de iş yaşam dengesinde, özellikle toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle ücretli bir işte çalışan kadınlar için çok çeşitli ve ciddi düzeyde sorunlar ve güçlükler yaratmıştır.

İş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için kadınlar ve özellikle erkekler için bakıma muhtaç yakınlar için ücretli ve ücretsiz izin hakkı geliştirilmesi, tam zamanlı mesai

saatlerinin azaltılması ile eşit işe eşit ücret ilkesine ilişkin uygulama ve denetimlerin artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmaya yönelik uygulamalar öngörülmektedir (İlkkaracan, 2018). İş yaşam dengesinin sağlanması konusunda üretilen politikaların rolü ve bu politikanın uygulanması için geliştirilecek olan yaklaşım çok önemlidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla bakılmadıkça uygulanan politikaların eşit bir ilişki yaratılması bir yana, kadınların durumunu iyileştirmeyeceği açıktır. O nedenle geliştirilen politikaların, özellikle de kriz dönemlerinde kadınların toplumsal cinsiyetlenmiş "görevleri"nden kaynaklı olarak daha fazla güçlükle karşılaşması nedeniyle toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla yorumlanması bu kazanım için elzemdir.

3. COVID-19 PANDEMİ SÜRECİ VE LİTERATÜRE YANSIMALARI

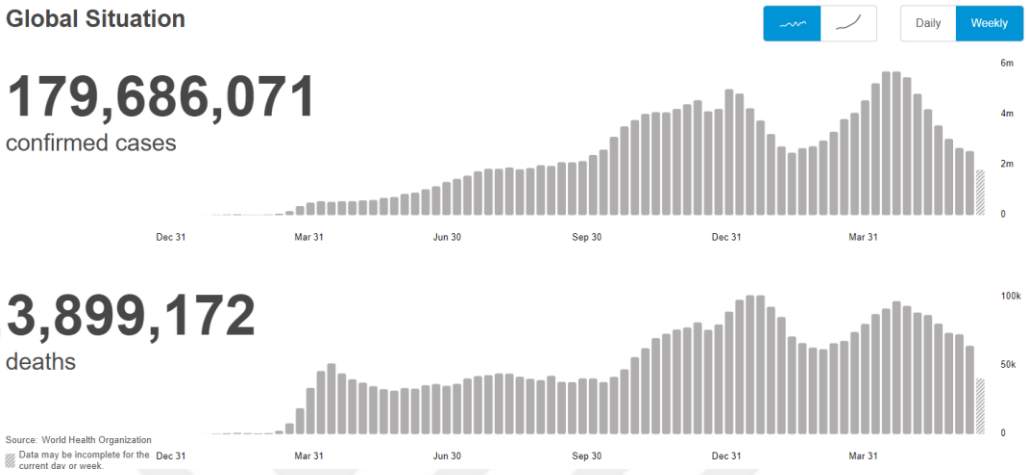
3.1. COVİD-19 PANDEMİSİ

2019 yılı sonunda Çin'in Hubei eyaletine bağlı Wuhan'da ateş, öksürük, nefes darlığı gibi solunum yolu belirtileri ile ortaya çıkan ve 13 Ocak 2020'de nedeni SARS CoV-2 virüsü olarak tanımlanan yeni koronavirüs hastalığı (COVID-19) Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2021) tarafından Türkiye'de ilk vakanın görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinde "pandemi" ilan edilmiş ve salgın tüm dünyaya yayılmaya başlamıştır. Haziran 2021'de başta sırasıyla Amerika Birleşik Devletleri, Hindistan, Brezilya, Fransa ve Rusya Federasyonu olmak üzere tüm dünyada toplam yüz seksen milyon vaka görülürken ve yaklaşık dört milyona yakın ölüm sayısına ulaşılmışken, Türkiye vakaların en çok görüldüğü altıncı ülke olarak vaka sayısı beş milyonu aşmış, ölüm sayısı ise elli bine yaklaşmıştır (**Şekil 2**). Pandemi ilan edilebilmesi için insanlara kolayca geçebilen, insandan insana kolay ve sürekli şekilde bulaşabilen yeni bir virüs olması ve dünyanın farklı yerlerinde istikrarlı şekilde yayılarak kitleler üzerinde görülmeye başlaması gerekmektedir (BBC Türkçe, 2020).

Name	Cases - cumulative total	Cases - newly reported in last 24 hours	Deaths - cumulative total	Deaths - newly reported in last 24 hours
Global	**179.686.071**	**437.764**	**3.899.172**	**9.218**
United States of Am…	33.257.768	14.239	597.727	355
India	30.134.445	51.667	393.310	1.329
Brazil	18.169.881	115.228	507.109	2.392
France	5.655.376	1.796	110.001	44
Russian Federation	5.409.088	20.393	132.064	601
Turkey	5.393.248	5.703	49.417	59
The United Kingdom	4.684.576	16.702	128.048	21
Argentina	4.326.101	27.319	90.986	705
Italy	4.255.700	266	127.362	10
Colombia	4.027.016	29.995	101.947	645
Spain	3.777.539	2.162	80.766	2
Germany	3.725.580	774	90.678	62

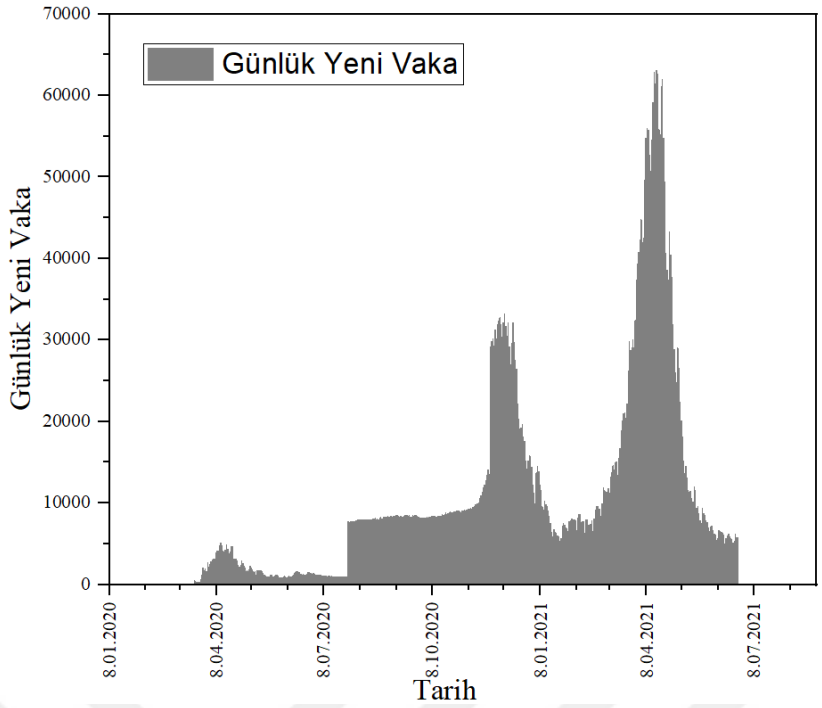
Şekil 2: Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2021) verilerine göre 25.06.2021 tarihi itibariyle vaka sayısı bakımından en yüksek 12 ülke.

Tüm dünyada hızla yayılan ve farklı dalgalarla vaka sayılarına etki eden virüse ilişkin istatistikler, Dünya Sağlık Örgütü ve pek çok ülkenin yerel sistemleri üzerinden takip edilerek kayıt altında alınmıştır (**Şekil 3**). Haziran 2021 itibarıyla dünyada kayıt altına alınan vaka sayısı yüz seksen milyona yaklaşırken, ölümler de dört milyona yaklaşmıştır.

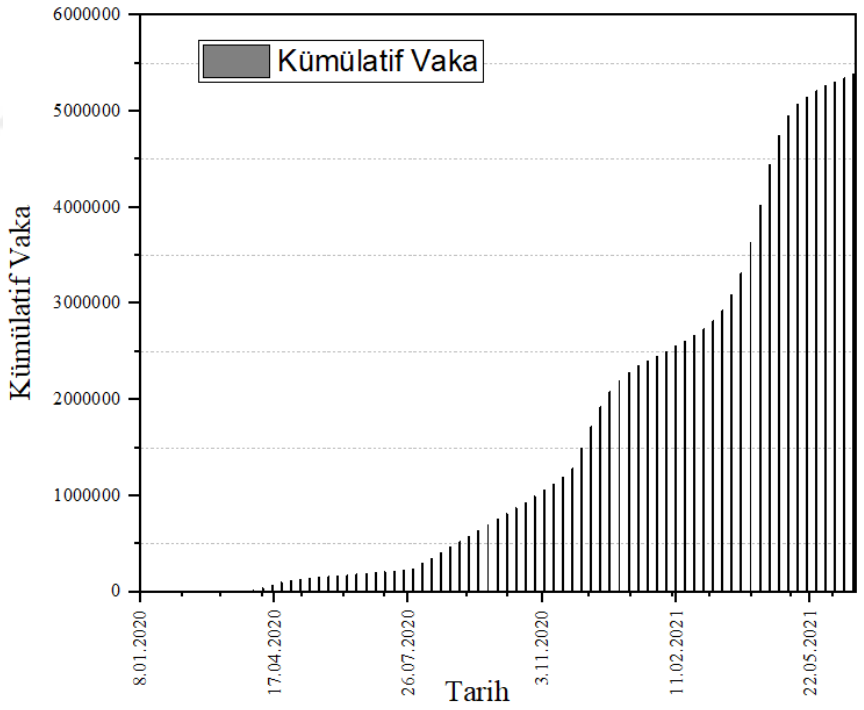


Şekil 3: Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2021) verilerine göre 3.1.2020 – 25.6.2021 tarihleri arası dünya genelinde onaylanan vaka sayıları ve ölüm sayılarının yer aldığı grafikler.

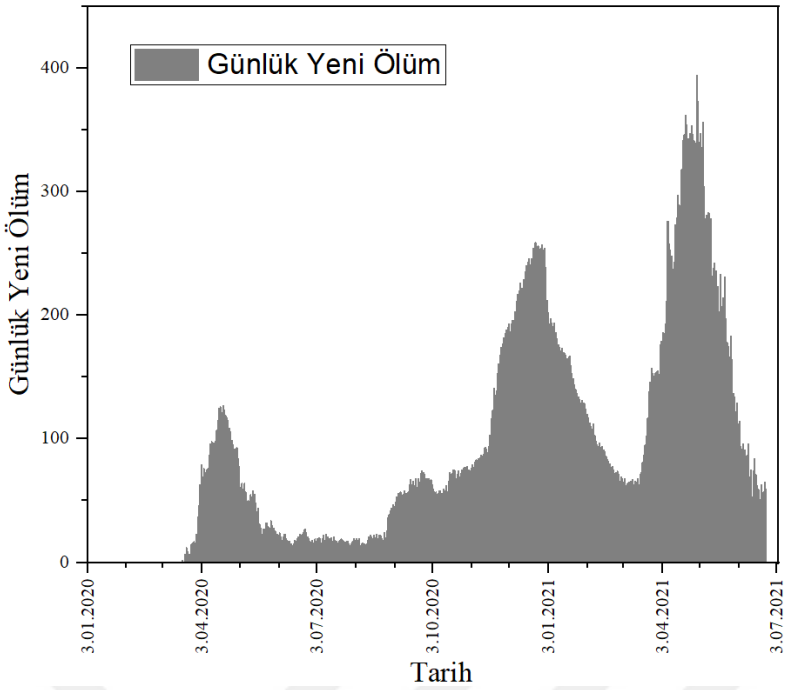
Türkiye'de de tüm dünyaya paralel olarak artan vaka ve buna bağlı olarak ölüm oranları pek çok kişinin hayatını olumsuz yönde etkilemiştir. Bu olumsuz etkilerin ekonomiden psikolojiye, aile hayatından sosyal hayata hem nitel hem de nicel açıdan oldukça derin etkileri olmuştur. Mart 2020'de Türkiye'de tespit edilen günlük vakalar dalgalara bağlı olarak bir yıl sonra en yüksek oranla altmış iki binlere ulaşmış, bu tabloya karşı alınan önlemlerle Haziran 2021'de günlük vaka sayısı beş binli değerlere gerilemiştir (**Şekil 4**). Haziran 2021'de Türkiye'de toplam vaka sayısı beş milyonlu değerlere ulaşmıştır (**Şekil 5**). Türkiye'deki ölüm tablosuna bakıldığında günlük ölüm sayısı Mayıs 2021 başı itibarıyla üç yüz doksan dörtle en yüksek seviyeye ulaşmış olup (**Şekil 6**), Haziran 2021 itibarıyla toplam ölüm sayısının ise yaklaşık elli binlere ulaştığı görülmektedir (**Şekil 7**).



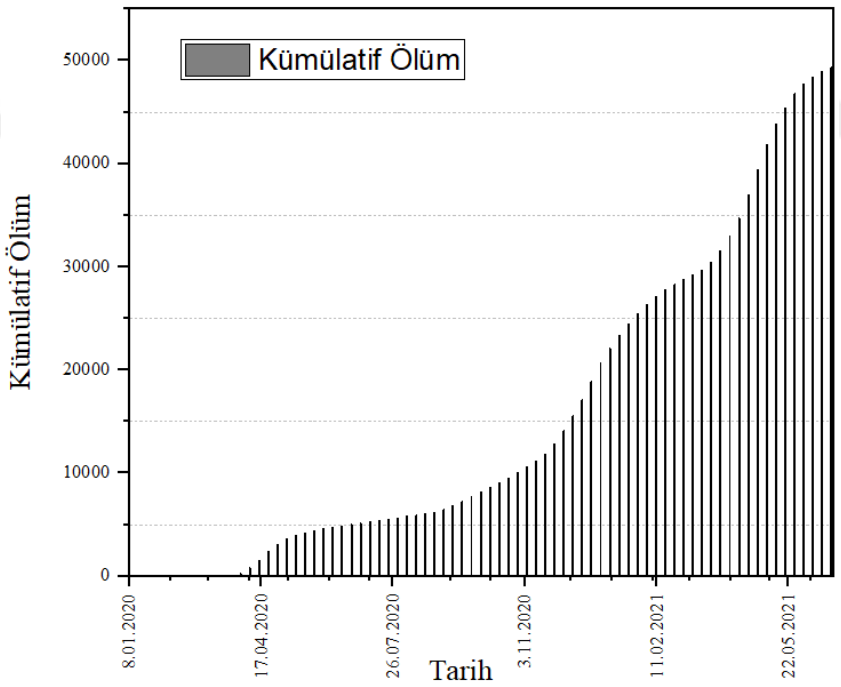
Şekil 4: Türkiye'de COVID-19'dan kaynaklı günlük yeni vaka sayısı (WHO, 2021), (Şekil WHO'dan alınan veriler den uyarlanarak oluşturulmuştur.).



Şekil 5: Türkiye'de COVID-19'dan kaynaklı kümülatif vaka sayısı (WHO, 2021), (Şekil WHO'dan alınan veriler den uyarlanarak oluşturulmuştur.).



Şekil 6: Türkiye'de COVID-19'dan kaynaklı günlük yeni ölüm sayısı (WHO, 2021), (Şekil WHO'dan alınan verilerden uyarlanarak oluşturulmuştur.).



Şekil 7: Türkiye'de COVID-19'dan kaynaklı kümülatif ölüm (WHO, 2021), (Şekil WHO'dan alınan verilerden uyarlanarak oluşturulmuştur.).

Kısa sürede küresel bir salgın haline gelen ve tüm dünyayı toplumsal ve ekonomik boyutu başta olmak üzere çeşitli yönlerden etkileyen yeni koronavirüs hastalığı, bir yandan

insanların duygu durumları, davranışları, yaşam biçimlerini ve alışkanlıklarını etkilerken bir yandan tüm sektörleri ve kuruluşları, çalışma biçimleri ve düzenlemeleri gibi farklı boyutlarıyla etkilemiş ve bu etkiyle aynı doğrultuda birtakım değişimleri beraberinde getirmiştir.

Kuruluşlar ve bireyler üzerinde birbirinden farklı sonuçlar doğurmuş olan salgın süreci bir yandan yaşanırken bir yandan bu krizle mücadele ve önlem stratejileri ile krizden korunma ve kurtulma yollarına ilişkin kurum, kuruluşlar, bireyler özelinde olmak üzere salgının farklı ölçeklerde ve nitelikte etkilerine yönelik çeşitli aktörleri bilgilendirici çalışmalar yapılmış ve çözüm önerileri yayımlanmıştır (ILO, 2020a ve 2020b; WHO, 2020). Bununla birlikte, hastalığa yönelik karantina, sosyal hayata dair sosyal mesafe ve sosyal izolasyonun sağlanması için çok sayıda insanı ve yaşamlarını etkileyen çeşitli tedbirlerin uygulanması gündeme gelmiştir.

3.2. COVID-19 PANDEMİSİNİN ETKİLERİ

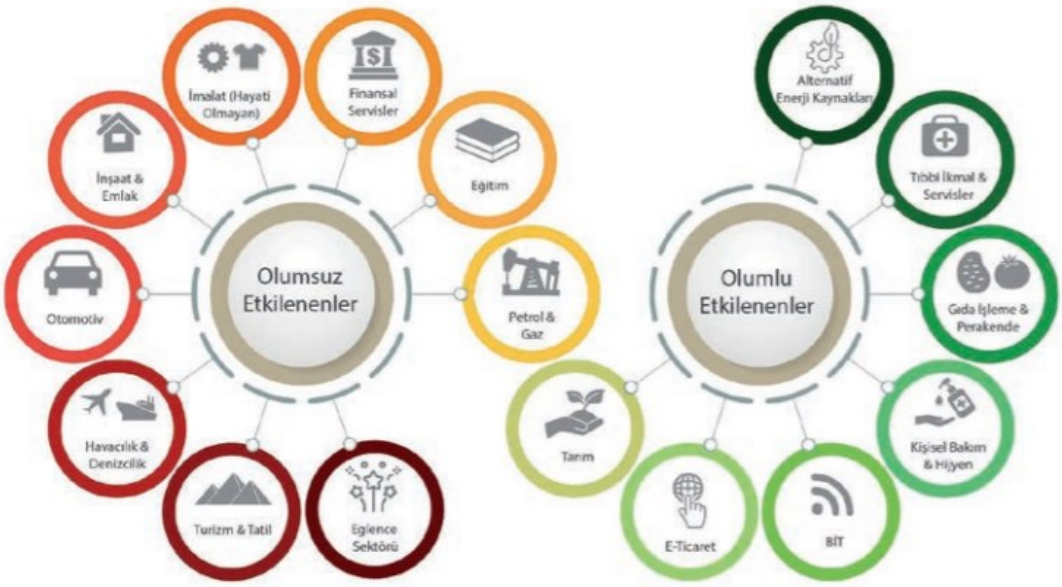
COVID-19 salgını, ortaya çıkışından itibaren toplumsal hayatı derinden ve çok boyutlu şekilde etkilemiştir. Salgın süreci uzadıkça etkileri de çeşitlenmiş ve artmıştır.

COVID-19 salgını ile birlikte ekonomik olarak tüm dünyada yaşanan küçülmeler ve sorunlar, iş ve eğitim hayatındaki değişimler, salgının yayılmasını engellemek için alınan tedbirler insanları toplumsal, psikolojik, zihinsel ve ekonomik olarak etkilemiş ve hayatları üzerinde çok boyutlu etkilere neden olmaya devam etmektedir (Alpago ve Alpago, 2020).

3.2.1. İstihdam ve İşletmeler Üzerindeki Etkisi

Salgının neden olduğu yapısal dönüşüm ve tüketici davranışlarındaki değişim, bazı sektörlerde geçici etkilere yol açmışken bazı sektörlerin değişmesi söz konusu olmuştur. Bu kapsamda salgının tüm dünyada sektörler üzerinde olası etkilerine ilişkin araştırmalar

yapılmıştır (Allianz, 2020). Bu süreçte olumsuz etkilenen sektörler fiziksel olarak toplumsal etkileşimin yüksek olduğu turizm, ulaşım gibi sektörler olmuştur (**Şekil 8**).



Şekil 8: COVID-19'un sektörlere olan olası etkileri (DcodeEconomic& Financial Consulting, 2020).

2020 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgınının insanların hayatını en çok etkileyen ve tartışılan konulardan biri istihdamdır. İşyerlerinin geçici olarak kapatılması, ücretsiz izin uygulamaları, iş yeri faaliyetlerinin tamamen durmasıyla kısmi çalışmaya geçilmesi gibi uygulamalar söz konusu olmuştur. Bununla birlikte salgının etkilerine bağlı olarak istihdamda salgın öncesine göre düşüşler yaşanmıştır. Türkiye'de 25 yaş ve üzeri erkeklerin 2020 yılındaki işgücü katılım oranı %72,5, kadınların işgücü katılım oranı ise %31,6 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücü katılımı bir önceki yıla göre yaklaşık %4,5 oranında azalırken, kadınların işgücüne katılımında %10'dan fazla düşüş yaşanmıştır (**Tablo 1**). Erkeklerin işgücüne katılma oranları da bu süreçten etkilenerek son yedi yılın en düşük oranına sahip olmuştur. Kadınların oranında görülen bu çarpıcı düşüşte toplumsal cinsiyet rollerinin ve istihdamda öncelikle kadınların dışarıda bırakılmasına yönelik bakış açısının etkileri olmaktadır (İlkkaracan ve Memiş, 2021). 2020 yılında kadınların işgücüne katılım oranının 2015 yılındaki oranlara

gerilediği görülmektedir. Bu azalmada, COVID-19'dan kaynaklı işten çıkarmalar veya toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle bu süreçte özellikle çocuk bakımı dolayısıyla işten ayrılmak durumunda kalmaları etkili olmuştur (İlkkaracan ve Memiş, 2021). Salgının etkileri ile birlikte, kadınların istihdam oranında yıllar öncesine gidilmiştir.

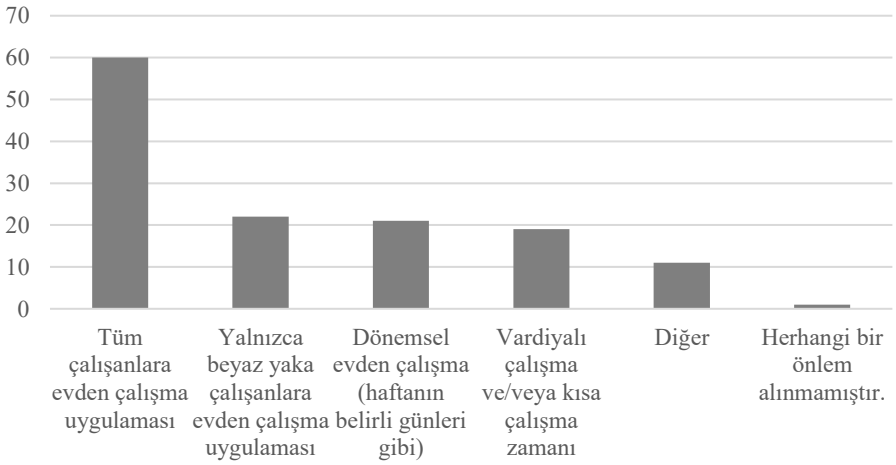
Ekonomik faaliyetlere göre istihdama bakıldığında, 2020 yılında sanayi sektöründeki istihdam oranında artış görülürken hizmet sektörü ve tarım sektöründe azalma görülmüştür. Kadınların işgücüne katılım oranı 2020 yılında bir önceki yıla göre sanayi sektöründe %5,7 ve hizmet sektöründe %2,4 artarken; tarımda %9,2 azalmıştır. Erkeklerde ise hizmet sektöründe %2 azalırken, sanayide %2,7, tarımda %2,7 oranında artış görülmüştür (**Tablo 2**). Dünyada ve Türkiye'de salgın sürecindeki büyüme oranlarına bakıldığında, dünya ekonomisi %3,3 ile son yıllardaki en büyük daralmayı göstermektedir. Türkiye ekonomisinin ise Türkiye'nin beş yüz büyük sanayi kuruluşunun verilerine göre %1,8 büyüdüğü görülmektedir (**Tablo 8**). Sanayideki istihdam artışı ve büyüme oranı, salgın sürecinde üretim odaklı çalışan sanayi şirketlerin üretime devam edebilmesiyle açıklanabilir. Bununla birlikte bu durum, salgın sürecinde çalışmak durumunda olan çok sayıda insanın çalışma koşulları ve deneyimlerinin incelenmesini önemli kılmaktadır. Salgına rağmen hizmet sektöründe kadınların istihdam oranının artması ise birçok işletmenin bu süreçte kapanması ya da çalışmaya ara vermesi gerçeği düşünüldüğünde dikkat çekicidir.

Tablo 8: Dünyada büyüme oranları, Nisan 2021 (IMF, 2021).

	2018	**2019**	**2020**
Dünya	3,6	2,8	-3,3
ABD	3,0	2,2	-3,5
Euro Bölgesi	1,9	1,3	-6,6
Japonya	0,6	0,3	-4,8
Ortadoğu, Kuzey Amerika ve Orta Asya	2,0	1,4	-2,9
Sahra Altı Afrika	3,2	3,2	-1,9
Rusya	1,8	1,4	-4,1
Brezilya	2,8	2,0	-3,1
Çin	6,7	5,8	2,3
Hindistan	6,5	4,0	-8,0
Türkiye	3,0	0,9	1,8

Faaliyetlerine devam eden çok sayıda işletme, salgın sürecinin etkisinin azaltılmasına yönelik yeni çalışma düzenlemeleri yapmak durumunda kalmıştır. Farklı sektör ve işletme büyüklüklerinden çalışanların katılımıyla yürütülen araştırmalardan elde edilen verilere göre en yaygın görülen uygulama değişikliğinin, işletmelerin %84'ünün çalışanlarına uzaktan çalışma imkânı sunması olduğu görülmüştür. KOBİ'lerde bu oran %43 iken büyük işletmeler içinde %38,1 olarak görülmüştür (TÜSİAD vd., 2020). Yapılan araştırmada, işletmelerin %60'ı çalışanların tümüne, %22'si yalnızca beyaz yaka çalışanlara evden çalışma imkânı sunduğu, %21'i dönemsel evden çalışma, %19'u vardiyalı çalışma ya da kısa çalışma imkânı sunduğu, %11'i diğer önlemler aldığı ve %1'i ise herhangi bir önlem almadığı tespit edilmiştir (**Tablo 9**). Bununla birlikte yapılan araştırmaya göre çalışmaya katılan KOBİ'lerin %66'sında, 3000 ve daha fazla çalışanlı işletmelerin %53'ünde ve diğer büyük ölçekli işletmelerin %28'inde işten ayrılan kadın veya erkek çalışan olmadığı belirtilmiştir.

Tablo 9: İşletmelerin COVID-19 sürecindeki çalışma düzenlemeleri (TÜSİAD vd., 2020).



3.2.2. Çalışma Yaşamı ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi

COVID-19 salgınının yarattığı etkilerin sonucu olarak veya salgına karşı alınan önlemler kapsamında, iş yerlerinin geçici olarak kapatılması, çalışanların ücretsiz izne çıkarılması,

kısa çalışma uygulaması, evden çalışma yöntemine geçilmesi ücretli izin verilmesi ve telafi çalışması gibi birbirinden farklı uygulamalar söz konusu olmuştur.

Salgın süreci birçok çalışan için fiziksel mesafe önlemlerinin alınması, genel tecritler ve bulaşma eğrisini düzleştirmeye yönelik benzer kısıtlamalar, belirsiz süreli (zorunlu) izinler, zorunlu izinler, azaltılmış çalışma saatleri ve ücretler, işten çıkarmalar ve iş kaybının yanı sıra işletmelerin kapanması gibi vahim sonuçlara varan uygulamalar doğurmuştur. Bununla birlikte çalışan nüfusun önemli kesimi için, küresel salgın, iş yükündeki ani artışın yanı sıra çalışma düzenlerinde ve çalışma koşullarında uzaktan çalışma veya kısa çalışma gibi büyük değişikliklere yol açmıştır.

TÜİK (2021a) verilerine göre 2019 yılında 10,4 olan yarı zamanlı çalışma oranı, 2020 yılında muhtemelen COVID-19'un etkileriyle birlikte, son yedi yılın en yüksek oranıyla %12,4'e ulaşmıştır. 2020 yılında yarı zamanlı çalışan kadınların oranı bir önceki yıla göre %19,5'e yükselirken, erkeklerin oranı %9,3'e yükselmiştir. (**Tablo 3**).

COVID-19 salgına karşı önlemler kapsamında çok sayıda kuruluş tarafından uygulama alanı bulan ve bilinirliği artan uzaktan/evden çalışma uygulaması, pek alışık olmadığımız bir çalışma biçimi olması dolayısıyla işyeri ve çalışanlar açısından çeşitli etkiler doğurmaktadır.

Uzaktan çalışma, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla işgücünün işveren kuruluşundan bağımsız bir yerde çalışma yapılmasını ifade etmektedir (ILO, 2020a). COVID-19 salgınıyla birlikte pek çok iş yerinde uygulama bulan uzaktan çalışma/evden çalışma uygulaması, çalışanlar için bir yandan çalışma süresini ve zorluklarını artırırken bir yandan da ev ve iş ayrımının sınırlarının hem zaman algısı hem de yer algısı açısından silikleşmesine neden olmaktadır. Salgın sürecinde yüksek vasıflı mesleklerde beyaz yakalı çalışanların evden çalışabilme imkânı daha yüksek olmuştur. Bununla birlikte, üretim odaklı mesleklerde çalışanlarda bu oran daha düşük olmuştur (Akca ve Küçükoğlu, 2020).

Uzaktan çalışmaya ilişkin Eurofound ve ILO (2017) tarafından yürütülen araştırmalar, işe gidiş geliş süreleri yerine iş faaliyetlerinin ikame edilmesi, ücretli iş ile özel yaşam arasındaki çizginin belirsizleşmesi nedeniyle daha uzun süreler boyunca çalışıldığını, hatta akşamları ve hafta sonları dahi daha fazla çalışmaya yol açabildiğini göstermektedir. Özellikle COVID-19 küresel salgını nedeniyle evden çalışanların çalışma saatlerini inceleyen araştırmalar da evden çalışanların ek süreler boyunca çalıştığını göstermektedir; Birleşik Krallık'ta Liberty Games tarafından evden çalışanlarla yapılan anketi cevaplayanların %38'i daha uzun saatler çalıştıklarını söylemiştir (McCulley, 2020). Küresel salgın nedeniyle evden çalışan her dört kişiden biri (evden çalışanların %27'si), iş taleplerini yerine getirmek için serbest zamanlarında da çalıştığını belirtmektedir (Eurofound, 2020b). Bununla birlikte, evden çalışmanın avantajları üzerinde duran çalışmalar da bulunmaktadır. Çalışanlar için esnek saatler olduğu için çalışanların ev ve ev içindeki bireylere daha çok zaman ayrılabilmesi, işverenler açısından çalışanlara yan haklar sağlamadığı için giderlerinin azalması gibi avantajlar olduğu ileri sürülmektedir (Dockery ve Bawa, 2020) Ev işlerinin maddi gelir sağlayan işlerle birbiri içerisine geçmesi, işle alakalı işleri kesintiye uğratması, iş yaşam dengesinde sorunlar ortaya çıkarması gibi nedenlerden dolayı çalışma verimini azaltan dezavantajları da olduğu belirtilmektedir (Rubin, 2020 ve Mustajab, vd., 2020).

3.3. BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLAR VE TOPLUMSAL CİNSİYET

Salgın süreci tüm dünyayı çeşitli boyutlarıyla etkilerken fiziksel olarak bir arada bulunmayı gerektiren çalışma hayatını da fazlasıyla etkilemiştir. Bu süreçte beyaz yakalı çalışanların ev iş arasındaki denge kurma çabaları kamu sektöründen çok özel sektörde çalışanları, ev hayatı ve iş hayatı bakımından özel sektör çalışanlarını daha çok olumsuz etkilediği düşünülerek bu bölümde evden çalışmaya daha çok maruz kalan özel sektör çalışanları ele alınmakla birlikte, istihdam boyutu ve yapılan araştırmalarda genel boyut çalışmaya dahil edilmektedir.

Salgın sürecinde alınan tedbirlerin beyaz yakalılar açısından etkilerine bakıldığında sokağa çıkma kısıtlaması nedeniyle iş yerinin geçici olarak kapatılması dolayısıyla yarım ücret almaları, ücretsiz izne çıkarılmaları, kısa çalışma uygulaması ve kısa çalışma ödeneği, evden çalışma yöntemine geçilmesi, ücretli izin verilmesi ve telafi çalışması gibi uygulamalar söz konusu olmuştur (Uşen ve Balcı, 2020). Yapılan çalışmada, fazla çalışmaya ilişkin soruya araştırmaya katılanların %28'i evde iş yerindeki normal mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kaldığını, %14'ü ise evde çalışmayı daha geç saate kadar bitirmek zorunda kaldığını belirtmiştir. Fazla çalışma ödemesine ilişkin soruya, çalışanların %61'i salgın sürecinde de salgın öncesinde de fazla çalışma için herhangi bir karşılık almadığını, %35'i ise evden çalışmada mesai kavramı ortadan kalktığı için herhangi bir karşılık almadığını belirtmiştir. Sadece %4'lük bir kısım fazla mesai ücreti aldığını söylemiştir. Çalışanların %25'i işletmede kreş hizmeti, yemek parası veya kartı, şirket aracı ve yakıt parası, yol parası, iş yerinde öğle ve/veya akşam yemeği, personel servisi gibi yan haklarını alamadığını belirtirken, %6'sı bu yan haklardan hiçbirini alamadığını ifade etmiştir. Çalışanların %22'si ise ücretinin azaldığını belirtmiştir (a.g.e., 21-24). Beyaz yakalılar açısından yapılan diğer bir araştırmaya göre, kadınlar salgın sürecinde erkeklerden daha olumsuz etkilenmiş olduğu tespit edilmiştir (Çarkoğlu ve O'Neil, 2021).

TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN WOMEN'ın (2020) COVID-19 salgınının özel sektör üzerindeki olası etkilerini toplumsal cinsiyet bakış açısından incelediği çalışmaya göre kadın ve erkek çalışanların sorun yaşadığı alanlar içinde en büyük farkın ev ve iş dengesi ile artan şiddet olduğu ortaya çıkmıştır. Uzaktan/evden çalışma ve gelir karşılığı çalışma saatlerinin artması, kaygı, stres tükenmişlik ve iletişim ve bilişim teknolojilerine erişim zorlukları sırasıyla en çok yaşanan sorunlar olarak iletilmiştir.

3.3.1. Kadın İstihdamı ve Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

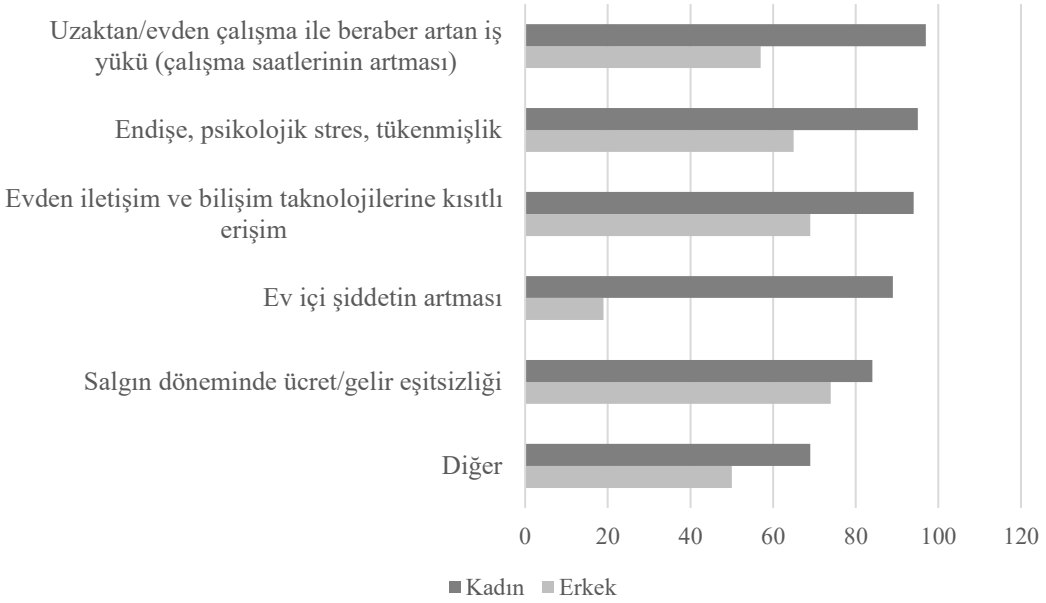
COVID-19 salgınının pek çok alana etkisi olduğu gibi önlemler ve kısıtlamalar nedeniyle yaşanan değişimler her alanı ve toplumun her kesimini etkilediği gibi toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle ücretli çalışan kadınları da fazlasıyla etkilemiştir. ILO'nun (2020a: 18) aktardığı geçmişteki bir analize göre, kadın istihdamı küresel salgından kaynaklanan ekonomik krizden erkek istihdamına göre çok daha ağır zarar göreceği öngörülmektedir. Nitekim verilere bakıldığında öyle de olduğu görülmüştür.

TÜİK (2021c) verilerine göre 2020 yılında, kadınların istihdam oranının 2015 yılındaki orana gerilediği görülmektedir (**Tablo 1**). Bu geriye gidiş, salgın sürecinde toplumsal cinsiyet rollerini erkeklere göre daha derin yaşayan kadınların iş hayatından vazgeçmek durumunda kalması ya da işverenlerin bakış açısına hâkim olan, kriz durumlarında öncelikle kadınların işten çıkarılmasının tercih edilmesinin sonucu şeklinde uygulamaların halen devam ettiği şeklinde yorumlanabilir (KEİG, 2019).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini özellikle kadınlar aleyhine derinleştiren salgın sürecinde, COVID-19 salgınının özel sektör çalışanı kadınlar açısından etkilerini ortaya çıkaran ve TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN WOMEN (2020) tarafından işletmelerle yapılan görüşmelerle ortaya çıkan çalışma sonuçlarına göre, kadın çalışanların karşılaştığı ilk 3 sorun, artan ev işleri ve bakım sorumluluğu (%99), uzaktan/evden çalışma ile artan iş yükü (çalışma saatlerinin artması) (%97) ve endişe, psikolojik stres, tükenmişlik (%95)

gibi daha çok toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorunlardan oluşmaktadır (**Tablo 10**).

Tablo 10: Cinsiyete göre işletmelere iletilen zorluklar (%) (TÜSİAD vd., 2020).



TÜSİAD, TÜRKONFED VE UN WOMEN (2020) tarafından yürütülen çalışmaya göre, kadın çalışan oranı arttıkça ücretsiz izin kullanma oranının da arttığını ortaya çıkarmaktadır. Araştırma sonuçları, salgın sürecinin başından itibaren iş yerinden izin alan kadın sayısının erkek sayısından daha fazla olduğunu göstermektedir. Ücretsiz izin ve benzer uygulamaların kadın istihdamının daha yüksek olduğu işletmelerde olması, ev ve bakım işleri konusundan kadınlara yüklenen sorumluluklardan kaynaklı yaşanan cinsiyet eşitsizliğini gösterirken bir yandan da kadınların iş yaşamlarının duraklatılmasının, kadınların kariyeri ve özlük haklarında meydana getireceği kayıplar gibi pek çok olumsuz sonuçlar doğurabileceği gerçeğini ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalar COVID-19 virüsünün yayılmasıyla işini kaybeden kadın oranının erkeklerden daha yüksek olduğunu, kadınların ev işi yükünün erkeklere oranlara daha fazla arttığını doğrulamaktadır (Kalaylıoğlu, 2020). COVID-19 krizinin ekonomik ve toplumsal etkilerinin analizi ve kadın istihdamı, işsizliği ve buna yönelik geliştirilecek politikalarda bir toplumsal cinsiyet merceği yerleştirilmelidir (Erdoğdu, 2020).

3.3.2. Yeni Çalışma Biçimleri ve İş Yaşam Dengesi(zliği)

Salgın sürecinde salgının etkilerinin azaltılması, hastalığın bulaşmasının önlenmesi dolayısıyla yayımlanan genelgeler doğrultusunda pek çok kuruluş, sosyal hareketliliğin azaltılması ve iş yerinde eş zamanlı çalışan sayısının düşürülmesi için kendi faaliyet alanı ve yapılan işlerin niteliğine uygun olabilecek şekilde çalışma düzenlemesi yapmak durumunda kalmıştır. Kamuda çalışma biçiminde daha çok dönüşümlü çalışma, çalışma saatlerinin azaltılması gibi uygulamalar söz konusu olmuşken; özel sektörde vardiyalı çalışma, uzaktan (evden) çalışma, kısmi çalışma, çalışma saatlerinin kısmen azaltılması, mesai giriş ve çıkış saatlerinde düzenlemeler yapılması gibi önlemler şeklinde değişimler yaşanmıştır (ILO, 2020a). Bu tip değişimler uygulamaya konmaya çalışılırken ve bu süreç yaşanırken hem kuruluşlar hem bireyler için değişimleri ve bununla birlikte çeşitli zorlukları da beraberinde getirmiştir.

Salgın sürecinde özellikle özel sektörde üretimin devam ettiği kuruluşlarda bir yandan işlerin devamı ve işleyişin sürdürülmesi bir yandan da alınan tedbirler kapsamında düzenleme yapılması gerekliliği içerisinde pek çok kuruluşta gerçekleştirilen bir uzaktan çalışma biçimi olarak evden çalışma, dönüşümlü çalışma, vardiyalı çalışma gibi uygulamalar çalışanların iş yaşam dengesini kurmasını farklı boyutlarıyla etkilemiştir.

İş yaşam dengesi cinsiyetler üstü bir konu iken toplumsal cinsiyet rollerinin hüküm sürmesi toplumsal cinsiyet rollerine bağlı iş bölümü nedeniyle daha çok kadınlar açısından tartışılan bir konu olarak gündemde olmuştur. Bayazıt (Bayazıt vd., 2020), salgın sürecinde evden çalışanların iş yaşam dengesi üzerinde yapılan araştırmalar kadınların erkeklere oranla çok daha fazla etkilendiğini belirtmektedir.

Küresel salgına karşı alınan önlemlerden biri olarak uzaktan çalışma, çalışanların iş ve özel yaşamı arasındaki çizginin bulanıklaşmasıyla iş yaşam dengesizliğine neden olmaktadır. Ücretli iş ile özel yaşam arasındaki sınırın belirsizleşmesi salgın öncesinde dahi görülebilen bir sorunken salgın sürecinin yarattığı etkiler nedeniyle daha sorunlu bir

deneyim haline gelmiştir (ILO, 2020a). Salgın sürecinde uzaktan çalışma, çalışma sürelerinin artmasına neden olurken iş ve ev ayrımının iyice silikleşmesine neden olmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre, 12 yaşın altında küçük çocuklarla yaşayan %22 oranla her beş kişiden birinden fazlası, işlerine odaklanmakta her zaman veya çoğu zaman zorlanmaktadır. Bu oranın, çocuksuz hanelerde %5, 12-17 yaşında çocuk sahibi hanelerde %7 olduğu görülmektedir. Özellikle tek ebeveynler ya da engelli veya öğrenme güçlüğü yaşayan çocuk sahibi ebeveynlerin yaşamları bu süreçte oldukça stresli şekilde geçmektedir (Eurofound, 2020b). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle, kadınlar uzaktan çalışma durumunda, ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukları yerine getirirken ücretli çalıştığı iş hayatındaki sorumlulukları dolayısıyla erkeklere göre çok daha fazla zorlanmakta ve bu aradaki sınırın bulanıklaşmasını daha derin şekilde yaşamaktadır.

Uzaktan çalışma düzenlemesi genelde çocuk bakımı ve ev işleri ile birlikte ücretli çalışmaları bir arada yürütmek durumunda kalması dolayısıyla kadınları potansiyel olarak daha eşitsiz bir duruma maruz bırakmaktadır. Ancak buna bir seçenek olarak kadınların iş yaşam dengesini kolaylaştırabildiği ve uzaktan evde çalışan kadınların erkeklere göre iş yaşam dengesi açısından biraz daha olumlu sonuçlar ortaya çıktığını gösteren araştırmalar bulunmaktadır. (Eurofound ve ILO, 2017).

Uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesi üzerindeki nihai etkisi, mevzuat, örgütsel kültür ve politika gibi farklı faktöre bağlı olsa da kadınlara yönelik mevcut toplamsal ve ekonomik toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve zorluklar salgının yarattığı etkiler dolayısıyla daha da ağır hale gelmiştir (TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN WOMEN, 2020). Nitekim salgından bağımsız uzaktan çalışan anneler ile ilgili yapılan bir araştırma, zaman faktörü ve çocuklarıyla daha çok vakit geçirebildikleri için bu çalışma yönteminden memnun olduklarını doğrulamaktadır (Karaca, 2019). Uzaktan çalışma uygulaması sağlanacaksa mutlaka çalışanların haklarını koruyucu, örneğin evden işe gidiş için trafikte harcanacak

sürenin salgın sürecinde çalışma süresine ek olarak kullanılması yerine, çalışanlar için kendilerine ayırabilecekleri vakit ya da kendi çalışma zamanlarını belirleyebilme konusunda esneklik oluşturmasının sağlanabileceği şekilde uygulamalar geliştirilmesi gerekmektedir (Özcan, 2018).

3.3.3. Hane İçi Emek Süreçleri

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle ev işi işler ve bakım sorumlulukları, rolleri her ne olursa olsun ayrım gözetmeksizin kadınlar üzerinden deneyimlenmektedir. Bununla birlikte, salgın sürecinin getirdiği değişim ve etkenler, bu deneyimi, çocuk sahibi olan ya da bakım emeğine muhtaç yakınları olan kadınların, hele ki bir de çalışma hayatının içindeyse çok zor koşullarda yaşamasına neden olmaktadır.

Salgın süreciyle birlikte, sürekli evde kalmak durumunda kalan çocukların, yemek, temizlik gibi bakımları, bu süreçte piyasadan yemek ve temizlik için alınan hizmetlerin alınamaması, çocuk bakımı konusunda aileden alınan desteklerin risk grubu içerisinde olmaları nedeniyle alınamaması gibi nedenlerle bakım emeği yine kadınların üzerine yüklenmiştir. Özellikle çalışan ve gelir düzeyi yüksek kesimlerde ücreti karşılığında dışarıdan alınan desteklerle "hafifletilebilen" bu rollerde, salgın sürecinde büyük ölçüde yine başa dönülmüş ve kadınlar hem zihinsel hem fiziksel hem de psikolojik olarak bu süreçten oldukça etkilenmiştir.

Salgın süreci kapsamında alınan tedbirler çerçevesinde belirli dönemlerde uygulanan 10 yaşın altında çocuğu olan kamu personeli "annelerin" idari izinli sayılması uygulaması hem kadınların mevcut bakım rollerini pekiştirmiş hem de eğer çocuğa biri bakacaksa bunun anne olması, çalışma hayatından ve kariyerinden ödün vermesi gerekenin kadınlar olduğu bakış açısının halen hüküm sürdüğü gerçeğini göstermiştir. Bazı büyük ölçekli işletmeler inisiyatif alarak bu tip uygulamaları kuruluşlarında hayata geçirmiştir. Bu tip uygulamalar, kadınları ve çocuklarını koruyucu birtakım mekanizmalar gibi görünse de

içerisinde bulundukları rollerde ve sahip oldukları eşitsiz ilişkilere dayanan sorumluklarda onları hapsetme sonucunu doğurmaktadır.

Beyaz yakalılar üzerine yapılan çalışmalar, salgın nedeniyle, evlerde iş yükünün %56 arttığını göstermektedir (TÜSİAD vd., 2020). Toplumumuzda büyük ölçüde kadınların yapmakta olduğu ev işleri ve benzeri sorumluluklar, salgın sürecinin zorlayıcı etkileriyle birlikte, yine kadın ağırlıklı olarak yerine getirilmeye devam etmektedir. Bu süreçte bu işlere, toplumsal cinsiyet rollerinin bir uzantısı olarak yenileri eklenmiş ve hâlihazırda var olan işler çeşitlenmiştir. Bu işleri Alpar (2020: 176), "Hanede yaşayan çocukların uzaktan eğitim süreçlerinin takibi, teşviki, kontrolü ve geri bildirimi, hane içinde yaşasın ya da yaşamasın haklarında sokağa çıkma yasağı getirilen (20 yaş altı, 65 yaş üstü ya da kronik hastalığı olan) veya tedbir kapsamında sokağa çıkmayan aile efradının ve yakınların bakımı, alışveriş işleri, hijyen koşullarının yönetim ve organizasyonu, tedbir olarak yemeklerin evde hazırlanması ve gıdaların son kullanma tarihi ve stok takibinin yapılması, hijyen ve sterilizasyon hususunda artan sorumluluk, hâlihazırda çalışan kadınların evde çalışma sistemine geçmiş olması durumunda evden gerçekleştirmesi gereken iş organizasyonu." olarak sıralamaktadır.

Yapılan bazı araştırmalar erkeklerin ev ve aile bakım işlerine katkısının azalmış durumda olduğunu göstermektedir (Çarkoğlu ve O'Neil, 2021). Salgın sürecinde evden çalışsın ya da çalışmasın gerek çocukların bakımı gerek ev işlerinin organizasyonu konusunda bulunduğu yer ve zamandan bağımsız şekilde sürekli zihinsel olarak kadınlar tarafından harcanan emek, özellikle çalışan kadınların iş yaşamanın da getirdiği sorumluluklar ve stres nedeniyle kadınlar açısından ikinci vardiya olarak adlandırılan deneyimin, normalde olduğundan daha olumsuz şekilde yaşanmasına yol açmaktadır.

Salgın öncesi ve salgın sürecinde hane içi işlere ilişkin yapılan iş bölümü araştırmasında ev içi sorumlulukların toplumsal cinsiyet ekseninde ayrıştığı görülmektedir. Salgın sürecinin etkisiyle eğitim seviyesi yükseldikçe erkeklerin çocuk bakım sorumluluğunun

arttığı, kadınların bakım sorumluluğunun eğitim seviyesinden bağımsız olduğu görülmüştür Her ne kadar salgın sürecinde erkeklerin ev içi işlere katılımı ve bakım sorumluluğu artsa da kadınların mevcut sorumluluğu devam etmiş ve salgın sürecinden etkilenmemiştir (Hızıroğlu Aygün, Köksal ve Uysal, 2021).

TÜİK (2021b) verilerine göre, 25-49 yaş grubunda ve 3 yaşın altında çocuğu olup olmamasına göre 2020 yılında istihdam oranları çocuğu olan kadınlarda %25,2 ve erkeklerde %85,5 iken; çocuğu olmayan kadınlarda %50,7 ve erkeklerde %71,2 olarak gerçekleşmiştir (**Tablo 7**). Bu süreçte iki cinsiyette de istihdam oranında muhtemelen COVID-19 salgınının etkisiyle azalma olmakla birlikte, çocuğu olup olmamaya bağlı olarak kadınların istihdamı %50,3 oranında etkilenirken, erkeklerde bu oran %16,7 olarak gerçekleşmektedir. Burada asıl dikkat çekici kısım, çocuğu olan kadınların istihdama daha az katılırken çocuğu olan erkeklerin daha çok katılmasıdır. Bu tablo, toplumsal cinsiyet rolleri ile bakım sorumluluklarının kadınlar üzerinde olması, evi geçindirme ve çocuklarına bakma rolünün erkeklerde olduğu gerçeğini doğrularken salgının bu boyutu daha da katladığını göstermektedir. Erkeklerin, kadınların ev içindeki bakım rollerini üstlenirken dışarıda sarf edemedikleri emeği ev içindeki emekleriyle ikame ettikleri görülmektedir.

Salgın sürecinde ev içi iş sorumlulukları ya da çocuk sahibi olan veya bakmakla yükümlü olduğu kişiler olan çalışanlar, işlerine sabah erken saatlerde başlamakta veya gece geç saatlere kadar çalışarak, eş zamanlı olarak çocuk bakımı, ev işleri, evde öğretim gibi işler için çalışmakta ve işlerini tamamlayabilmek için gün içinde çalışanların çalışma saatlerini ek sürelerle uzatmaları gerekmektedir (ILO, 2020a).

Uzaktan veya evden çalışma erkeklerin de ev işlerine ve çocuk bakımına katılımını arttırmış olsa da bu konuda artan iş yükü erkeklere göre kadınları orantısız şekilde etkilemektedir (İlkkaracan ve Memiş, 2020). Bir yandan çalışma biçimlerindeki değişimlerle uzun süreli çalışmaların yanında, okulların kapanması ve dışarıdan hizmet

alamama nedeniyle salgın sürecinde çocuk bakımı ve ev işlerinde yüksek düzeyde artış yaşanırken kadınların iş yükü erkeklere kıyasla çok daha yüksek seviyelere ulaşmıştır (TÜSİAD, TÜRKONFED VE UN WOMEN, 2020).

3.3.4. Artan ve Çeşitlenen Roller

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle büyük ölçüde ve oranda kadınların omuzlarında olan ev işleri ve ücretsiz bakım işleri, salgın sürecinde çok yüksek oranda artmış ve kadınların özel ve sosyal yaşamını kapsayan alan aleyhine genişlemiştir. Okulların kapanmasıyla birlikte, bu rollerin yanı sıra annelerin âdeta öğretmen, öğretmenlere yardımcı destek personeli, oyun ablası gibi roller üstlenmişlerdir.

Salgın sürecinin "Evde Kal" çağrısını destekleyici nitelikte uzaktan eğitim uygulamaları ailelerin yaşamlarını değiştirmekle kalmamış, çocukla ilgili sorumlulukların daha çok kadınlarda olduğu gerçekliği ile kadınların bir de çocuklarının uzaktan eğitim sürecine uyum sağlaması için çeşitli araç gereçlerin sağlanması, dersleri ve ödev yükleri, çocukların eğitim süreçlerinin planlaması ve kontrolü için fazladan emek harcamak durumunda kalmasına neden olmuştur. Diğer bir yönüyle salgın sürecinde evde kalmak zorunda kalan çocuklarla özellikle anne ilgisi ve sevgisine daha çok ihtiyaç duyan küçük yaştaki çocuklarla çok daha yıpratıcı bir hal almıştır (Akbaş ve Dursun, 2020).

Salgın süreci, çocuk sahibi olan ya da bakım emeğine muhtaç yakınları olan kadınlarda, onların durumu deneyimlediği biçimle daha ağır yaşanırken, bekâr ya da çocuk sahibi olmayan çalışanlarda etkisini daha çok, fazla mesailer, özel hayatlarından iş lehine feragat etme ve iş-yaşam dengesinde ortaya çıkan problemler şeklinde göstermektedir.

Salgın sürecinde, daha çok mavi yakalı çalışanlar arasında yaşanan işten çıkarılma/işini kaybetme ya da eğreti koşullarda çalıştırılma gibi somut şekilde yaşanan ve görünür hale gelen çalışmaların aksine, beyaz yakalı kadınlar tarafından sessizce yaşanan ve bir o kadar sert şekilde üzerlerine çöken, toplumsal cinsiyet rollerinin de etkisiyle daha derin

hissedilen iş yükünün ağırlığını gösteren çok az sayıda çalışma olması, bu araştırmanın yapılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

4. SAHA DENEYİMLERİ VE BULGULARI

Bu araştırma kapsamında veriler, örneklem kapsamındaki görüşmecilerle yapılan derinlemesine görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış açık uçlu soru yönergesi üzerinden, bir araştırma merkezinin sanayi iş birliği ağında olan havacılık, elektrik elektronik, seramik ve refrakter, ilaç, mobilya sektöründe çalışan ve salgının yarattığı kısıtlar dahilinde ulaşılabilen kadınlar ile onların tavsiye ve yönlendirmeleriyle hem kendi sektörlerinde hem de otomotiv yan sanayi, çimento ve çimento ürünleri, mühendislik mimarlık proje gibi sektörlerde beyaz yakalı olarak orta düzey yöneticilik pozisyonlarında çalışan kadınlarla yapılan derinlemesine görüşmelerle salgın sürecindeki deneyimlerini kendi anlatılarıyla aktarmaları hedeflenmiştir. Görüşme tekniği kullanılmasındaki amaç, araştırmaya konu süreci yaşayan görüşmecilerin yaşadıklarını derinlemesine inceleme ihtiyacı duyulmasıdır. Görüşme, insanların gerçekliğine ilişkin algılarına, anlamlarına ve tanımlamalarına ulaşmanın en iyi yoludur (Punch, 2011).

Araştırma deseni olarak fenomenolojik yöntem kullanılmıştır. COVID-19 sürecini deneyimleyen ve örneklem kapsamındaki kadınların bu süreçteki elde ettikleri deneyimlerin ortak özelliklerinin tanımlanmasına odaklanılmış ve görüşmecilerin neyi nasıl deneyimledikleri betimlenmiştir (Creswell, 2013).

Veri Toplama Süreci

Araştırma, feminist araştırma yöntemlerine bağlı kalınarak görüşmeci kadınların birincil veri kaynağı ve “bilen özneler” olarak kabul edilerek yapılmıştır. Görüşmeci kadınların deneyimleri ve ifadeleri, araştırmanın sorularının yanıtlanmasında temel veri kaynağı olarak kullanılmıştır (Harding, 1990; Ramazanoğlu ve Holland, 2002). Görüşmecilerle hem bu araştırmanın gereği hem de kendilerini rahat hissedebilecekleri, dolayısıyla daha

rahat hissedebilecekleri bir ortam yaratmak adına, güvene dayalı daha eşit bir ilişki geliştirilmesi sağlanmıştır. (Reinharz, 1992)

Araştırmanın alan çalışması bir ayda tamamlanmıştır. Çalışma, dokuz farklı sektörden altı büyük ölçekli, iki orta ölçekli ve bir küçük ölçekli işletmede mühendis, uzman, yönetici asistanı gibi idari kadrolarda orta düzey yöneticilik pozisyonlarında çalışan, çoğunlukla iş vasıtasıyla tanışılan kişilerle yapılmıştır. Sektörler ve görüşme takvimine yönelik detaylar

Tablo 11'de sunulmuştur. Toplam yirmi kişiyle görüşme yapılmış olup, görüşmecilerden on ikisi hâlihazırda tanışılan kişiler, sekizi ise de görüşmecilerin kartopu yöntemiyle önerdikleri kişilerden oluşmaktadır. Havacılık sektöründe olup aynı şirketin farklı bir yapılanmasında çalışan bir kişi, elektronik sektöründe çalışıp aynı şirketin yine farklı bir yapılanmasında çalışan bir kişi bulunmaktadır. Görüşmeciler, salgın sürecinin görüşmecilere ulaşma konusunda yarattığı sınırların da etkisiyle görüşülen kişilerin bekâr ve hiç evlenmemiş, bekâr ve çocuklu, evli ve çocuksuz, evli ve tek çocuklu, iki çocuklu, küçük çocuklu ve büyük çocuk sahibi gibi farklı kategorilerden belirlenmesi, yaşanan deneyimler anlamında aradaki farkın analiz edilebilmesi için de imkân sağlamıştır.

Kartopu yöntemiyle ulaşılabilecek kişilerden iki kişinin COVID-19'a yakalanması nedeniyle görüşülememiştir. Bununla birlikte, bir görüşmeci tarafından, araştırmaya çok kapsamlı ve zengin veri sağlayabileceği düşünülen ve salgın sürecinde bekâr, küçük çocuklu ve çocuğuyla yalnız yaşayan bir kişi olarak çok zorlandığı gözlemlenen bir yakını tavsiye edilmiş, kendisiyle görüşmeci vasıtasıyla görüşme talep edilmiş; ancak görüşmeye katılmak istemediği belirtilmiştir.

Kartopu yöntemiyle ulaşılan ve küçük yaşlarda iki çocuk sahibi olan bir kişinin çocuklardan dolayı sorulara ancak yazılı olarak yanıt iletebileceği ricası ile açık uçlu görüşme yönergesi e-posta ile paylaşılmış ve yanıtları yazılı şekilde alınmıştır. Ancak alınan yanıtlar incelendiğinde, karşılıklı görüşme ile elde edilebilecek detayda verilerin

yazılı yanıtla elde edilemediği tespit edildiğinden bu görüşmecinin yanıtları çalışmaya dahil edilmemiştir.

Görüşmelerin ve sektörlerin planlanması aşamasında, iş vasıtasıyla tanışılan, cam sektöründe faaliyet gösteren ve büyük ölçekli bir işletmede çalışan ve bu süreçte zorlandığı gözlemlenen kişilerle ön görüşme yapılmış ve çalışmaya katılabilecekleri bildirilmiştir. Ancak sonrasında, çalıştıkları kuruluşlarından daha önce başka çalışanların bu tip bir çalışmaya katılmalarından kaynaklı sorunlar yaşamaları dolayısıyla çalışmaya katılamayacakları bildirilmiştir. Olası bu görüşmeciler çalışmaya dahil edilememiştir.

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerden önce, bilgilendirme ve onam formu görüşme yapılacak kişilerle WhatsApp'tan ve isteyenler için ayrıca e-posta ortamında da paylaşılmış, salgın koşullarının yarattığı durum ve çoğu kişinin evde olması, gerekli araçlara sahip olmaması dolayısıyla imza toplanamamıştır. Onam formunun bilgilendirme için kendileriyle paylaşıldığı ve onayladığı takdirde çalışmaya katılacağı belirtilmiştir. Görüşmecilerin çalışmaya katılması ile çalışmaya katılmayı onayladığı varsayımı üzerinden hareket edilmiştir. Görüşmecilerin ve çalıştıkları kuruluşların isimleri verilmeyeceği belirtilmiş ve tez çalışması içerisinde verilmemiştir.

Görüşmelerin süresi elli dakika ile iki saat arasında değişmiştir. Salgının devam etmesi sebebiyle görüşmelerin tamamı çevrim içi ortamda Zoom platformu üzerinden yapılan toplantılarla gerçekleştirilmiştir. Görüşmecilerin onayı alınarak görüntü ve ses kaydı yapılmıştır. Görüşmeler yapılırken soru yönergesinin yanlarına her bir görüşmeci için kullanılan ayrı formlara görüşmedeki önemli görülen kısımlarla ilgili notlar alınmıştır. Görüşmelerin büyük çoğunluğu ülkemizde tam kapanmanın yaşandığı günlerde yapılmıştır. Görüşme sırasında annelerden dördünün çocuğu odaya girmiş ve annesinden ilgi beklemiştir. Küçük çocuğu olan pek çok kadın, çocuklarını uyuttuktan sonra akşam ya da gece geç saatlerde çalışmaya dahil olabilmiştir.

Tablo 11: Görüşme tablosu.

Görüşme Sayısı	İşletme büyüklüğü	Sektör	Görüşme tarihi	Zaman dilimi
G1	Büyük-A	Elektronik	3.5.2021	11.05-11.40
				15.00-15.30
G2	Büyük-B	Havacılık	9.5.2021	20.05-21.20
G3	Büyük-A	Elektronik	10.5.2021	11.30-12.50
G4	Büyük-B	Havacılık	10.5.2021	14.05-15.20
G5	Büyük-A	Elektronik	10.5.2021	19.10-20.40
G6	Büyük-B	Havacılık	11.5.2021	21.15-22.30
G7	Büyük-A	Elektronik	12.5.2021	13.00-14.15
G8	Büyük-C	Seramik ve refrakter	12.5.2021	15.20-17.00
G9	Büyük-C	Seramik ve refrakter	12.5.2021	19.30-20.40
G10	Büyük-B	Havacılık	13.5.2021	12.10-13.20
G11	Büyük-B	Havacılık	13.5.2021	14.00-15.00
G12	Orta-A	Çimento ve Çimento Ürünleri	13.5.2021	21.05-22.20
G13	Büyük-C (Mikro işletme deneyimi)	Seramik ve Refrakter	14.5.2021	12.10-13.40
G14	Büyük-D	Otomotiv Yan Sanayi	14.5.2021	15.00-16.15
G15	Orta-B	Eğitim	14.5.2021	16.35-17.25
G16	Büyük-E	İlaç	14.5.2021	19.05-20.30
G17	Büyük-B	Havacılık	17.5.2021	16.05-16.45
				17.45-18.15
G18	Büyük-E	İlaç	18.5.2021	19.30-21.00
G19	Küçük-A	Mühendislik Mimarlık Proje	20.5.2021	20.30-21.30
G20	Büyük-F	Mobilya	21.5.2021	13.05-14.20

Veri Analizi Süreci

Görüşmelerin kayıtları WD Elements marka taşınabilir bir hard diskte yedeklenmiştir. Her katılımcının ses kayıtları dinlenerek/izlenerek ve MS Office araçları kullanılarak yazıya aktarılmıştır. Görüşmelerin çözümlemeleri, görüşmelerin yapılış sırasına uygun şekilde numaralandırılmış ve dosyalanmıştır.

Verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yönergesi ile yapılan görüşmelerden elde edilen veriler, öncelikle çözümlenerek her bir görüşmecinin ses kayıtları, her soru için verdikleri yanıtlar ilgili soru altına yazılarak çözümlenmiş ve bu sıraya uygun olarak dosyalanmıştır. Sonrasında tüm görüşmecilerin ilgili sorulara verdikleri yanıtlar karşılaştırmak ve bütünü görebilmek için ayrı bir soru formu açılarak bir soru altında bütün görüşmecilerin yanıtları aktarılarak tablo halinde alt alta olacak şekilde birleştirilmiştir. Böylece her görüşmecinin hangi soruya nasıl yanıt verdiği toplu şekilde görülebilmiştir. Bu sırada toplu hale getirilen veriler araştırmacı tarafından tekrar okunmuş, eş zamanlı olarak yanıtların yanlarına verilere ilişkin anlamlı notlar alınmıştır. Veriler belirlenen analitik kategorilerle kodlanmıştır. Araştırma içinde bölümleri oluşturan ve salgının etkilerinin çok boyutlu ve detaylı şekilde incelenebilmesi için geniş tutulmaya çalışılan temalar, literatüre bağlı oluşturulan soru yönergesinde belirlenen temel başlıklar, görüşmecilerin sorulara verdikleri yanıtlar ve araştırılan konuya ilişkin deneyim biçimlerinden yola çıkılarak belirlenmiştir (Creswell, 2013). Görüşmecilerden elde edilen veriler alıntılar şeklinde verilerek çok farklı deneyimlerin detaylı şekilde sunulması sağlanmıştır.

Yapılan analizde, görüşmecilerin farklı yanıtları farklı sorular altında yanıtlayabildiği tespit edilmiş, bu yanıtlar, belirlenen temalar altında ilgili yerlere de alınarak daha sağlıklı bir analiz yapılabilmesi sağlanmıştır. Örneğin iş yaşam dengesi ile ilgili soru sorulduğunda bu sorunun yanıtına ek olarak terfi süreçlerinde yaşanan eşitsizlikle ilgili

bir yanıt verildiyse, bu ilgili sorunun altına da alınarak verinin daha zengin şekilde analiz edilebilmesi sağlanmıştır.

Görüşme yapılan kişilerde, farkın analiz edilebilmesi için bekâr ve hiç evlenmemiş, evlenmiş ve çocuğu olmayan, bekâr ve çocuklu, evli ve küçük çocuklu, evli ve büyük çocuklu gibi kategoriler belirlenmiş, yapılan değerlendirmeler bu farklılıklar da göz önünde bulundurularak yapılmıştır.

Görüşmecilerin yanıtlarının aktarıldığı kısımlarda, gerektiğinde, örneğin görüşmeci kendi kuruluşundan ya da bir kuruluştan veya kişiden bahsettiğinde bunun yerine üç nokta (…) konularak parantez içinde araştırmacının notları sunulmuştur. Görüşmecilerin aktardığı ifadelerin tamamı bu çalışmada aktarılamayacağından, kısaltma yapılan kısımlara üç nokta (…) konulmuştur. Görüşmecilerin kullandığı yabancı sözcükler yabancı dilde yazılarak sözcüklere getirilen ekler kesme işareti (’) ile ayrılmıştır.

4.1. DEMOGRAFİK BİLGİLER

Görüşmecilerin yaşları 26-45 aralığındadır. Üç görüşmeci 30 yaş altında, on üç görüşmeci 30-40 yaş aralığındadır. Dört görüşmeci ise 41-45 yaş aralığındadır.

Görüşmecilerin medeni durum ve aile yaşantısına bakıldığında, üçü 30 yaş altında ve biri 30 yaş üstü olan dört görüşmeci hiç evlenmemiştir. Bu görüşmecilerden ikisi annesi, babası ve kardeşiyle yaşamakta, birisi tek yaşamakta ve birisi ise anneannesiyle yaşamaktadır. Görüşmecilerden iki tanesi, birer çocuk sahibi ve boşanmış olup, annesi, babası ve çocuğu ile yaşamaktadır. Geriye kalan on dört görüşmeci evli olup, bunlardan çocuğu olmayan dördü eşi ile onu eşi ve çocuğu ile ikamet etmektedir. Evli olan görüşmecilerden dört tanesinin çocuğu bulunmazken; altısı tek çocuk, dördü ise iki çocuk sahibidir. Tek çocuk sahibi olan iki bekâr ve beş evli görüşmecinin tamamının çocukları 10 yaş altında, tek çocuk sahibi bir görüşmecinin çocuğu 10 yaş üstündedir. İki çocuk sahibi dört görüşmeciden ikisinin çocukları 10 yaş altındadır. Diğer iki görüşmecinin

çocuklarından biri 10 yaş altı, diğeri 10 yaş üstüdür. Görüşmecilerden biri, eşi ve çocuğuna ek olarak; çocuğuna bakmak için salgın sürecinde gelen kız kardeşi ile birlikte yaşamakta, biri de yine salgın sürecinde çocuğuna bakmak için hafta başında gelen hafta sonunda evine dönen annesi ve babası ile birlikte yaşamaktadır. Demografik bilgilere ilişkin detaylar **Tablo 12**'de sunulmuştur.

Tablo 12: Demografik bilgiler.

Görüşme Sayısı	**Medeni durum**	**Yaş**	**Çocuk ve aile yaşantısı/ikamet**	**Eğitim durumu**
G1	Evli	31	1 çocuk (1,5 yaş) 6 yıllık evli	Yüksek lisans
G2	Evli	35	Çocuğu yok 6 yıllık evli	Yüksek lisans
G3	Bekâr	34	1 çocuk (konuşma engeli-7 yaş) 2 yıl evli kaldı Anne, baba ve çocuğu ile yaşıyor.	Lisans
G4	Evli	45	2 çocuk (13-9 yaş) 16 yıl evli	Yüksek lisans
G5	Evli	40	1 çocuk (5 yaş) 6 yıllık evli	Lisans
G6	Evli	36	1 çocuk (4,5 yaş) 7 yıllık evli	Yüksek lisans
G7	Evli	43	1 çocuk (15 yaş) 18 yıllık evli	Doktora
G8	Evli	36	1 çocuk (5 yaş) 8 yıllık evli	Yüksek lisans
G9	Bekâr	33	Hiç evlenmemiş, çocuğu yok Ailesiyle yaşıyor (fiziksel engelli abla) Baba 80 yaşına yakın	Yüksek lisans (Doktora öğrencisi)
G10	Evli	32	Çocuğu yok 4 yıllık evli	Doktora
G11	Evli	34	Çocuğu yok 6,5 yıllık evli	Doktora
G12	Evli	33	İkiz çocuk (4 yaş) 7,5 yıllık evli	Lisans
G13	Bekâr	26	Hiç evlenmemiş, çocuğu yok	Lisans
G14	Evli	39	1 çocuk (1,5 yaş) 5 yıllık evli	Doktora
G15	Bekâr	38	1 çocuk (7 yaş) 10 yıl evli kaldı, 3 yıldır bekâr Anne, baba ve çocuğu ile yaşıyor.	Lisans
G16	Evli	43	2 çocuk (14-8 yaş) 17 yıllık evli	Doktora
G17	Bekâr	28	Hiç evlenmemiş, çocuğu yok	Lisans
G18	Evli	42	2 çocuk (7-4 yaş) 11 yıllık evli	Yüksek lisans
G19	Evli	32	Çocuğu yok 1 yıllık evli	Lisans
G20	Bekâr	28	Hiç evlenmemiş, çocuğu yok	Lisans

Görüşmecilerin eğitim durumlarına bakıldığında, sekiz görüşmeci lisans mezunudur. Yedi görüşmeci yüksek lisans mezunu olup bunlardan birinin doktora eğitimi devam

etmektedir. Beş görüşmeci ise doktora mezunudur. Görüşmecilerden altı tanesi sosyal bilimler alanından mezunken, on dört tanesi ise mühendislik bölümleri, eczacılık, kimya gibi fen bilimleri alanlarından mezundur.

Görüşmecilerin evlilik durumlarına bakıldığında evli olan on dört görüşmeciden üçü 1-5 yıl, yedi görüşmeci 6-8 yıl, dört görüşmeci ise 11-18 yıldır evli olduklarını belirtmektedir. Eşinden boşanmış olan iki görüşmeciden biri 2 yıl, diğeri ise 10 yıl evli kalmıştır.

Görüşmecilerden evli olan on dört görüşmecinin eşlerinin eğitim durumuna bakıldığında, beş tanesi lisans mezunu, altı tanesi yüksek lisans mezunu, iki tanesi doktora mezunu, biri ise lise mezunudur. Eşlerin meslekleri mühendis ağırlıklı olup, bunun yanında kimyager, eczacı, avukat gibi mesleklere sahip olanlar da bulunmaktadır. İki tanesi öğretim üyesi olarak çalışmakta, bir tanesi serbest avukat olarak çalışmakta, birinin kendi yazılım şirketi bulunmaktadır. Biri bir elektronik şirketi mağazasında çalışmaktadır. 10 görüşmeci ise bir kuruluşa bağlı olarak çalışmaktadır. Boşanmış olan iki görüşmecinin eşleri lise mezunu olup serbest meslek çalışanıdır.

4.2. İŞ YAŞAMI VE SALGIN SÜRECİ KOŞULLARI

4.2.1. İş Tecrübeleri ve Çalışma Alanları

Görüşmecilerden 1-5 yıl arasında iş deneyimi olan üç kişi bulunmaktadır ve bunlardan ikisi mevcut iş yerleri toplam iş tecrübelerini oluşturmaktadır. 6-10 yıl arasında iş tecrübesi olan görüşmeciler altı kişi olup, bu kişilerin iki tanesinin tecrübesinin tamamı mevcut iş yerindedir. 10-15 yıl arasında iş deneyimi olan yedi kişi bulunmaktadır. Görüşmecilerden ikisinin toplam iş tecrübesi 16-20 yıl arasında olup, bunlardan bir tanesi işe ilk girdiği kuruluşta çalışmaya devam etmektedir. Görüşmecilerden iki tanesinin tecrübe yılı da 20'nin üstünde olup uzun yıllardır şu anki iş yerlerinde çalışmaktadırlar.

Görüşmecilerin çalıştıkları kuruluşların her biri birbirinden farklı dokuz sektörden olup, bunlardan altı tanesi büyük ölçekli işletme, iki tanesi orta ölçekli işletme ve bir tanesi küçük ölçekli işletmedir. Bu işletmeler elektronik, havacılık, seramik ve refrakter, çimento ve çimento ürünleri, otomotiv yan sanayi, eğitim, ilaç, mühendislik mimarlık ve proje, mobilya sektörlerinde faaliyet göstermektedirler. Görüşmecilerin çalıştığı bu işletmelerin ekonomik faaliyetlerine bakıldığında yedi tanesi sanayi sektörü, iki tanesi ise hizmet sektöründedir.

Görüşmecilerden on beşi, AR-GE çalışmaları yürütülen, fon ve proje odaklı işlerin yürütülmesinden sorumlu mühendis, şef mühendis, uzman gibi pozisyonlarda çalışmaktadır. Görüşmecilerden üçü kurumsal ilişkiler, ruhsatlandırma, insan kaynakları; ikisi ise yönetici asistanı olarak daha çok idari süreçlerde çalışmakta ve birbirinden çok farklı işleri bir arada yürütmektedir.

Görüşmecilerin on üç tanesi sanayi kuruluşunda çalışıyor olup çeşitli fon sağlayıcı kuruluşlardan projeler alan ve projeler odaklı faaliyetler yürüten işletmelerde proje odaklı işleri gerçekleştirmektedir. Bu kişilerden beşi proje yazımı, yönetimi gibi konularda çalışmakta, ikisini daha çok üretim odaklı çalışmakta, biri önceden üretim odaklı ancak şimdi proje yazımı ve yönetimi konusunda çalıştığını belirtmekte ve beşi ise hem projeler

kapsamındaki teknik sorumlulukları yerine getirmekte hem de projeler kapsamındaki proje hazırlıklarına ilişkin tüm idari sorumlulukları yerine getirmektedir. Görüşmecilerden biri ise hizmet kuruluşu olup yine proje yazımı ve saha çalışması konusunda ikili bir çalışma alanı olduğunu belirtmektedir. Geriye kalan altı görüşmecinin çalıştığı kuruluştan beşi yine sanayi kuruluşu olup, projeler ve iş birlikleri üzerine çalışma alanları olup görüşmeciler farklı uzmanlıklar gerektiren ve/veya idari işler ile ilgili çalışmaktadır. Görüşmecilerden biri ise yine hizmet kuruluşunda olup daha çok birbirinden farklı konularda idari işleri yerine getirmektedir.

4.2.2. Aylık Ücretler, Mesai Ödemeleri, Performans/Terfi Sistemi ve Salgın Süreci Deneyimleri

Görüşmecilere aylık ücretlerinden memnun olup olmadıkları, performans tabanlı sistemin nasıl işlediği sorulmuştur. Kurumsal şirketler olmaları dolayısıyla çoğu şirkette performans tabanlı farklı sistemler uygulandığı görülmüştür. Pek çok görüşmeci muhtemelen büyük ölçekli işletmelerde olmaları dolayısıyla emeğinin karşılığını aldığını düşünmektedir. Kiminde hedefleri tutturmaya bağlı performans sistemi, kiminde ise yıllık performans zamları kiminde aralığı belli terfiler söz konusudur.

Görüşmecilerden yarısı bu soruya doğrudan olumlu yanıt vermiştir. Ancak bunlar içinde büyük ölçekli ve kurumsal şirketlerde çalışanlardan birkaçı ek mesai ödemelerinin yapılmamasını beyaz yakalı olmasına bağlamakta ve yasal mesai süresi dışında mesaiye kalsa da ödeme yapılmamasını normal karşılamaktadır.

> Aynen, çok şükür. Bizde ek mesai olmuyor, hafta sonu cumartesi pazar tatil. Sabit. Aylık ücretli olarak geçiyoruz biz. Beyaz yaka çalışanıyım (G5)

> Evet. Performans, prim gibi uygulamalar yok. Yıllık zam oluyor. Ek mesai ücreti almıyoruz ama mesaiye kalabiliyoruz iş durumuna göre. Performansa göre yıllık terfiler var. AR-GE

bölümümüzde her yıl performansa göre belli parametrelerde işlerini şu şekilde yapıp tamamlayan insanların belli bi terfi alması söz konusu evet. (G20)

Görüşmecilerin yarıya yakını bu soruya tereddütlü yanıtlar vermiştir, henüz yeni iyileştirmeler olması dolayısıyla öncekine göre daha iyi olduğunu ya da önceden çalıştıkları yerlerle kıyaslandığında görece memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Yani evet. Daha önce başka yerde çalıştığım için ve oraya göre kıyasladığım için evet tatmin edici. Salgına özel bi şey yapılmadı ama zaten normalde de işte yıllık primlerimiz var. Bayramlarda da işte daha küçük primler oluyo, o şekilde. Performansa dayalı bi prim sistemi var evet. Performans değerlendirmesi yapıyolar her yıl. Ona göre belli bi notlandırma sistemi var İK'nın, C-B-A gibi, ona göre maaş düzeyinize göre, maaş düzeyinize göre işte ortalama bi şey belirliyorlar. (G6, 36, evli, 4,5 yaşında bir çocuk)

İyileştirmeler oldu son zamanlarda, iyileştirmelerden sonra evet gayet tatmin edici düzeyde. Pandemi sürecine rastlıyor bu iyileştirmeler, genel bi iyileştirme oldu tüm çalışanlara. Beyaz yaka personeli normal çalışma saatleri içersinde ücretlendirmeye tabi tutuluyo. Tabi onun dışındaki mavi yakalı çalışanlara saat bazlı şey oluyo. Performans değerlendirmeleri olur özel sektörde, o performans değerlendirmesi sonucuna göre alınan puanlar üzerinden kıdem arttırımı, ödemeler arttırımı şeklinde gerçekleşebiliyor. Tabii sizin aldığınız puan bunda etkili oluyo. (G7, 43, evli, 15 yaşında bir çocuk)

Bu çok göreceli bi soru. (gülüyor) Bu ay yeni zam aldım ben, yeni maaşıma göre değerlendireyim, fena değil diyeyim. Yani bence daha iyi olması gerekiyor. Piyasanın altındayız ama şu an … (çalıştığı kuruluştan bahsediyor) koşullarına göre değerlendirirsem fena değil. Senede bir kez performans değerlendirmesi yapıyoruz, orda aldığımız başarı puanına göre bize işte bir maaş ile bir buçuk maaş arasında bi prim verliyo. Bir kez de zam alıyoruz. (G8, 36, evli, 5 yaşında bir çocuk)

Son aylarda evet, terfi aldım. Ben çok mesaiye kalmak gerektiren bir iş tanımım yok genelde, bilgisayarımı alıp evden devam edebiliyorum. Zaten beyaz yakaya mesai ödendiğini ben hiç görmedim özel kuruluşlarda. Bizim ikramiyemiz oluyor, başarı primimiz oluyor, o şekilde. Yıllık hedeflerimiz oluyor, o hedeflere göre bir başarı durumu belirleniyor. Onun dışında bir de o yıl şirketin başarısı belirleniyor. Bu ikisine göre bir oranla bir defaya mahsus bir başarı primi yatıyor.

> Onun dışında işte patent alırsanız, fevkalade başarı gösterdiyseniz ekstra ödüllendirmeler yapılıyor. (G9)

Görüşmecilerin yarısı da daha iyi olabileceğini ya da hiç memnun olmadığını, beklentilerinin karşılanmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca, işleri gereği başka kuruluşlarda çalışmak durumunda kaldıkları durumlarda, ek mesai ödemelerinin yerleşkeyle sınırlı kalması veya yöneticinin inisiyatifine bağlı olması ya da maaş artış oranı ile artan yetki ve sorumluluğun asimetrik olması dolayısıyla hak kayıpları yaşanmaktadır.

> Yani işte. Var öyle bir sistem şirkette. Fazla mesaiye ekstra ücret veriyorlar. Sadece o yerleşkenin içerisindeyken çalışmalara karşılık ücret veriliyor. Onun dışında mesela bizim …'teki (teknik çalışma ve araştırmalar yaptığı bir üniversiteden bahsediyor) ekstra çalışmalarımız …'deki (teknik çalışma ve araştırmalar yaptığı başka bir üniversiteden bahsediyor) vesaire sayılmıyor. Hâlbuki ne kadar saçma. Asıl orada katkı oluyor yani …'teki (araştırma ve deneysel çalışmalar yaptığı bir vakıf üniversitesinden bahsediyor) çalışma vesaire işte orada bir deney karakterizasyon her şeyi ortaya çıkarıyor ama ofiste çalışmamızı bekliyorlar. Bizde şöyle kıdem tarifi biraz karışık bizde. İnsanları yıllarla, seviye 1, seviye 2, seviye 3 diye ilerliyor. Bir yöneticilik verilmesi, o yöneticinin inisiyatifiyle veriliyor. Ama maaşlar çok fazla değişmiyor yöneticiliği alanla almayan arasında. Sadece unvan ve daha çok iş. (G11)

> Değil. Yok. Bizde sadece bir maaş ikramiye var. O da ikiye bölünmüş şekilde ödenen. Onun dışında mesai vesaire almıyoruz. (G14)

Görüşmecilerden maaşından memnun olmayan, ikiz çocuklarına bakmak için işten ayrılmış olan bir görüşmeci, salgın döneminde işe girme sürecinde karşılaştığı işverenlerin cinsiyetçi tutumları ve düşük maaşlı bir işe nasıl mecbur kaldığını kendi deneyimleri ve ifadeleriyle aktarmaktadır.

> Benim patron, genel müdür yardımcısı. ... Şimdi benim girdiğim pozisyon için aslında demişler ki, bir müdür bir yeni mezun alalım, müdürü alsın götürsün, yeni mezun da yardım etsin. Ama ben mülakatlara gittikten sonra dediler ki biz seni çok beğendik, enerjini çok beğendik. İyi bir okul mezunusun. Güzel de iş tecrübelerin var, bu işi aslında kıvırabilirsin. Ama şöyle yapalım, biz risk

> alıyoruz. Bu konuda hiçbir şey bilmeyen bir insanı alarak. Çünkü benim alanım eğitim ve işe alım ama burada sıfırdan bir sistem kurulacak. Dediler risk alıyoruz ama seni alalım; müdür almayalım, müdür ilanını geri çekelim, senin yetişmeni bekleyelim. Ama sen de bu sürede az maaş bol cefa çek bir sene ya da iki sene ama sonra buranın sefasını sen sür, bir yere gitme, dendi. İki sene sonra ne olur bilmiyorum ama gerçekten müdür ilanını kaldırdılar, şu an müdür aramıyorlar. Müdür ilanını kapattılar. Başka yeni mezun falan da almadılar, o yüzden maaşım düşük. Ama ben de kaç senedir evdeyim …'deyim (çalıştığı kuruluştan bahsediyor), iş değişimini düşünmüyorum ve kadınsal faktörler var yani. Ben iki üç mülakata girdim ve mülakatlarda sürekli bana çocukları ne yapacaksınız diye soruldu. Ben hiç zannetmiyorum ki bir mülakatta bir erkeğe çocukları ne yapacaksınız diye sorulduğunu. Ben çoğu mülakattan ağlayarak "Allah kahretsin!" diyerek kalktım. Bana sorduğu şey, siz insan kaynakları istiyorsunuz ama çocuk için bırakmışsınız. Yani bunu hiçbir erkeğe sormazsın. Ya da gidiyorsun diyor ki şu an okullar açık ama pandeminin ne olacağı belli değil, ee okul kapanırsa ne yapacaksınız? Bunu dedim eşim olsa sorar mısınız eşime? Yani bunu bir erkeğe sorar mısınız? Bunu erkeğe sormuyorlar işte. Ben bu iş arama sürecinde bu toplumsal ayrıma, bu cinsiyet ayrımına bu kadar kafayı yorduğum hiçbir dönem hatırlamıyorum. Yani sürekli çocukları ne yapacaksınız, çocukları ne yapacaksınız. Yani bu soruları duymaktan irite oldum artık. Çocuklar tek kadına ait değil yani bunu şey yapamıyoruz. Kadına ait gibi davranıyorsun, al işin tamam kenarda dursun. Eşim ilerlesin o basamakları tırmansın. Ben kaldığım yerden başlarım diyorsun. Şekil a, ufacıcık maaş ya da çok bilinmedik bir yer. Ama çocuklarım büyüsün diyen bir anne, e bu sefer bu da suç oluyor. O çocukları mı büyütmüşsün, aferin falan demiyor kimse. O yüzden yani aldığım ücret şu an tatmin etmiyor ama öğreneceğim çok şey var. Benim için okul gibi, her gün okula gidiyormuşum gibi hissediyorum. Manevi açıdan tatmin oluyorum ama maddi açıdan hayır. (G12, 33, evli, 4 yaşında ikiz çocuklar)

Görüşmecilere salgın sürecinde maaş ödemesi konusunda bir problem yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. Kurumsal şirketler olmalarından kaynaklı olarak ve üretimin devam etmesi ya da uzaktan çalışma ile çalışmanın devam etmesi nedeniyle herhangi bir sorunla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Ancak salgın sürecinde şu anki iş yerinden önce mikro işletmede çalışma deneyimi olan bir görüşmeci büyük problemler yaşadığını ifade etmiştir.

> Ya şunu şöyle söyleyebilirim, şu anki mevcut iş yerimde böyle bir sıkıntı yaşamadım ama bir önceki iş yerimden aslında salgın sürecinde böyle sıkıntılar yaşadığım için ayrılmıştım. Çalıştığım şirket tarafında sıkıntılar yaşadım evet. Scale-up a çekmeye çalışan bir noktadaydı. Ya bu kısa çalışma ödenekleri vardı. Onlara başvuruldu ama biz hep çalışmaya devam ettik, tam maaşımız yatmadı vesaire. Böyle sıkıntılar vardı. Tam çalışıp bize sadece şeyin verdiği maaş gibi olmuş oldu. (G13, 26, bekâr)

4.2.3. Salgın Sürecinde Çalışma Durumları ve Toplumsal Cinsiyet Rolleri

Havacılık, otomotiv yan sanayi, mobilya gibi üretim, proje odaklı çalışma yürütülen sektörlerde çalışan görüşmeciler, salgının başlarında bir hafta evden bir hafta işten dönüşümlü çalışma, izinleri karşılığı evde kalma gibi uygulamalar yaşadıklarını, sonrasında savunma sanayiye yönelik havacılık sektöründe çalışanlar güvenlik nedeniyle uzaktan çalışma mümkün olmadığı için vardiya sistemi uygulandığını, bazıları ise normal çalışma düzenlerine devam ettiklerini ifade etmişlerdir. Üretim odaklı çalışan mobilya gibi bazı işletmelerde ise salgın sürecinde salgının başları hariç, yalnızca mesai başlangıç ve bitiş saatlerinde ufak farklılıklarla tamamen aynı düzende çalışmaya devam etmişlerdir. Proje tabanlı süreli işlerin yoğunluğundan kaynaklı olarak işe geri dönmelerini gerektiren durumlar yaşanmıştır. Bu süreçte iş yerinde çalışma koşulları da çalışanları hem psikolojik açıdan hem fiziksel olarak bir hayli zorlamıştır. Çocuk bakımı, ev işleri gibi işleri, salgın sürecinde piyasadan ya da aile desteği ile alamayan kadınları kat be kat daha fazla zorlamıştır.

> Valla bizim böyle bir ara verme, evden çalışma gibi bir durumumuz hiç olmadı. Sadece salgının başında bi iki haftalık süreçlerle dönüşümlü çalıştık ama 1 ay kadar oldu bu. Yani 2 hafta çalıştık 2 hafta evde kaldık ama kendi izinlerimizden gitti tabi bu süreçte. İzinlerimizde gitti aynen öyle, şirket bize hiçbir şekilde izin vermedi. 2 hafta evde otururken izin kullandık. Hatta böyle baya eksiye düşen arkadaşlarımız oldu. Onlar uzunca bir süre izin yapamayacak gibi duruma düştüler. Ben yıllardır çalıştığım için benim izinlerim vardı onlar gitti ama yani böyle bir durum yaşadık. Sonrasında bi vardiyalı sisteme geçtik. Bir süre vardiyalı çalıştık. 8:00-16:00 ve 16:00-00:00

şekilde. Yani gece çalışan arkadaşlar oldu. Orada da şirket ama şöyle bir kolaylık sağladı en azından küçük çocuğu olan annelere. Ben de o gruptaydım. Bizler gece vardiyasına kalmadık, 08:00-16:00 çalışabildik. O kolaylık oldu ama full çalıştık ya biz. Bizim bi ara verme işte kapanma ya da evden çalışma gibi bir durumumuz asla olmuyor maalesef. (G4)

Şöyle, ilk salgın başladığı zaman bu evde kal kampanyaları döneminde ben zaten ücretsiz izindeydim. Oradaki uygulama şey şeklinde oldu, insanlara izinlerini kullanmak isterlerse kullandırıldı. Yıllık biriken tüm izinleri bitiresiye kadar insanlar evde kalma şansı buldu işleri olmadığı sürece. Sonra biz normal çalışma hayatına döndük çünkü ben zaten farklı bir projede çalışıyorum hani standart üretim bölümünde değil de değişik bir AR-GE projesinde çalışıyorum. O yüzden o projenin belirli terminleri var yetiştirilmesi gereken. Savunma Sanayii ile ilgili bir proje. Dolayısıyla bizim terminler sıkışmaya başladığı için ve biz ya şöyle bir şey oldu işte tedarik süreçlerimiz vesaire sarkmaya başladı. Oralarda sıkıntılar yaşadığımız için. İşte geçen yıl Haziran'da teslim etmemiz gereken ürünü biz ancak bu yıl Mart'ta, Nisan'da üretebildik. Dolayısıyla çok fazla çalışmaya ihtiyaç oldu. Biz geri dönüp çalışmak durumunda kaldık ve hani koronayı kabullendik diyeceğim. Bir noktadan sonra bir duyarsızlaşma oldu. Baştaki o şey, çalışma zorunluluğundan gitti yani. Bir kere psikolojisi zor aslında. Çalışma olarak psikolojisi zor diyeceğim. Çünkü, mesela ilk vaka şirkette çıktığı zaman hepimiz temaslıydık ve panikledik. Şey oluyor yani, işe geliyorum ama ailemi tehlikeye atıyorum hissi. Özellikle işte anne babalar. Benim çalıştığım şirkette herkesin küçük çocuğu var. 5 yaştan işte bizim ufaklığa kadar boy boy ve hepimizin aileler bakıyor ve aileler belli bir yaş üstü, hastalık belli bir yaşı etkiliyor. İşte çocuklardan çok rahat geçebiliyor, onlar hissettirilmiyor hastalanmıyor falan. Bunu bilmek çok büyük bir tedirginliğe ve her gün her dakika bunu konuştuğumuz bir ortama sebep oldu ya hemen herkes buna maruz kalıyor yani. İşte annelere götürmemek için çift maske mi takalı, toplantılarda şöyle mi yapalım falan desek de sıra sıra ofisteki herkeste geçirdi. İşte ofisi mi bölelim şöyle mi yapalım dedik, onlarda da başarılı olamadık bizim fiziki koşullarımızdan dolayı. Açık ofis, bizim açık ofis. Ve hani ofisi bölüp gidecek başka bir yer yok. Ama şey en azından hani havalandırma yapabiliyoruz vesaire bir şekilde ofisten birbirimize bulaşma olmadı ama herkes başka bir yerden alıp bir tur geçirdi yani. Bende eşim geçirdi, kızım geçirdi. Ben onlardan almadım. (G14)

Bazı kuruluşlarda, kamuda dönem dönem uygulanan 10 yaş altı çocuğu olan "kadınların" belirli dönemlerde idari izinli sayılması ya da vardiya sistemi uygulandığı dönemlerde

gece mesaisine kalmamaları gibi uygulamalar da yaşanmıştır. Ancak bu uygulamaların, çocuğu kadın üzerinden tanımladığı için kadının evde kalmasına, dolayısıyla iş yerindeki kariyeri ve önemli işlerinden feragat etmek zorunda kalanın kadın olmasına neden olduğu açıktır.

> (…) işte mesela dönüşümlü bakıyoduk eşimle ama diyo ki benim sabah toplantım var gitmem lazım yani mecburum, e ben napcam o zaman benim de bilmem ne zaman toplantım var napalım kim gitmesin sürekli bi şey oluyo yani. Öyle ekstra durumlarda falan hakkaten stres yani gidemiyosunuz ya da bi şekilde toplantıya gitmiyosunuz, yani napcam çocuğu bırakcak yer yok çünkü. Bi de o dönem ailelere de bırakmıyoduk yani çünkü hepsi 65 yaş üstü hasta falan yani birinde işte kalp rahatsızlığı var. Hani bilmiyoruz ki biz sürekli çalıştığımız için güvenip bırakamadık da bi dönem yani. (G6)

> Çok değişik şeyler oldu. Şöyle, salgının en başında bizim kendi yıllık iznimiz karşılığında evde kalmamız istendi bir süre. İki hafta çalışma iki hafta ev. Bu 1 Haziran'a kadar geçerli oldu. 1 Haziran'dan Kasım ayına kadar mı, Kasım ayı sonuna kadar mı vardiya sistemi uygulandı. 1 grup işte değişmeli olaraktan yani gündüz 8-4 arası geldi, diğer grup 4-12 arası geldi gitti. Daha sonrasında normal çalışma düzenine döndük. Her zaman nasıl çalışıyorsak, yani haftalık 45 saatlik mesaiyi gündüz olarak tek vardiya. Son olarak geçen hafta çalışma saatlerini değiştirdiler 1 haftalığına sadece. Sabah 7 öğleden sonra 3 arasında çalıştık. Öyle bir çalışma düzenimiz oldu vardiya boyunca. Vardiya düzenindeyken 10 yaşın altında çocuğu olan kadınların bu ikinci vardiya düzenine gelmesine gerek olmadı. Tek vardiya geldiler onlar, hep gündüz geldiler. İşte mesela geçtiğimiz hafta da tek bu oldu yani, yine 10 yaş altı çocuğu olan kadınlara 1 hafta idari izin tanıdılar. (G11)

Elektronik, seramik ve refrakter, gibi sektörlerde işlerini evden yürütebilecek pozisyonlarda, örneğin proje yönetimi odaklı işlerde çalışanlar evden çalışma deneyimlerini, salgının olumsuz etkilerini, iç içe geçmişliğin etkilerini oldukça fazla şekilde yaşamışlardır. Toplumsal cinsiyet rolleri bu etkileri daha da derin yaşamalarına neden olmuştur. Bununla birlikte, çalışanlar bir yandan çok zorlandıklarını ifade ederken bir yandan da yurt dışıyla yapılan toplantıların çevrim içi ortamda çok daha rahat

yapılabildiği, bunun yanında kabullenmiş göründükleri toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı "sorumluluklarını" evden çalışma sırasında daha kolay şekilde yerine getirebildikleri için sırf bu yönüyle bu çalışma biçiminden de memnuniyetlerini dile getirmişlerdir.

> Home office'ler de bir yönden güzel. Çünkü hani çocuğunla da vakit geçirebiliyorsun kreşi olmadığı zamanlar. Onun da bir artısı oldu bence bizler için. Hani anne olunca onu daha da fark ediyorsunuz. Ev hanımı da olsanız bence en azından işinizi bitirdiğinizde ufak bir şeyle evde ilgilenebiliyorsunuz. Sonuçta sürekli hani bir bağlantıda vesairede değilseniz toplantıda değilseniz sürekli orada durmak gerekmiyorsa evinizle de ilgilenebiliyorsunuz bence. Gerçi bu iki kat yorulmak anlamına geliyor belki ama iyi oluyor yine de. (G5)

> Tamamen bakanlığın belirlediği yayınladı ya bakanlık sayfasında AR-GE merkezi benim çalıştığım yer, bütün tanımladığı şeylerden faydalandık %60 şey 2 gün ofis 3 gün ev ya da 3 gün ofis 2 gün ev. Yani yüzde elli elli diyebiliriz ortalama. Bir kısım evden bir kısım işten çalıştım yani tamamiyle işe gitmedim. Başlarda biz anlayamadık biz ne olduğumuzu, biz çalışmaya devam ettik. Evden çalıştığımz zamnalarda ev içinde de bitakım işleriniz oluyo. Ama napıyosunuz işte aralarda o öğlen aralarında, sabah 8'den bilgisayar başına oturana kadar ya da 6'dan sonra işlerinizi halletmeye çalışıyosunuz. Hani bu market alışverişi olur, ev içindeki işleriniz olur bu anlamda destek oldu. Ama bi yandan da sürekli bilgisayar başındasınız hani eeıı iş odaklı olmak durumundasınız bu işlerin de aksamaması gerekiyor eeıı sürekli bilgisayarınız da açık, orayı da aksatmamak kaidesiyle ev içindeki işleri de yapmak durumunda kalaraktan güzel aslında ben bunu olumlu değerlendiriyorum, iç içe geçen bi şey oldu. Aslında olumlu ama bu sefer bizler için yorucu da oldu tabii ki şeyleri de işleri de koordine etmek gerekiyor sonuçta bi para alıyoruz. Avantajları da var dezavantajları da. Dediğim gibi her iki tarafı da koordine edip gerçekten güzel plan ve koordinasyonla ilertilebiliyo, her iki taraf için de çalışabiliyosun. Yol diye bi şey yok evin içindesin çıkamıyosun kilometrelerce ötedeki insanlarla toplantı yapabiliyorsun yani kalkıp uçağa binip gidip orda kalman gerekmiyo. Yurt dışında toplantılarımı evden yapabildim, bu bana büyük avantaj sağladı mesela. Bu bana avantaj sağladı mesela evden çıkmadan yoldan yorulmadan. Her iki tarafı da planlayıp iyi koordine etmek gerekiyor bence. Eğer bunu çok iyi koordine edemezsen bu senin üzerinde artı bi yük gibi oluşmuş olabilir zaman içersinde. (G7)

Toplumsal cinsiyet rolleri, annelik rolleri ve özellikle sarf ettikleri ücretsiz bakım emeği nedeniyle bu süreçte kadınların çok daha fazla zorlandığı ifade edilmiştir.

> Ya bu süreç, farklı çalışma sistemleri, dediğim gibi biz çok farklı çalışma sistemleri yaşamadığımız için hani sadece bir iki haftalık evde geçirdiğimiz zamanlar oldu onlar da tabi ki zorlandık hani. Dışarı çıkamıyorsunuz, evde çocuklar var, çocukların eğitimi devam ediyor. Online olarak devam ediyor. Ya şimdi bir taraftan onları support, bir de online eğitim de bizim için çok yeniydi hani. İlk defa başımıza gelen bir şey. Çocukların bir adaptasyon süreci oldu. Hani bir taraftan onlarla uğraşıyorsunuz bir taraftan evde bir sürü işler oluyor hani. En azından bir yemek yapılması gerekiyor, işte temizlikti, bakıcı gelemiyor. Baya zorlandık aslında bu süreçte. ... Özellikle çocukların bu eğitim sürecine destek vermek, bir de tabi ki hastalığı kapmayalım diye verdiğimiz mücadele. … çok tedirgin olduğumuz zamanlar oldu. Ofislerimiz bizim çok küçük mesela, hani küçücük ofislerde, açık ofisler de çalışıyoruz. Hani çok havalandırmanın olmadığı ofislerde çalışıyoruz. Bütün gün maskeyle çalışmak bir hani kere çok zorlayıcı bir süreç her şeyden önce. Nefes alamıyorsunuz, oksijen yetmiyor, baş ağrısı oluyor. Biz bir de biz çok yoğun çalışan insanlarız hani böyle bir esnek çalışma şeyimiz de yok bizim. Hakikaten zor geçti yani o dönem, hâlâ da zor oluyor. Zorlandığımız zamanlar oluyor. (G4)

> Yarı ofis yarı ev oldu. ... Ben genelde üç gün ofisten iki gün evden şekilde çalıştım ama işte bu son üç haftadır evdeyim işte hastalık vesaire o da beni biraz bunalttı açıkçası. ... O yüzden en azından ofiste olduğumda en azından daha hızlı aksiyon olabiliyorum. ... yani böyle yazışarak anlatmak, toplantı yaparak böyle bi şeyleri anlatmak gerçekten yani çok zorluyor beni. Bir de ilk zamanlar ben evden çalıştığımı oğlumdan gizliyodum. Ii çünkü hiç bırakmıyodu beni gizlice böyle sessizce erkenden böyle odaya kapatıyodum kendimi. O uyuduğunda ya da odasında oynarken işte kardeşime kapıyı kapat ben çıkıcam tuvalete gidicem falan diyodum. Ööyle gizli böyle evde şey hareket ediyodum. Ama artık tabii onu da bi yere kadar götürebiliyosunuz. Artık söylemiyorum hani öyle bi şey yapmıyorum hani evden çalıştığımı biliyo. Bazen o çok zorluyo işte anne oyun oyna benimle anne bırak anne kapat vesaire böyle ilgi istiyo yani. Onu yönetmek çok zor oluyo. ... Benim eşim gerçekten ya ben Türkiye'de hiçbir erkeğin hayatı bir kadınla ev hayatını o sorumluluğu gerçekten paylaştığını görmedim. Varsa gerçekten önünde eğilmek isterim. Daha çok yardımcı oluyolar onlar destek oluyorlar. Benim eşim de fazlasıyla yardımcı olan destek olan bir eş olmasına rağmen evden çalıştığımda evdeymişim gibi bir algı oluyo. Hıı sen yarın evdesin di

mi evdesin. Yani bu cümleyi kurması… çok sinirleniyorum. O yüzden artık yani hani bu evdesin di mi yani yordu beni gerçekten yordu. Haftada bi gün iki gün evden çalışmak güzel ama fazlası benim için fazla oluyo yani. ... (G8)

Şimdi bi gün gidiyorum ya da iki gün gidiyorum. Geldiğimde sanki böyle pestilim çıkmış gibi. Kaç sene her gün gittim işe. Ama bu süreçte bikaç gün gitmek bile benim için daha yorucu gelmeye başladı. Ama yani evde de kalmanın zorluğu var. Ben yine şanslıyım yani benim kahvaltım kahvem şu bu geliyor yani hani ama evde de olmanın bazı şeyleri var tabii ki. Bi yemek hazırlama bi şey yapma. Ev işleri anlamında. Çocuklar önemli. Çalışan anne evdeyse çocukların okula gidiyo oluşu önemli. Bi de toplantıların ortasında heyooo diye atlamaları. Karman çorman bi şey oluyo. Ben gönderiyorum ama okula. Sadece 7 yaşında oğlanın şu anda online. Ama online'ı okulda verdiklerinde rica ediyorum o gidiyo. O zaman 4'e kadar falan sessizlik oluyo evde, o da güzel. (G18)

Bazı kuruluşlarda bir yaşın altında olan "anneler" için idari izin uygulaması olmuştur. Sonrasında evden çalışan kadınlar annelik rolleri dolayısıyla daha farklı şekilde etkilenmişlerdir.

Riskli bir hastalığı olanlar hâlâ evden çalışıyor. Düzenli geçen sene Mart'tan beri. Onun dışında çocuk 1 yaşına gelene kadar evdeydik, 1 yaşını doldurduktan sonra normal home Office, yarı şirkette çalışmaya geçtik. 1 yaşına kadar olmasının nedeni çocuğun süt almasıymış aslında. Açıklamayı öyle yaptılar. Ama çocuk doktorları ve sağlık örgütleri 2 yaşına kadar emzirmeyi öneriyor. Bunlar içerisinde temel yaşadığınız problem sütle ilgili oluyor. Yani annelerin temel problemi bu. Burada süt sağmakla uğraşıyorum toplantı da uzun sürüyor. O tarz problemler oluyor saatleri tutturamıyorum, bu da sütün verimliliğini etkiliyor. İkinci de çocuğun psikolojisi. Yani evdeyken evde olduğunuzu biliyor çalışmaya çalışıyorsunuz. Buraya gelince şey çok belli oluyor, işe geleceğim günleri biliyor, işte kıyafetimden sabah kalkma rutinimden. O günler daha böyle huzursuz, daha negatif daha az yemek yiyor. Ben evde olduğumda her şey değişiyor. Çalışma verimliliği açısından çok değişmedi. Evet verim düşer gibi düşünmüştüm, hiç düşmedi. Ofisteki kadar rahat çalışabiliyorum. Bir tane odamızı ayırdık. Eşim çok az evden çalışabiliyor o zaten üretim tarafında. Böyle Devam ediyoruz şimdilik. (G1)

Kamu kuruluşlarıyla ya da diğer pek çok kuruluşla iş birliği çalışmaları yürüten çalışanlar bu süreçte epey zorlandıklarını belirtmiştir.

> E kötü etkiledi tabi yani, bi de ben yerimde duramam, ev basar yani., bastı da nitekim. Onun dışında kurumlar da çalıştığımız için kurumlar da çok farklı değil, onlar da bi evden bi ofisten sürekli değişti işte 10 yaşından küçük çocuğu varsa evde yok hamileyse hastalığı varsa yaşlıysa evden onlar da da sürekli düzen değişti. E çok aksamalar yaşandı tabi hâlâ yaşanıyo, iş verimi anlamında azaldı. (G16)

Bekâr olan ya da evli ancak çocuğu olmayan çalışanlar, evden çalışmada teknik aksaklıklar, odak problemi, düzenlerinin bozulması, normal döneme göre daha çok çalışma yapmak durumunda kalmaları gibi problemler yaşadıklarını aktarmışlardır.

> Karışıktı, ikisi de karışık. İkisini de yaptım yani. İlk başta güzeldi, verimli çalışıyordum. Ama bir noktadan sonra evden çalışmak çok boğmaya başladı. Ben o zaman kendi evimde değildim, ailemle birlikte yaşıyordum. İşte ben Zoom yapıyorum, kardeşim derse giriyor, babam internetten çalışıyor hepimiz böyle bilgisayar başında internet kafe kurmuş gibiydik. Yani açıkçası çok verimli değildi. Sonrasında hem motive olmakta zorlandım hem de kendime böyle deadline koymakta vesaire hepsi karıştı yani. Net çizgiler koyamadım, flulaştı her şey bir anda. (G13)

> Yarı yarıya oldu. Bazı dönemler evde, bazı dönemler ofisten çalıştık. İlk Mart ayında tam kapanma dönemine geçildiğinde bi 3 ay evden çalıştık. Daha sonra ara ara ofisten arkadaşlarımız korona oldu. Bu süreçlerde kısa dönemli eve geçişlerimiz oldu … En son bi de bu 3 haftalık kapanmada ev dönemindeydik. Onun dışında ofisteydik hep. Yani şöyle, ben çok sosyal bi insanım ve insan seven bi insanım. Öyle olunca evde çalışmak biraz yıpratıcı oluyo çünkü daha da yoğun çalışıyoruz. Mesai saatlerimiz mesela çok karışıyo yani. Normalde sabah sekizde başlıyo benim mesaim, altı buçukta bitiyo. Ama hiçbi zaman evdeyken altı buçukta bitmiyo. Çünkü toplantıda oluyosun ve işten çıkıyorum gibi bi algı olmadığı için o akşam boyunca devam edebiliyo. Ya da aralar da aynı şekilde, öğle arası da olmuyo çok evdeyken. O yüzden daha yoğun bi çalışma düzenine geçtiğim için bana biraz yorucu geliyo evden çalışmak, hani iletişimde de biraz full telefonda oluyosun. Bizim maalesef hep toplantılar, hep müşteriyle görüşme olduğu için yüz yüze yapamadığımızda sürekli bi telefon trafiğine kalıyorum bu sefer, biraz yıpratıcı oluyo evden çalışmak. (G19)

Çoğu, özellikle de üretim odaklı çalışılan şirketlerde, salgının ilk aylarında kronik hastalığı olanlar idari izinli sayılmış, bazılarında izinler kendi izinlerinden düşülmüş, sonrasında ücretsiz izin alınabileceği belirtilmiştir. Evden çalışmanın mümkün olabildiği şirketlerde bu izinler devam edebilmiştir. Bazıları bu süreçte salgının sonraki aylarında işe gitmeye devam etmiştir.

> Benim yok ama kronik hastalığı olanlara bir süre idari izin tanıdılar şirkette arkasından o idari izin iptal oldu kendi izinlerinden kullandılar 2 ay kadar. Eksiye düştü herkesin. (G11)

> Kronik hastalığım yok o yüzden bir şey de olmadı bununla ilgili ama olanlara da olmadı fabrika genelinde böyle bir uygulama olmadı bizde. Evden çalışma gibi hiç kimseye öyle bir iltimas tanınmadı. (G14)

> Migrenim var kronik olarak ama bu işimle alakalı bi şeyi etkilemiyor yani. Astımı olan arkadaşlar var. Onlar hatta korona da oldular. Çoğu kişiden kolay atlattılar çok şükür, biraz beklediğimiz gibi geçmedi yani. E tabi gene geldiler, bizimle beraber ofiste çalıştılar. Sadece onlar da işte korona sürecinde rahatsız olduklarında gelmediler. (G19)

Kimi çalışanlar ise normal dönemde çok fazla mesaiye kaldıklarını, salgın sürecinde kısıtlamalardan dolayı her zaman gelemedikleri için mesailerinin biraz hafiflediğini belirtmiştir. Bir tek özellikle salgının başlarında zaten işlerin durma noktasına geldiği eğitim sektöründe çalışan görüşmeci tamamen izinli sayıldığını belirtmiştir.

> Şöyle, şeker hastalığım var benim 2010 yılından beri teşhis edilen şeker hastalığım var. Tip-1 diyabetim, insülin kullanıyorum ben. Yani bu süreçte daha çok eve gönderildim, işyerinde de bu yüzden bulunduğum sürede de çok bir sıkıntı yaşamadım. Yine hani hep yasakların olduğu dönemlere denk geldi. İşte 8.sınıflar 12.sınıflar geldi, öğrencilerin çoğu gelmedi. Dönem dönem yoğunluklar oldu, maruz kaldık. Bir de ilk girişte olduğum için ben her gelenle muhatap oluyordum ama bir şekilde atlattık. (G15)

4.2.4. Salgın Sürecinde "Esnek" Çalışma Saatleri

Salgın sürecinde çalışma biçimleri, uzaktan çalışma biçimine ya da işten ancak kısıtlamalara uygun kurallarla çalışma biçimleri, aynı düzende çalışma biçimleri nedeniyle çalışma koşulları açısından sorunlar yaratmıştır.

Proje odaklı çalışanların süreli iş yetiştirme ya da projeyi fonlayan kuruluşun çalışma usullerine uyum sağlamak durumunda kalmaları açısından süreçler çalışanları epey zorlamıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri de eklenince odak problemi ya da çoklu görev (multitasking) durumundan kaynaklı yorgunluklar kadınlar tarafından fazlasıyla yaşanmıştır.

> Sözleşmede ve normal rutin konuşmalarda 8'e 6 çalışıyoruz. Sabah 8:00-18:00. Ama son dönemde bu çok esnedi yani online toplantılara geçildikten sonra. Özellikle mesela … (projeler için fon veren bir kamu kurumundan bahsediyor) tarafı. … Bey'in (bahsettiği kuruluşun mevcut başkanından bahsediyor) katıldığı tüm toplantıları akşam 6'dan sonra yapıyorlar. O biraz hırpalıyor. Hani mesai burada bitirip tam böyle çocuğa, eve, yemeğe vesaire odaklanırken kulaklıkla bir yandan o toplantılara katılıyoruz. Esneklik kalmadı, yani şöyle kalmadı. İyice esnedi süreç ama şirkette bir esneklik gelmedi. … süreler uzadı, esnedi. … (G1)

Bazı kuruluşlarda esnek çalışma düzenlemesi olsa bile uygulamada bunun yöneticiler tarafından pek istenmediği ya da çalışanların mevcut durumları nedeniyle bunu kullanamadığı görülmektedir.

> Ya bizde güya esnek çalışma var. Esnek çalışma da nasıl oluyor, sabah 10'a kadar gelip akşam ona göre çıkılabiliyor. Fakat yöneticilerimiz bu esnek çalışmaya çok sıcak bakmıyor. En azından bizim yöneticimiz. Biz yine 7:45-17:45 çalışmaya devam ediyoruz. Çok öyle bir esnekliğimiz yok. (G5)

> Yok değiliz. Yani esnek çalışma var belli düzeydi bi saat erken geliyo bi saat geç çıkabiliyoruz istersek ama onun dışında bugün gitmiyim işte sonra gidiyim falan gibi bi durum yok. Ama esneği getirdiler pandemi sürecinde. Şöyle belirli birimlerde vardı bu esnek çalışma pandemi öncesinde de onlar kendileri ayarlayabiliyodu. Pandemi sürecinde herkesi esnek yaptılar. Hani biraz da onu rahatlatmak amacıyla yani 2 saat erken geliyor 2 saat geç gidiyo biraz azaltıyor hani yani ama

> bence etkili olduğunu düşünmüyorum. Ben esnek de kullanamıyorum, çocuğu kreşe bırakıp aldığımız için biz. Öyle bi ihtimalim yok yani çocuğu daha erken bırakma şansım olmadığından. … en azından alışverişe falan gitceğiniz zaman hafta sonu gelip tamamlayabiliyosunuz … (G6)

> Yani belirli bi esnekliğim var ama yani şöyle şimdi biz 7.45-17.45 çalışıyoruz. Bazı bölümler esnek çalışıyor şirketimizde. Bu şu demek; yani aylık doldurmak zorunda olduğumuz bi mesai var 180 saat. Haftalık 45 saate denk geliyor, haftalık 45 saati cumartesi de dahil gelerek esnek çalışabiliyosunuz. Yani 9'da gelip çıkış saatiniz de günlük 9 saat olucak şekilde tamamlayıp çıkabiliyosunuz ama çok şey bakılmıyor hani, her gün herkes 10'da gelir o zaman diye bakılıyo. (G17)

Salgın sürecinde esnek çalışma uygulamasının bazı kuruluşlarda uygulama alanı bulduğu, bazılarında bulmadığı görülmüştür. Bu sürecin işleyişinde, etkisi belirleyici olan yöneticilerin bakış açısına bağlı olarak çalışanlar farklı deneyimler yaşamışlardır. Bu durumda esnekliğin hem proje odaklı işlerin yoğunluğu hem de toplumsal cinsiyet, annelik rollerinin eklenmesiyle, iş süresinin akşama, hatta geceye doğru kayması "karşılığında" uygulama alanı bulduğu görülmektedir.

> Pandemide çalışma esnekliği konusunda biz insan kaynakları olarak böyle bi şeye izin vermiyoruz dediler. Yine her zamanki gibi 8:00-17:30 arasında çalışcaksınız dediler. Ama bizim yöneticimiz pandemi ilk çıktığında demişti ki hani çocuğunuz var gün içerisinde onunla ilgilenmek durumunda kalabilirsiniz hani kendinizi stres altında hissetmeyin, iş planınızı kendiniz belirleyin demişti. O yüzden ben de mesela açıkçası odaklı bir şekilde çalışmaya başlamam sabah 10'u buluyo. Sabah kalkıyorum bi maillerimi falan temizliyorum, cevap vermem gerekenlere cevap veriyorum. O arada oğlum uyanıyo, biraz onunla vakit geçiriyorum, birlikte kahvaltı yapıyoruz. … 10'da başlıyorum ama 7'den 8'den önce de bilgisayarım kapanmıyo yani. Bazen ofistekine göre işler yani burdan daha uzayabiliyo. Öyle olunca çok geç saatlere kadar çalışabildiğiniz oluyor, dün gece mesela on bir buçuğa kadar çalıştım ben. … (G8)

4.2.5. İşe Gidiş Geliş Süreleri

Salgın sürecinde, özellikle evden çalışma ya da hibrit sistemin uygulandığı ve görüşmecilerden ilaç, seramik ve refrakter, elektronik sektörü gibi kuruluşlarda trafikte geçirilen zaman iş için ya da çalışanların kişisel ihtiyaçları için kullanılarak daha verimli bir ortam yaratıldığı görülmüştür. Ancak bu durum, trafikte geçirilen saatlerin çalışma saatlerine eklenmesi ve çalışma saatlerinin uzamasını da ortaya çıkarma tehlikesi barındırmaktadır.

Görüşmecilere işe gidiş geliş saatleri sorulmuş, üç kişinin ev ile iş arası yarım saatten az sürmekte, iki kişinin kırk dakika civarı, dört kişinin bir saat, sekiz kişinin bir iki saat aralığında, üç kişinin ise iki ve üzeri saat sürmektedir. Görüşmeciler işe gidiş geliş için ortalama 76 dakika harcamaktadır. Bu durum çalışanların zaten uzun olan çalışma süresini daha fazla artırmakta ve onları ek olarak yormaktadır. Salgın sürecinde evden çalışmaların arttığı dönemlerde bu işe gidiş geliş için harcanan zaman devreden çıkmış, bu günler bile bazı çalışanlar için bu yönüyle oldukça rahatlatıcı olmuştur.

> Dönüşümlü ofis ev, kesirler doğrultusunda ayda 1/5, 1/4, 1/3 gibi. Şu anda 1 ayda 5 gün ofise geliyorum, diğer günler evdeyim. Tabii etkilendik sosyal varlıklarız. İş yapma biçimimize daha fazla online toplantılar eklendi. Yüz yüze yaptığımız pek çok şeyi online yapar olduk. Yani çalışmaların devam edebildiğini gördüm, gereksiz de çok fazla trafikte vakit geçiriyorum İstanbul trafiğinde. Hani çok uzak bi noktada oturuyorum ben İstanbul'un. O nedenle hani avantajları da oldu dezavantajları da. Normale dönsün istiyorum tabii ki ama haftada bir evden çalışma kalıcı hale gelsin de istiyorum. Bi de sabah erken kalkıyorum, beş buçuklarda kalkıyorum ofise gittiğimde. (G18)

4.2.6. Salgın Sürecinde İş Yerlerinin Düzenlemeleri

Salgın sürecinde, iş yerlerinde sosyal izolasyonun azaltılması ve kısıtlama tedbirleriyle uyumlu olarak hem hijyen hem de sosyal izolasyonu sağlayan pek çok tedbir alınmıştır. Bu kapsamda kuruluşlarda genelde, maske ve dezenfektan kullanımlarının artırılması, yemekhane düzeninin paket servise dönmesi ve saat düzenlemesi, kartla geçiş

sistemlerinin olduğu kuruluşlarda yığılmayı önlemek adına birtakım teknik ya da zamansal düzenlemeler, virüsten korunmayla ilgili eğitim verilmesi, spor salonu gibi sosyal aktivite yapılan alanların kapatılması, açık ofislerde çalışma masalarının aralarına şeffaf paravanlar konulması, servislerde kişi sayısının azaltılması, herkesin serviste her gün aynı yere oturması uygulaması, kronik rahatsızlıkları olanların evlerine gönderilmesi, bilgilendirici ve uyarıcı duyuruların yapılması, iş giriş çıkış saatleri düzenlemeleri, toplu etkinliklere ara verilmesi, sigara içilebilir alanların belirlenmesi gibi düzenlemeler yapılmıştır.

Havacılık sektöründe savunma sanayi odaklı çalışan kuruluşlarda güvenlik sebebiyle evden çalışma çok uygun görülmediği için ofise gelen kişi sayısını azaltmak anlamında vardiya benzeri sisteme geçiş gibi sistemler uygulanmış, sonra salgın öncesi çalışma biçimine devam edilmiştir. Bu durumda görüşmecilerin aktardıklarına göre bu kuruluşlarda vaka sayılarında ülke geneline paralel olarak artış görülmüştür.

Görüşmecilerin olduğu diğer sektörlerde üretim odaklı çalışmayan, çalışmalarını evden de yürütebilenler için yarı evden yarı ofisten çalışmaya geçiş gibi çalışma düzenlemeleri söz konusu olmuştur. Toplantılar çevrim içi ortamda yapılmaya başlanmıştır.

Salgın sürecinde pek çok kuruluşta yaşanan ve çevrim içi ortamda yapılan toplantı sayısının olağanüstü şekilde artması ve çalışanların bundan olumsuz şekilde etkilenmesinden kaynaklı olarak görüşmecilerden biri çalıştığı kuruluşta "toplantısız saatler" uygulaması başlatıldığını belirtmiştir.

> Bi de bizim şirket "toplantısız saatler" diye çarşamba günleri yarım günü kapattı, toplantı koyamıyosunuz. Çünkü bu toplantı saatleri limitsiz bi hal almıştı. Hakikaten akşam eeıı sekizlerde dokuzlarda falan nereyi boş bulursanız oraya gibi bi hal almıştı. Geçen ay bi mail geldi Çarşamba yarım gün toplantısız saatler olarak ilan edildi, o saatlere kimse toplantı koyamıyor. Bizim şeyler de var "sendromsuz pazartesiler" mesela evden yoga uygulamaları, şimdi online'a döndü tabii, yüz yüze masajlar işte dondurmalar kahveler, bakımlar makımlar. Ama onlar istanbulda, şimdi online olunca herkes faydalanabilir hale geldi ama dokunarak bi şey yapamıyorlar ne yapcaklar

işte yoga filan. Şeyler var … (özel bir üniversiteden bahsediyor) üniversitesiyle ortak sertifikalı programlar var mesela onların online eğitimlerini alıyoruz her Cuma. Endüstri 4.0 en son o anlatıldı, ondan önce toplam 5.0, ondan önce oyun tasarımı. Eıı yani güzel bi program. (G16)

4.2.7. Uzun Süreli, Stresli Yoğun Çalışma Yaşamı ve Salgın Süreci Deneyimleri

Görüşmecilere, uzun süre çalışma gerektiren, stresli, yoğun bir çalışma hayatı olup olmadığı ve bu yoğunluğun nedenleri sorulmuştur.

Proje ve fon sağlayıcı kuruluşlarla/kişilerle çalışan çoğu çalışan, sektör ve şirket ayrımı olmaksızın çok fazla zorlandıklarını, salgın süreci ve toplumsal cinsiyet rolleri de eklenince bu sürecin kendileri için çok olumsuz bir hal aldığını şu ifadelerle belirtmişlerdir:

> Projeden kaynaklı aslında. Projenin tam yoğun zamanı. Hatta kapanma olduğunda doküman teslimimiz vardı. İki ay boyunca gece gündüz çalıştık. Yani ofiste de olsak öyle çalışacaktık. Yani projenin milestone'larında … doküman teslimlerinde daha yoğun geçiyor. Orayı öyle yoğun bir şekilde geçtik. (G2)

> Normalde pandemi öncesi de zaten yoğunduk. Pandemiyle birlikte aslında hiçbi şey değişmedi. Avantajı oldu, seyahatler kalktı, yol şeyi kalktı. … Evden sanki biraz daha konforlu oldu bazı şeyler. Aynı şekilde devam etti bu yoğunluk. İşlerimiz var yetiştirmemiz gereken, aldığımız sorumluluklar var. Şimdi evi daha önce düşünmüyodum. Çünkü çocuğum okula gidiyodu, öğle yemeği sabah kahvaltısı bi şekilde hallediyodu, büyük de olduğu için. Ama böyle olunca evde de bitakım ihtiyaçların halledilmesi gerekiyo. Hem onu planlamanız lazım pandemi döneminde hem de işle ilgili planlarınızı gerçekleştirmeniz lazım. Dolayısıyla bu artı bi iş. Yoğunluk, burdan bi yoğunluk geliyo. Aslında bi değişiklik yok ama artık başka sorumluluklarımız da var. Çünkü çocuklarımız evdeydi bütün pandemi boyunca. Benimki evdeydi en azından 9. sınıf olduğu için. Dolayısıyla onun da getirdiği bitakım sorumluluklar oldu evde olmasının. Aile bireylerinin hayatının değişmesi tabii bizleri de değiştiriyo. … sözleşmelerimiz, danışmanlık aldığımız patent vekillerimiz, onlarla birlikte yürütüyoruz, yurt dışında bu firmalar, onlarla ilgili bütün süreçlerimiz devam etti. (G7)

Çalışanlar, özellikle proje yönetimi, proje geliştirme işleri ile ilgili çalışma alanları olan ve birden fazla uzmanlık gerektiren alanların tek kişide toplanması ya da hem proje hem AR-GE işlerinin bir kişi üzerinde toplanması, orta düzey yönetici pozisyonlarında bulunmaları ve yöneticilerinin beklentilerini karşılamak durumunda kalmaları durumlarından kaynaklı olarak çok zorlanmaktadır. Bir yandan toplumsal cinsiyet rollerini eksiksiz sürdürmeye çabalayan çalışan kadınların, salgın sürecinin pek çok boyutu içeren etkileri, vaka oranlarının artması, kamudaki çalışma düzenlemeleri gibi değişkenler de bu sürecin çalışanlar için çok daha zor geçmesine neden olmuştur.

> Yoğunuz. Birçok konu var, yani ilgilendiğimiz sizin gibi birçok konuyla ilgileniyoruz. Bu kadar dağınık olması, bir yerde koordinasyon sağlamakta ben zorluk yaşıyorum. Küçük küçük bir sürü konu olabiliyor. Bazı dönemlerimiz çok yoğun geçebiliyor. Hâlâ devam eden gerçekleştirme dönemi kâbusumuz var. … Şu anda Büyük ölçekli kuruluşlarda kapalı ama bizim hâlâ devam eden projelerimiz var. Birçok projelerle ilgileniyoruz. Benim ilgilendiğim farklı konular da var aslında. İşte AR-GE merkezleri, bunların masraf yönetimiyle ilgili de çalışıyorum aynı zamanda. 3 grubuz biz, ihracat destekleri, proje bazlı teşvikler ve AR-GE bazlı teşvikler diye. Aslında ben 2 gruba çalışıyorum, orada biraz sıkıntı yaşıyorum. İş yüküm fazla. Konu çok fazla ve zorlanıyorum. Aslında konular yoğun ve çok olunca dikkat dağınıklığı yaratıyor. Bu kadar çok konunun tek bir kişi üzerinden yürütülmesi çok mantıklı gelmiyor bana. (G3)

> Tam olarak bir aslında nasıl söyleyeyim onu, hem çok geniş alanlara bakıyorum yani birden fazla rolü üstleniyorum hem de biraz bu karakterle de ilgili bence. Zaten ben şu an ne fikri haklar uzmanıyım diyebiliyorum ne sözleşmeler uzmanıyım ne üniversite sanayi iş birliği, yani ben böyle artık yaptığım işleri söylerken utanıyorum artık biliyo musunuz? İnsanlar çünkü nası ya bunların hepsini siz mi yapıyosunuz diyo. Evet ben yapıyorum yani diyorum ve bunların yanı sıra ekstra o kadar çok farklı şey yapıyoruz ki. Biraz işte bu ekstra farklı yaptıklarım zaten çok, iş yükü var biraz işte o ekstra yaptıklarım biraz, o kendi derdim oluyo işte. Hani yapmak istediğim şeyler içeride işte bağlılığı artırmak, sosyal sorumluluk projeleri vesaire onlar da çok iş yükümü artırıyo benim. ... (G8)

> Projenin yoğunluğu, ya ben tamamen proje bazlı çalışıyorum. Projede teknik yönetici olarak geçiyorum, firmadaki title'ım AR-GE mühendisi ama AR-GE'nin bir projesi olduğu için işte o

projede de başka sorumluluklarımız var vesaire. İşte yetiştirilecek dokümanlar, yapılacak araştırmalar, laboratuvar çalışmaları, malzeme mühendisi olduğum için. Üretimdeki bazı aksaklıkların çözülmesi, tedarikçilerle teknik görüşmelerin yapılması. Yani küçük bir ekibiz, hemen her işi yapmak gerekiyor süreçlerde. … Hemen her işi bizim yönetmemiz gerekiyor. Mesela şu anda dün, üretimden sorumlu arkadaşın testi pozitif çıktı ve bayram dönüşü yok bir hafta. Bayram dönüşü çok kritik işler vardı dolayısıyla onları yönetmek yine bize geçecek. Ekstra mesai olduğunu şu an oraya bakıp görebiliyorum yani. (G14)

... Arkadaş Şubat ayında başka bölüme geçti, onun bölüm değişikliğiyle birlikte çok fazla iş üstüme kaldı. Ya kendi işlerimin yanında. … Ama bunlar işte bi insanın üstünde de bi anda 8-9 proje olunca benim iş stresinden kastım bu aslında. Projelerimin kendi özelimde baktığınızda tek tek iş paketlerindeki stresten değil de eeıımm iş yükünün olmasıyla ilgili. Önceden …'nin (projelere fon veren bir devlet kuruluşundan bahsediyor) fonladığı … merkezi diye bi merkezimiz var. Orda … (aynı kuruluş) projelerine bakıyodum yine AR-GE projesi, üniversite ve KOBİ'lerle çalışıyoduk ama … (aynı kuruluş) fonluyodu. Daha sonra … Hanım'ın gitmesiyle … (projelere fon veren başka bir devlet kuruluşu) projelerine de dahil oldum. Bu …'lar (fon detayından bahsediyor), … (proje detayından bahsediyor) projesi ama hepsinde şey idari anlamda çalışıyorum. (G17)

… Başta, dallandırılmış bir iş politikamız var bizim. AR-GE kısmı zaten mobilyayla ilgilenmeyen bi bölüm. Çok fazla proje alıyoruz, süreli projeler oluyo. Bazı projelerimiz AR-GE projesi kapsamında, AR-GE teşviğinden faydalanabilmek için onların da bi süresi var. Ama dışardan aldığımız projelerde genelde bi strese uğruyoruz yani. Personel çıktığı zaman ya da pandemiden dolayı gelemediği zaman bi strese uğruyoruz evet. (G20)

Kamu kuruluşlarıyla çalışmak durumunda olmak da bu süreçte özellikle süreli işleri yürütmek açısından epey zorlayıcı olmuştur.

Eeıı örnek veriyorum, …'yle (projeler için fonlar veren bir devlet kuruluşu) biz çok yoğun çalışıyoruz. İki gün evden üç gün evden iki gün ofisten çalışıyolar ya da işte … (projeler için fonlar sağlayan bir kuruluş) 10:00-16:00 çalışıyo sanırım. Eeıı bankalar aynı şekilde öyle. Onlara göre uyum sağlamak zorundasınız yani. Ben 7:45'te geliyorum mesela işe ama görüşmem için on buçuğu beklemem gerekiyor mesela ya da bi konuyu görüşcem mesela, çünkü görüşceğim kişi iki gün evde yani, ben de onu evden şey yapmak istemiyorum, ofise geçiceği günü beklemem gerekiyor, böyle bi şeyimiz oldu. (G17)

Süreli işler yapan çalışanlar, bir yandan bütün çalışmalarını o süreye uygun şekilde düzenlemek bir yandan da salgın sürecinin yarattığı ekip arkadaşlarının ya da yöneticilerinin hastalığı geçirmesi durumunda onların da işlerini yapmak durumunda kalmaları dolayısıyla çok daha fazla stresli bir çalışma hayatı yaşamalarına neden olmaktadır.

> Bizim de işte bi şekilde iletişimde olmanız lazım falan o dönemde sıkıntıydı yani. Ya da iş yaptığımız kişilerden biri arıyosun adam yok yani COVID olmuş yani, o anda bi şeyler kalıyo yani yetiştiremiyosunuz. O dönemlerde yani yoksa ekstra bi durum olmuyo yani şu an aklıma gelmiyo. (G6)

> Şu anda çok sahibim. Bu AR-GE merkezleri raporları vesaire hepsinin dead-line'ının mayıs ayında olması. Aynı zamanda ekip arkadaşlarımdan bir tanesinin ne yazık ki COVID'e yakalanmış olması, hep birlikte ona destek oluyoruz vesaire. Daha sonra işte yanı aslında geçici dönemlik bir şey gibi düşünüyorum. Yoksa hani öyle aşırı stresli vesaire bir işim olduğunu düşünmüyorum. Yani sadece proje yönetimi olmadığı için bir sürü farklı alanda bir sürü farklı işi olan bir ekibiz yani. Bu çok mutlu ediyor aslında. Bir gün patentleri yapıyorum, bir gün AR-GE raporlarına, projelere bakıyorum, bir gün maliyet hesabı. Hepsi öyle ama bu şey yapıyor beni ama ekibimin de katkısı olduğunu şey yapıyorum. Güzel, mutlu bir çalışma ortamına, iyi arkadaşlara sahibim. (G13)

> Bizde süreli iş dediğimiz şey, ruhsat almak için otoritelere başvuru yapıyoruz, o otoriteler de soru iletiyo, danışman soruları da olabiliyor dosya gittikten sonra ve onların hepsinin deadline'ı oluyo. Bu deadline'larla onu göndermek için çok fazla departmandan iş talebi istiyoruz ve onları kontrol ediyoruz planlıyoruz. Bunları planlı mesela yarın o soru gelicek diyemiyoruz hani yani 3-4 tane bir anda gelebilir, ertesi gün daha fazla gelebilir. Bi düzeni yok çünkü dış kaynaktan gelen sorular bunlar ve termini var. Mesela ruhsat yenilemeye zamanında başvurmazsanız o ilacı piyasaya vermek için ruhsatı kaybedersiniz. Deadline'lar şöyle ticari olarak da kayba sebep olur şirketin. … Onlar tabii ki stres yapıyo. İşte bi iş istediğinde insanların tavrı da hani acil çok acil diyosun ama o gün ona 10 tane çok acil iş gelmiş oluyor. Aciller içinde de önceliklendirme yapmak lazım. Yani şirketin en az zarara uğrayacağı şey en altta. Yani biz onu MPV'yle ölçüyoruz. Proje yönetimi bizim ilaçta çok fazla iş alanı olan gruptur. Genel olarak terminler süreli işler olduğu için stres kaynağı olabilir. (G18)

> … Bizde şöyle termin süresi çok önemli. Yani bizim işlerimizde işte belediyelerle beraber çalıştığımız için bi de sözleşmelerimizde şöyle bir durum var, verdiğimiz termin süresini geciktirdiğimiz zaman cezai işlem uygulanıyo. Ekstra bize ödenecek paradan bi kesilme oluyo. Bu sebepten dolayı biz hep yoğun bi tempo çalışıyoruz çünkü revizyon da çok var bizde sürekli revizyon yaptığımız için. İşler istediğimiz gibi sürekli bitmiyo. O yüzden yoğun bi tempo var maalesef. (G19)

Yöneticiye bire bir bağlı çalışma durumunda olanların yoğunlukları da anlık isteklere cevap vermek zorunda kalmaktan kaynaklanmaktadır.

> Bizde de yoğunluk şöyle. Anlık her şey istendiği için o yoğunluklar. Hemen talebe cevap vermem gerektiği için. Mesela atıyorum şu saate kadar şunu atın dediklerinde onu o saate kadar atmam gerektiği için ve onu birçok kişiden toplamam gerektiği için onun bir stresi oluyor. Onu toparlayana kadar bir rahat oluyorum. Ya da bir talep açılacaksa vesaire onlarla ilgili böyle bir yoğunluğum oluyor. Ayriyeten toplantı kısımları vesaire, toplantı çağrıları. Yöneticimin istediği ayrı istekler oluyor, onların yoğunluğunu yaşıyorum ben. Bölümün istekleri, kişilerin istekleri. Biliyorsunuz ki hani şimdi tam bir işe koyuluyorsunuz, tam hani senin hiç işin yokmuş gibi pat birisi geliyor o anda bir şey istiyor. Yardımcı olmak adına hemen bırakıyorsun işini ilgileniyorsun falan, o bölünmeler de senin işini biraz uzatıyor. (G5)

Yine proje odaklı çalışan ve müşteri kitlesi gereği salgın sürecinde görüşmeleri sürekli olarak yüz yüze olmasını talep etmeleri dolayısıyla hastalık riskiyle daha fazla karşılaşmışlardır.

> Beraber çalıştığımız insanlar yani bize projeyi veren insanlar daha çok işte böyle fabrika sahibi, biraz daha şey hani böyle naza şeye, kodoman diyebileceğimiz kişiler oldukları için onlar karşılıklı konuşmak istiyolar. Evden çalıştığımızda mesela çok bilgisayar üzerinden görüşmek istemiyolar hani, bire bir karşılarına olup projeyi anlatmalısın, sorularına cevap vermelisin hani bunu talep ediyolar bizden. Tek yaşadığımız iletişim sıkıntısı aslında onlarlaydı yoksa ekip için bi sıkıntı yaşamıyoruz. İlk bu Mart ayında 3 aylık ev kapanma sürecinde de bizim mesela bazı özel müşterilerimiz var baya bize nazı geçebilecek müşterilerimiz, mesela o dönemde yine biz onlarla yüz yüze görüşme yaptık. Zaten çalışma izinlerimiz vardı, bizin patronlarımızdan istiyolardı, eıı o kişilerle bire bir görüşme yaptık ofiste yani, onlar özellikle talep ediyolardı görmek istiyoruz diye

> muhatap istiyolardı. Bizi ekrandan böyle yeterince hırpalayamıyolar (gülüyor), biraz öyle bi durum var. (G19)

Çalışma düzenlemesi salgın sürecinde hep iş yerinden olan çalışanlar, uygulanan dışarı çıkma ve toplu alanlarla ilgili kısıtlamalar nedeniyle kişisel ve evle ilgili ihtiyaçlarını düzenlemede oldukça fazla zorluklar yaşamışlardır.

> Bunun dışında kişisel olarak da iş dışında yani kişisel olarak da bizim çalışma saatimiz değişti yani vardiyalı kalktıktan sonra da bütün bu 2020 Ekim'den sonraki süreci söylüyorum, hafta sonları kapalıydı, işte kişisel işlerimiz oluyo, güzellik merkezinde, işte AVM'de, bankada yani. Gerçekten 17.45'ten sonra çıktıktan sonra da burda işte bi de çıkamıyosunuz da burda öyle bi sıkıntı var … kapanmış oluyo her yer. Hafta sonu zaten halledemiyosunuz yani öyle sıkıntılarım oldu. Gerçekten hafta için bizi ayda 180 saat çalıştırdılar, 7.45-17.45. ama hafta sonu hiçbi şekilde parka gitmemiz, seyahat etmemiz her şey yasaktı yani. Bunu tabii ki haklı olarak vaka sayılarını kontrol altına almak istiyolar ama dediğim gibi bunun tam kapanmayla olucağını düşünüyorum ama bu şekilde de çalışan kesim mağdur edildi. Yani benim çalışma saatimde ya da evden çalışma gibi bi durum söz konusu olmadı hani evden çalışsam en azından 7'de kalkıp 10'da gidip AVM'ye gidip 11'e kadar işimi halledicem falan öyle bi durum da olmadı. … babam da aynı şekilde, asla markete gidemiyoduk yani sürekli Getir'den söylüyoduk. ... (G17)

Tamamen AR-GE bazlı ya da insan kaynakları, kurumsal ilişkiler gibi yasal mesai saatlerine uygun işlerde çalışanlar için bu yoğunluk genelde mesai saatleri içinde kalabilmektedir.

4.2.8. Fazla Mesailer ve Salgın Sürecinde Görünmeyen Emeğin Farklı Boyutları

Görüşmecilerle yapılan görüşmelerde alınan yanıtlarda, fazla mesai ödemelerinin yapılmasının, yöneticinin vizyonun bağlı olarak değiştiği görülmektedir. Havacılık sektöründe çalışanlara mesai ödemeleri yerleşkeyle sınırlı olarak yapılırken; otomotiv yan sanayi, mobilya, ilaç, seramik ve refrakter, elektronik sektörlerinde, fazladan yapılan mesailer için ödeme yapılmadığı belirtilmektedir. Bununla birlikte, salgın sürecinde

evden çalışmaların boyutu ve süresi değişmiş, evde olunduğu için mesai yapmıyormuş ya da zaten evdeyken yapması olağanmış gibi bir algı oluştuğu şu ifadelerle aktarılmıştır:

> Mesaiye kalmak durumunda kalmadık. Öyle bir durum olmadı. Genelde kalmamızı da istemiyorlar salgın döneminde. Kontrolü sağlamak için. En kötü alıyoruz bilgisayarımızı evden devam ediyoruz. Evde bi mesai, fazladan bi mesai yapıyoruz ama. Görünmeyen mesai evet. (G3)

> Kalırsanız fazla mesai ödemeleriniz yapılıyo evet. Çok sık olmasa da yani …'ta genel anlamda çok fazla fazla mesaiye kalınıyo. O anlamda düşününce benim baya az. Yani evde olmuyo diyemem ama bilgisayarım kapanmıyor gibi de böyle bi uzun saatler değil. Ama illaki oluyo yani telefonum çalıyo, mail geliyo. (G17)

> Her gün, her hafta. Karşılığını alıyoruz ama aldığımız halde can dayanmıyo bazen yani. Eşime diyodum beni hafta sonu rahat bırak yani. Hafta sonları evden de çalışabiliyoruz, ofise de gidebiliyoruz. Ama şartlardan kaynaklı şu dönemde evden çalışıyoruz. Cumartesi, Pazar, artık o işin yoğunluğuna göre mesela 19 Mayıs'ta da çalıştım. Ondan sonra o iş yoğunluğuna göre çalışmak zorunda kalıyoruz. (G19)

> Evet. Ödeme yapılmıyor. Evden çok değil ama şimdi söyliyim normalde AR-GE'de %70 araştırıp %30 bi üretim sağlarsınız, araştırdığınızı uygularsınız. Bizim tam tersi. Biz birazcık %70 çalışıp %30 vakit ayırabiliyoruz araştırma kısmına. Araştıramadığımız zamanlarda evde araştırma konusuna zaman harcıyoruz. (G20)

Salgın sürecinde mesai biçimi, süresi ve algısı hem yöneticiler hem çalışanlar açısından çalışanlar aleyhine değişmek durumunda kalmıştır. Bu süreçte çalışma düzeni, evden çalışma saatleri giderek uzayan ve ne zaman çalışılacağı belli olmayan, iş oldukça akşamları ve hafta sonları da çalışılabilen bir hal almış ve bu durum olağanlaşmıştır.

> 50'nin üstüdür kesin. Cumartesi. Ya bizim müdürümüz her zaman cumartesi gelinmesini seven bir insan. Üretim olduğu için 3 vardiya çalışılıyor, 7 gün 3 vardiya çalışılıyor fabrikada ve biz AR-GE'de olmamıza rağmen, üretimin başında değiliz ama o bir görünmemizi fabrikada fiziksel bulunmamızı hep isteyen müdür kaynaklı, müdür bakış açılı bir durum bu. Şimdi bir de projede iş yükü fazla olup işte teslimatlar vesaire yapılamayınca oradaki açığı kapatmamızı daha çok bekliyorlar. Baskı pandemiden kaynaklı değil ama pandemiyle bizim süreçlerin bir araya gelmesi.

> Pandemiden dolayı bazı süreçlerin uzaması gibi konulardan daha sıkı çalışmamız bekleniyor yani. (G14)

Görüşmecilere günlük/haftalık çalışma saatleri sorulduğunda, çoğu yasal çalışma saatlerinin üzerinde çalıştığını belirtmiştir. Görüşmecilerden sekizi haftalık 45 saat çalıştığını ve ekstra iş olduğunda çalıştığını, beşi 50 saate yakın ya da 50 saat çalıştığını, 3 kişi 50-55 saat arasında çalıştığını, iki kişi ise haftalık çalışma saatlerinin 60-65 saati bulduğunu belirtmiştir. Çok fazla saatler çalışanlara ek mesai ödemesi yapılmadığı saptanmıştır.

İş gereği yapılan fazla çalışmalar konusunda şikayetçi olanlar bulunmakla birlikte işini sevdiği için bu çalışmalar konusunda bir kabullenmişlik de görülmektedir.

> Dediğim gibi gönüllü durumlar dışında maksimum bir toplantı olabilir, bir cihaz kurulumu olabilir, kaldığım oldu ama dediğim gibi sayısı 2 veya 3'tür. Onda da ki sorarlar yeni hiç böyle zorunlu beni kaldırdıklarını hatırlamıyorum. Onun dışında kalıyorum ne bileyim …'dayken mesela bir analiz başlatıyorum, şey yeni bitene kadar orada duruyorum, onlar gönüllü yani. Tercihen akşamları ve hafta sonu gönüllü çalışıyorum, kimse zorlamıyor, ben biraz seviyorum, onunla ilgili herhalde. (G10)

> … Yani şöyle ki işin benim yöneticimin bana zorunlu tuttuğu şekilde çalışmıyorum. Ben kendim çalışıyorum ama mecburen aslında çalışmam gerekiyor. Projelerin gerekliliği sebebiyle çalışıyorum. Bir de bazen başka departmanlardaki arkadaşlarımızla beraber çalışmamız gerekiyor. Onların da kendi sorumlulukları, bizim sorumluluklarımız. Hafta içi uygun olmadığı zaman hafta sonu birlikte çalışıyoruz. (G11)

Toplantıların çevrim içi kanallardan yapılması çalışma sürecini bir yandan kolaylaştırırken bir yandan da yurt dışı toplantılar nedeniyle evde olunduğunda ne zaman çalıştığının önemi yokmuş gibi bir durum ortaya çıkmış ve zaman, çalışma saatleri, kişisel saatler gibi sınırlar silikleşmiştir.

> Bazı toplantıları belki yapabiliyorum. İş birliklerimize göre farklı iş birliklerimiz var onlarla birlikte yürüttüğümüz mesela Amerika'da olan toplantılarımız var. 7-8 saat fark var. Onlara uyum

sağlamanız lazım. Sabah 2'lerde 3'lerde toplantı yapabilirsiniz. Ama bu şu demek değil sen 2'de 3'te toplantı yaparsın 8'de mesai. Kalkarsın 10'da başlarsın. Haftalık ortalama en az 45 saat çalışıyorum. İş oldukça çalışıyorum akşamları ve hafta sonları da. Pandemi sürecinde benim şöyle oldu çalışmam: iş odaklı. İş hangi zaman ve süreçte yapılması gerekiyosa, artık bi zaman kavramı kalmadı mesela. Akşam 7'den sonra da kalkıp çalışabiliyorum mesela. Eskiden neydi 6'da kapatırdık bilgisayarımızı ve giderdik. Böyle bi şey yok artık. 7'den sonra da ben açabilirim 8'den sonra açabilirim ona cevap vermem gerekiyosa 10'da da. Aslında biraz bireye de bağlı bu. Ama diğer taraftan esnekliğim de var çalışma saati olarak evden çalıştığım durumlarda. (G7)

Benim 45 olduğu zamanlar oldu ama bu haftayı sorsanız eyvah eyvah yani. Akşamları hep çalıştım çünkü. Yani her akşama 2 saat koyabilirim herhalde son zaman, yani en yoğun zamanı söylüyorum. Cumartesi'ye de bir 3 saat koyarım. 60'a yaklaşırım yani öyle söyleyeyim. Bir de şey bu yılın başlarına kadar ben AR-GE mühendisi olarak çalışıyordum, projeye yeni geçtim. Ordayken çok daha rahattım, buraya geçince zorlaştı biraz. Oradayken hiç mesai yapmıyordum. (G9)

Görüşmecilere, devamlı ya da mesai dışında daima ulaşılabilir olmaları beklenip beklenmediği sorulduğunda, yarıdan fazlası beklendiğini, dört kişi beklenmediğini belirtmiştir. Bu konudan epey şikayetçi olan bir görüşmeci bir önce çalıştığı şirketindeki durumu detaylı şekilde aktarmıştır.

…'da (önceki çalıştığı şirketten bahsediyor) bekleniyordu kesinlikle. İnsanlar zaten seni cep telefonundan arıyorlardı. Yani bu çok rahatsız edici bir süre. Ne masa telefonu ne mail. Telefonlar arıyorlar, bu çok kötü. Zaten şirketlerde genelde WhatsApp grubu kuruluyor. Şu an benim çalıştığım yer küçük ölçekli. Kalkıp patron benim WhatsApp grubu kuramaz. Herhangi bi yöneticim ya da müdürüm yok. Ama …'da (eski çalıştığı şirketten bahsediyor) İK grubu diye bir grup var, Allah'ım oradan gece gündüz bizim yöneticilerimiz sağ olsun iş de bilmezdi. Kulakları çınlasın. Sürekli yazardı, bu ne olmuş, şu ne olmuş. Yani hafta sonundasın, senelik izindesin, bir hafta senelik izindesin. Sana özel sektörde hepsi topu ne kadar tatilin var? Bir açıyorsun telefonu bu ne oldu, şu dosyayı nereye koydun, şu neydi, şu maile nasıl cevap vereceksin. Ki açıklamalı anlatmışsındır ama onu anlamaya şey yapmazlar, çalışmazlar. Yani o WhatsApp grupları mahveder yani seni. .... Gece gündüz aranırsın, yazarlar. Cevap vermezsen suçlu olursun. Çünkü

dönüşte beş karış suratla bekliyor olacağı için. ... Yani illa bilgisayarını açmak gerekmiyor o ulaşılabilir olmak için. Telefon en büyük düşman, özel sektörün. (G12)

4.2.9. Kariyer Planları ve İlerlemeler

Görüşmecilere kariyer planlaması, beklentileri ve kıdem vb. durumların salgın sürecinden etkilenip etkilenmediği sorulmuştur.

Görüşmeciler, kariyer gelişimi ve planlamalarıyla ilgili süreçlerde salgın döneminden kaynaklı gecikmeler yaşadıklarını belirtmişlerdir.

> Evet salgın süreci tabi birçok şeyi sekteye uğrattı. Gelişimle ilgili yapmak istediğimiz birçok şeyi biraz beklesin dediğimiz durumlar oldu açıkçası. Hani katılmak istediğimiz eğitimler olabilirdi. Online da olsun istemiyorsunuz bazı şeyleri bazen. Çok verimli olmuyor. Belki birebirde iyi olabilir de, biraz da çocuğun verdiği şey de olabilir. Akşamleyin atıyorum onda görüyorum bir eğitim ona yazılmak istiyorum. Ama kızım beni çok rahat bırakmadığı için, zaten gündüz onu görmüyorum, ona bir ihmalkarlık söz konusu. Akşam gelip yine bir eğitimle uğraşırsam yine onu ihmal edersem çocuğum temelli benden kopmuş olacak. Ne bileyim zaten kreşe gidiyor akşam buluşuyoruz. Hadi o aman diliminde arkadaşlarıyla vakit geçiriyor, ben de iş yerinde işlerle vakit geçiriyorum. Geliyoruz, o anda da kızımla artık verimli vakit geçirmek istiyorum. Eşimle, kızımla ona da vakit ayırmak istiyorum. Zaten 2-3 saat beraber oluyorsun, sonra dinlenip uykunu alıp tekrar işlerine koyulman gerekiyor. Mecburen. (G5)

> Etkilendi tabi. Belli sınavlara girmeniz gerekiyor onlar etkilendi. Yüz yüze bazı görüşmeleri yapamıyosunuz tabi performans görüşmelerini bilmem neleri. Yani kısıtlandı diyelim hani yüzde yüz şey olmadı tabi ama her şey online'a dönünce süreçler ona göre etkilendi ve uzadı. (G16)

Çalıştığı kuruluşta kariyer planlarını yapan insan kaynakları çalışanı olan görüşmeci salgından kaynaklı olarak yaşanılan gecikmelerin olduğunu vurgulamıştır:

> Salgının önündeyiz şu an. Salgının önünde olduğumuz için şu an şey ilerlemeyecek mesela benim görevim pozisyonu belirleyip aslında bu performans dediğimi şeyi kurmak. Ama şu an salgın dönemindesin, işe aldığın adam COVID çıktığı için 15 gün gelemiyor. 15 gün gelemediği için sen sistemini kurmakta zorluk yaşıyorsun. COVID olduğu için toplantılar düzenlenemiyor. İstedikleri

> kariyer gelişimi oluşturulamadığı için almaları gereken eğitim var, dirsek dirseğe sınıf eğitimi aldırman gerekiyor insanlara ama COVID var. Alamıyorsun. Tam pozisyonları kurmak için Adana, Diyarbakır, Samsun fabrikalarına gitmem gerekiyor ama COVID var gidemiyorum. Yasak var gidemiyorum. Yani bu salgın insanların bir araya gelmesine engel olduğu sürece ulaşabilirliği engellediği sürece ne yazık ki şirketlerdeki bu performans ve kariyer gelişimi süreçleri sekteye uğruyor. (G12)

Görüşmecilerin büyük çoğunluğu, muhtemelen kurumsal şirketler olmalarından kaynaklı terfi, performans değerlendirme süreçlerinin salgından çok fazla etkilenmediğini belirtirken bazıları da bu etkileri kendi deneyimi açısından yaşadığını dile getirmiştir. Bazı görüşmeciler de şirketlerinde terfi gibi bir durum olmadığını belirtmiştir.

> Yani aslında benim kıdem tarihim denk gelmedi, o yüzden öyle bi sorun yaşamadım. Ama şimdi bölüm değiştirdim mesela, eski bölümümde olsa sıkıntı yaşayabilirdim. Orda biraz daha böyle şeyler hani hemen oldu senin yılın geldi gibi verelim gibi bi durum yok. Biraz yokuşa sürebiliyorlar ama bu bölüme göre çok değişiyo yani hani kuruluşu genelleyemem bu yüzden. (G6)

> Etkilendi evet. Şöyle aslında geçen yıl terfi aldım ama zam oranım bi terfi olarak verilmedi pandemiden dolayı. Zam beklentim karşılanmadı ve bunun gerekçesinin pandemi olduğunu öne sürüldü. Bu yıl yine bi terfi beklentim vardı, bu yıl da farklı sebeplerden dolayı bi yıl daha beklemem gerektiği söylendi. (G8)

> Etkilendi. Şimdi bizim burda şey oluyo iki senede bir kıdem şeyimiz oluyo terfimiz oluyo. ... Ben bununla ilgili biraz sıkıntı yaşıyorum. Gelmesine rağmen onay sürecinde bekletiliyor, neden bekletildiğine dair bi şey de bilmiyorum. Demin bahsetmiş olduğum performans işte kriterleri var ya ABCD. Bildiğim kadarıyla C ve D için hani ya çevremde çok alan da olmadığı için B falan bilmiyorum da performans kriteri burda bi ölçü, 2 yılı doldurmanız bi ölçü eıı terfi alabilmeniz için. Mesela benim hepsi sağlamasına rağmen işte biz burda akademik eğitimler alıyoruz, işte eğitimlerinize bakılıyo almış mı? Eeıı performans şeyinize bakılıyo hani notunuza bakılıyo, çalışma sürenize bakılıyo. Hepsi sağlamasına rağmen bekletiliyor yani ben de bilmiyorum neden. ... Ben de artık soruyorum … bi yanlışlık mı var neyi eksik yapıyorum falan da tamam deniliyo, yine de bekletiliyor, İK'da deniliyo. Bi 3 aydır falan bekliyorum. (G17)

> Valla peşini bıraksaydım etkilenicekti ama kendim peşini bırakmadığım için etkilenmedi. Ama çok mücadele ettim hani. DDI'la ilgili kariyer gelişim hedeflerim vardı. Bi assesment geçirdim, şimdi kariyer gelişimi üzerine bi çalışma yapıyorum. (G18)

> Eeıı aslında şöyle oldu. Ben kendimi geliştirmeyi seven bi insanım. Biraz daha böyle aktif eeıı kendimi geliştirebileceğim etkinlikler seminerler falan vardı, onları yapamadım tabi. Bizde de sürekli kendini güncel tutmak önemli. Eeıı hani şirkette bu dönemden kaynaklı bi ilerlemem olduğunu söyleyemem ama kişisel gelişimim için yapamadığım şeyler var. Yani şöyle şimdi bizde terfi gibi bi şey çok yok. Bi ana temel kadromuz var, yöneticimiz, işte İK müdürü, muhasebe müdürü, onlar ekstradan var. Onun dışında herkes zaten proje mühendisi ya da mimar. Yani onların arasında da terfi gibi bi durumumuz olmuyo açıkçası. Hani ekstra performans zammı alıyosun bizdeki terfi o oluyo en fazla. Tabii etkilendi, performans zammı olmadı tabii genel durumdan kaynaklı. (G19)

Eğitim alanında faaliyet gösteren, hizmet sektöründe çalışan görüşmeci, kısa çalışma ödenekleri alınması sürecinde etkilendiklerini belirtmektedir.

> Salgın sürecinden şöyle etkilendi, kısa çalışma ödeneğinde olduğumuz için sağlık sigortası yattı ama tazminat için ödenecek kıdem kısmı yatmadı. 1 yıla yakın kaybım var oradan. Yani sağlık ödemeleri olsun, hastalanınca insanlar gitsin diye ödendi ama sigortamız eksik yattı. (G15)

Kariyer planlamasına ilişkin cinsiyete dayalı bir eşitsizlik yaşayıp yaşamadıkları sorulan görüşmecilerden çoğu böyle bir şeyin yaşanmadığını, hatta bazı kuruluşlarda "pozitif ayrımcılık" yapıldığını dile getirmiştir.

Bir önce çalıştıkları iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin durumlarla karşılaştığını söyleyen bir görüşmeci annelik ve çocuğu konusunda yaşadığı deneyimini şöyle aktarmaktadır.

> Bu işyerimde yok ama önceki işyerimde karşılaştım. Doğum iznimden döndüğümde çok komik bir zam artışı aldım. Gerçekten çok komikti %7 gibi bir zam aldım sanırım. Önceki yıllarda %20 - %30 civarında aldığım zam birden %7'ye düşmüştü. Ki ben bunun performansa dayalı olduğunu hiç düşünmüyorum. Sadece sıkıntılı bir hamilelik süreci geçirdim, raporlu olduğum için ve aslında

hamile kaldığım için evet cezalandırıldım. ... Çünkü onlara göre rapor almam bile keyfi gözüktü. Evet aslında o zam yılının içerisinde ayrıldım ama tamamiyle kişisel isteğim. Oğluma kendim bakma isteğim. O sebepten ayrıldım. Ama hani çalışmaya devam edeceğimi düşünseydim ayrılmazdım ve muhtemelen de hakkımı arardım ama benim için boşa bir çaba olurdu. ... (G3)

Hayatında bu tip durumları çokça yaşadığını belirten bir görüşmeci ayrımcılığa uğradığı deneyimlerini detaylı şekilde aktarmıştır.

… Yıllar içerisinde biçok şey yaşadım ama bi tanesi hâlâ böyle beynime kazınmış ve her yerde dile getirdiğim hâlâ çok sinirlerimi bozan bi durum. … Terfimi alıcaktım. Bizde terfiler nisan ayında verilir, benim de artık hamileliğimin son ayları Nisan ayı hani Haziran'da doğum yapıcam, mayısta doğum iznine ayırılıcam. İşte ben bunu Ekim, Kasım ayı gibi yöneticimle paylaştığımda bana hamileliğimi gizlemem gerektiğini, gizlersem iyi olacağını, …, eğer insan kaynakları duyarsa ee hani … 'e biz Nisan'da terfi vericez ama zaten doğum iznine ayrılıcak, eıı hani o yüzden terfisini erteleyelim gibi bir düşünce olabilir insan kaynakları tarafından, o yüzden sen hamileliğini gizle dedi bana. Ve ben gerçekten 5 ay boyunca -göbeğim falan da çıkmamıştı çok kilo da almamıştım- … gizli tuttum hamileliğimi. Sonra ıı tabii ki herkes öğrendi göbeğim şişiyo bilmem ne ve gerçekten o yıl bana terfimi vermediler biliyo musunuz? Hem başka şeyleri bahane ettiler yok sisteme bir önceki terfi tarihini yanlış düşmüşüz de normalde işte benim iki yılda bi terfiyi hak ederiz yani uzman yardımcılığından uzmanlığa geçmek için 2 yıldır. Benim işte bir önceki terfim yanlış girilmiş tarihi de sistemdeki terfiden bir buçuk yıl gözüküyomuş da o yüzden 2 yılı tamamlamak için 1 yıl daha beklemem gerekiyomuş da o kadar saçma bahaneler buldular ki. Bir de şeyi yaşamıştım yöneticim bana şey demişti. Şey oluyo biliyo musunuz duygu hanım bilmiyorum sizin işyerlerinizde de öyle mi -ki Türkiye'nin kurumsal yerlerinde çalışıyoruz- ben Türkiye'de Türk firması olup Türk CEO'lara Türk müdürlere sahip olup bunların yaşanmadığı bir şirket olduğunu düşünmüyorum ya. Gerçekten. Çünkü yani biz biçok şirketten de biçok arkadaşım var, herkeste benzer şeyler yaşanıyo yani. ... Mesela yöneticim bana şey demişti -e tabii sizin hayatınızla ilgili bazı şeyleri öğreniyor- bi gün seni mi Ahmet'i seni mi işten çıkarmak zorunda kalsam, Ahmet'in eşi çalışmıyo ve o erkek, evi geçindirmek zorunda ama senin eşinin işi iyi durumu iyi ve sen kadınsın o yüzden seni çıkartırım demişti bana. … Ve ben şu an bunu insan kaynakları direktörümüze anlattığımda inanın inanamıyolar, şok oluyolar ama tek yaptıkları şey inanmıyorum şok oldum. … Tek verdikleri tepki bu yani. Mesela bu ay biz terfiler yaşadık. 6 ay

önce mesela ikisi de aynı bölümden mezun ikisi de sıfır tecrübeyle işe başlamış bir kadın bir erkek arkadaşım vardı. Ki ben bir dönem onların projelerini yönettim, kadının da performansını biliyorum erkek arkadaşın da performansını biliyorum. Şimdi bu sene erkek arkadaşı yönetici yaptılar. Ve ben niye sebebini bilmiyorum yani kadın arkadaşı yönetici yapmadılar da niye erkeği

yaptılar sebebini bilmiyorum yani. Ve kadına da evet biz erkek arkadaşı tercih ettik ama senin için de şöyle bir kariyer planı düşündük gibi bir alternatif de sunulmuyo, o çok üzücü yani. Bir şekilde üst yönetim bu kararı alıyo ve ister devam et iste yoluna bak diyo yani aslında bi noktada buna geliyor sonuç. (G8)

Bir görüşmeci, çalıştığı kuruluşta kariyerle alakalı cinsiyet eşitsizliği yaşanan ve şahit olduğu durumu şöyle aktarmaktadır.

Yani (gülüyor) ben şu ana kadar kendimle şahit olmadım ama yakından gözlemlediğim bir olay oldu aslında. Mesela … Hanım için oldu aslında. Mesela bizim o sırada başka bi bölüm kurulmuştu. Ve yeni bi şeflik açılmıştı. … hanım da aslında tecrübeli bi personel, çalışma yılı olsun tecrübeli olsun, ama onun yerine mesela başka birisi getirildi, erkek. Aynı düzeyde tecrübe ve yaş anlamında. Ve bambaşka bi konuyla alakalı. Şef pozisyonuydu. Aslında bizim bu çok dinamik bi şey yani yöneticilerimiz çok sık değişiyo. Ben şu ana kadar hiç kadın yöneticiyle çalışmadım, çok sık değişti. Bu üçüncü şefim hatta, ikinci müdürüm, hepsi erkekti. (G17)

Pek çok kişi ise cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi durumların açıktan yaşanmadığı ancak böyle bir bakış açısı olduğu için uygulamalara da o yönde yansıdığını belirtmektedir.

Cinsiyete dayalı, ya şöyle söyleyeyim. Ben kendi adıma yaşamadım. Ben mesela şu anda çalıştığım bölümde de bir dönem liderlik pozisyonuna geçtim, sonra liderlik pozisyonu kapandı falan normal tekrar mühendislik kadrosuna, benim böyle çok inişli çıkışlı kariyer. Ama yöneticiliğe layık görüldüm sonuçta 2 defa. 1 tanesinde de genel müdürümüz liderlik pozisyonunu kapattığı için hani normal pozisyonuma döndüm. Diğeri de kendi isteğimle hani geçtim diyeyim. Cinsiyete dayalı çok yaşamadım ama şirketimize baktığınızda …'a, yöneticilerin herhalde %90'ı erkektir diyebilirim. Benim söylediğim biraz afaki olabilir, bakmak lazım. Hani şirket verilerine bakmak lazım. Baktığımız zaman direktör bir kadın yok hani şirkette, müdür var. Sanki cinsiyetçi yaklaşım biraz var aslında şirket genelinde. (G4)

> Hayır düşünmüyorum. Yani böyle somut bir kanıt zor tabi ama yani bakınca hani yönetici oranına şirketteki kadın oranına düşük oldukça. Bunun yani teknisyen ağırlıklı bir şirket olduğumuzla ilgili olduğunu söylüyorlar ama yani beyaz yakada da bence düşük. Yani böyle somut bir şey yok ama bence var aslında. Nasıl olduğunu bilmiyorum ama mesela insanlar bir kadın çalışanı olduğu zaman onun hamileliğini vesaire her şeyini düşünüp bir şekilde geri adım atıyorlar. Daha alternatifine yöneliyorlar erkek olarak. Ama işte somut bir şey söyleyemiyor insan, şunun başına şöyle bir şey gelmiş gibi bir şey olmuyor ama aslında var yani böyle bir şey. (G11)

> Şöyle mesela iş seyahatlerinde bunu ben fark ettim. Bana karşı olmasa da şunu gördüm mesela. Hani onun da mesela çocuğu var onu göndermeyelim bu gitsin. Buna birebir şahit olduğumu biliyorum. Kadın için evet. Çok şaşırmıştım. Ya da mesela ben üretim alanındaki projelerle de ilgileniyorum. Sürekli işte, işletmeye inmem gerekiyor ve orada da mesela böyle mi gideceksin seni orada dinlemezler ki diyorlar. Dinliyorlar tabi ki, kimsenin bir şey yaptığı yok ama böyle enteresan şeylerle karşılaşıyorum. (G13)

> Yani bu konuda şanslıyım ben. 25 erkeğin arasında çalışıyorum. Eeıı normalde ayrımcılığın en fazla yapılabileceği bi yerdeyim nitekim. Daha yeni işte bi mimar bi inşaat mühendisi arkadaş başladı, bi yıl olmadı. 2 kişi öyle alındı. Ben 6 senedir tek çalışıyorum normalde. Bizde pek öyle bi durum olmadı. Ama şöyle bi şey var, Sakarya genel olarak biraz daha kadınlara karşı daha böyle tutucu olduklarından kaynaklı evet. Yani toplantılarda bazen projemi bu mu çizicek filan şeyleriyle karşılaştığım oldu yani geçtiğimiz senelerde. (G19)

Bir görüşmeci, doktora düzeyindeki eğitimi sayesinde şu anki pozisyonunda bulunduğunu, eğer erkek alternatifi olsa zaten kendisinin yerinde onun olacağını açıkça ifade etmektedir.

> Yani bu da genel bir sorun her zaman erkekler daha yöneticiliğe aday oluyor. Ama benim durumumda en azından doktoradan vesaire teknik konulardaki yönetimi bana verdiler yani. Zaten bir alternatifim olsaydı muhtemelen erkek olurdu. Bu tarz süreçler zaten şey oluyor, baya insanın kariyerine sekte vuruyor yani. (G14)

4.2.10. Yöneticilerin Beklentileri ve Salgın Süreci Deneyimleri

Görüşmecilere yöneticilerin kendilerinden işle ilgili beklentileri ve bu beklentilerde en çok zorlandıkları konular sorulmuştur. Beklentilerle ilgili en çok alınan yanıtlar, işi zamanında ve eksiksiz şekilde teslim etmek, kendini güncel tutmak ve yenilikçi bakış açısıyla yeni işler getirmek, performans kriterleri ve yıllık hedefleri tutturmak, ekip içi iletişim ve yönetime bilgi akışını sağlamak, projelerle ilgili sorumlulukları yerine getirmek, ani toplantılara katılmak, görüş beyan etmek, ani çıkan işleri yapabilmek şeklinde olmuştur.

> Genel olarak bizim göreve yönelik performans kriterlerimiz oluyor. Hani biraz araştırma geliştirme üzerine çalıştığımızda bu daha çok akademik yayınlar, patentler üzerine hani belli bir hedeflerimiz oluyor. Bir sene boyunca şu kadar şeyin tamamlanması gibi. … İşte random gelişebilen bir durum işte bunlar sabit beklentiler işte. Belirli durumlarda ani gelişen toplantılara katılınması, proje dokümantasyonu hazırlanması, satın alımlarla ilgilenilmesi, kurulum sağlanması falan gibi böyle beklentiler var. (G10)

> Bizde de şey, tabi işi tam zamanında bitirmek. O belki bizim yöneticimizin en şey olduğu konu. Yani yenilikçi şeyler getirmek, problemleri çözmemizi istiyor aslında. Sorumluluk almak diyebilirim. Çok ona taşınmadan çözülmesini ister yani bir konunun. (G14)

Üretim odaklı çalışanlar ürünün ortaya çıkmasıyla ilgili baskılara maruz kalırken, proje odaklı çalışanlar süreli projeler ve onların süreli ve sürekli işlerinden kaynaklı olarak zorlanmaktadırlar. Yönetici asistanlarıyla ilgili iş yerinden beklentilerde doğrudan yöneticiler ne isterse onun sorumluluğuyla ve yöneticilerine bağlı çalışmaktadırlar.

İş alanlarına ek olarak ekip yöneticisi pozisyonunda olanlardan beklentiler daha çok, problemleri bir üst kademeye taşımadan çözmek, bir problem varsa yöneticilere aktarmak şeklinde beklentiler olarak belirtilmiştir.

> Yaptığım iş konusunda benim eksiksiz bilgi sahibi olmamı beklerler. Eksiksiz derken yeterli donanım ve yeterli bilgiye sahip olmamı beklerler. Yeterli değilsen de onu bi şekilde senin yeterli hale getirmen lazım işte sorarak araştırarak. Birinci beklenti budur her zaman. Ve iletişim tabii.

> İletişim kurmaya çalışıldığında ulaşılabilir olmam gerekir. Ben bi yere gidiyorum telefonumu kapatıyorum günlerce, böyle bi şey yok olamaz da. (G7)

> Daha çok performans hedeflerimi tutturmamı bekliyolar. Ekipten bi problem çıkmasın istiyolar, başları ağrımasın. Problemler çözülsün, sürekli problemlerle uğraşmayalım. Genelde problem çözücü olarak çalışıyoruz. Biz eeıı ekip yöneticisi biraz ara kademe bi yönetici oluyo. Problemleri yukarı taşımadan çözümü bekleniyo. (G18)

Üretim odaklı çalışanlardan sürekli ve yoğun bir çalışma beklenmekte, bu da salgın sürecinde izin dahi almakta zorlandıkları için çalışanları epey yıpratmaktadır.

> Valla beklentiler şöyle, full time çalışmak. Ya biz biraz o konuda şeyler görüyoruz yani bizim işe giriş çıkış saatlerimiz çok katı. Hani böyle, aslında biraz da şeye dayalı AR-GE'ye dayalı işler yapıyoruz biz, hani biraz daha esnek olmamız gerektiğini düşünüyorum aslında. Biraz daha free olmamız gerektiğini düşünüyorum. İnsan 9 saat orada 9 saatini bir işe ne kadar verebilir? Biz vermek zorundayız. Zaten eriyoruz da yani hani ama çok fazla şeylere müsaade edilmiyor hani ne bileyim sabah işte 7:45'te gelmek zorundasın 17:45'ten önce kart basamıyorsun. Orada, ofiste olduğun sürece sürekli işle meşgul olman gerekiyor falan. Bunlar mesela hissettiriliyor maalesef bize. (G4)

Evli ve özellikle çocuğu olan kadınlar, en çok zorlandıkları konunun annelik, çocuğun bakımı, ev işleri ve iş yerinin işleri arasında kurmaya çalıştıkları dengeden kaynaklandığını belirtmişlerdir.

> Henüz çözebilmiş bir problem değil benim için. Yani toplantı saatleri çok güncellenebiliyor biliyorsunuz ama işte mesela kışın sürekli toplandıkları evdeyken dışarıda yaptım çocuğun uykusu hassas diye. İşte sitenin böyle toplu bir yeri var gidip orada toplantıya katılıyodum. Toplantı saati değişiyo, elektrik gidiyordu saçma sapan şeyler oluyodu. Yine böyle altyapı problemleri gibi. Onun dışında mesela işte süt saatleri belli evde olsam da olmasam da. Bazen toplantıdan izin isteyip çıkıyodum başlarda. Hani bir yarım saat al devam et öyle geç. Çocuk ağlıyo evde. O tarz şeyleri çok anlayamadı insanlar ama bu hâlâ devam ediyor bu çözülmüş bir problem değil. Hâlâ anlayamıyolar yani bunun bir zorunluluk olduğunu, sanki biraz tercih gibi yaklaşıyorlar. Hâlâ da oluyor bir 15 dakika kaldı bitirelim öyle gidin vesaire. .... (G1)

Ya bu salgın döneminde işte şeyi biraz dengelemek zor oldu işte … evle işte işi. Çünkü evde de yürüyen bir hayat var işte çocukların evde olması diyeyim ben size. Bir taraftan sürekli okuldan mesaj geliyor, çocuk derse girdi girmedi. Ya bi onunla meşgul olmanız gerekiyor. Bir taraftan yapmanız gereken işler olduğu gibi yürüyor yani. Bir azalma, bir yavaşlama hani ya da beklentilerin biraz daha azalması gibi bir durum yok ki yani bizim işlerimizde. Hani özellikle bu küçük çocuğu olan annelere karşı biraz daha belki esneklik olabilirdi ama çok da olmadı açıkçası. Biz aynı şekilde çalışmamıza devam etmek zorundayız ama evde de yürüyen ayrı bir hayat var. Dediğim gibi sürekli evle de şey yapmanız gerekiyor sürekli öğretmenlerle sürekli mesajlar, okuldan gelen mesajları takip etmek, bir taraftan işe yoğunlaşmak. Onlar beni açıkçası biraz zorlamadı değil yani. Hâlâ da zorlamaya devam ediyor. Dışarıdan destek aldığımız kişiye de devredemiyoruz bunları. Dışarıdan destek aldığımız kişi hiçbir işe yaramıyor bu konularda. Kadıncağız yemek yapıyor, temizlik yapıyor yani. Çocukların derslerine şey yapamıyor ki hani. Onla da siz meşgul olmak zorundasınız. Akşam eve geliyorsunuz aynı şekilde yoğun tempo evde devam ediyor bu sefer. Ama hani iş yerindeki beklentiyle alakalı, iş yerindeki beklenti hep aynı şekilde devam etti azalmadan yani.

Ya spesifik olarak zorlandığım durum işte bu COVID'i yaşamam oldu hani bu iş seyahati sonucu. Orada hakikaten baya sıkıntılı bir dönem geçirdik. Yani kadının hasta olması gerçekten zor bir durum evin içinde. Gerçekten çok zor bir süreç oldu o. Bir de ağır geçirdim ben, hani hastaneye gitme durumum olmadı belki ama. Eve gelip kimse size destek olamıyor. Zaten bizim aileler şehir dışında. Hem evdekileri korumaya çalışıyorsunuz bir taraftan, evin düzenini yürütmeye çalışıyorsunuz bir taraftan. En basiti yemek yiyorum ya hani yemek yapılması lazım. Eşim bir yere kadar hani yapabiliyor. Mesela bir gün temizlik yaptım, ölüyordum neredeyse akşam. Bunlar işte hep çalışma hayatından kaynaklı yaşadığım sıkıntılar oldu benim için. (G4)

Şöyle şimdi her ne kadar avantajlarını bahsetsek de evden çalışmanın, şimdi iş yerinde olduğunuz zaman aslında insanlarla bir aradayken iletişimin boyutu farklılaşıyor yüz yüzeyken. Bunun şeylerini yaşıyoruz yaşadık hele ki pandemi sürecinin başında çok yaşadık. Şu an belki adapte ettik şu an çok yaşamıyoruz ama yüz yüze iletişimle ekran ortamında ya da telefonla iletişim gerçekten farklı. Burda işte aktarılmak istenen bilgiyi tam alamayabiliyosun anlamayabiliyosun gerginlikler doğabilir; çünkü ne demek istediğini anlamıyosun, sen de anlamayınca farklı bi tepki verebiliyosun. Belki de dezavantajı bu bence. Çünkü iş yaparken karşındaki kişi senden daha tecrübeli belki o seninle tecrübelerini paylaşması gerekiyor telefonda ne kadar olabilir ki

telekonferans falan yüz yüzeyken kadar etkili olabilir mi yani, olmuyor tabii ki çoğu zaman. ... (G7)

4.2.11. İzinler, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Salgın Süreci Deneyimleri

Özel sektörde çalışanların izin kullanımları genelde çalışanların izinlerini işin yoğunluk durumuna göre ayarlamak durumunda kalmaları şeklinde gerçekleşmektedir. Bu şartlar dahilinde daha çok yöneticilerin inisiyatifiyle belirlenen izin kullanımları, salgın sürecinde kimi şirketlerde izinlerin genel olarak kullanımı çalışanlar için kolay olmuştur.

Yaşamıyorum. Zaten izinlerimiz yani bitti neredeyse çoğu kişinin. Eksiye düşüyor yani, bu eksi anlamsız bir şey, sonsuz mu? Bilmiyorum ben de, göreceğiz. Çok saçma. Ama işte mesela -30'da olan insanlar -40'a düşse bu sene, 20 gün izin tanımlansa +20'ye çıkacak seneye yani yavaş yavaş artıya 5-6 sene içerisinde çıkabilirler. Eğer az tatil yaparlarsa. Ayrılırsa da maaşından kesiyorlar. Bir ay ihbar süresi var, öteki maaşından almıyor falan. (G11)

Yaşamıyorum, hatta bi hafta izin almışlığım da var hani şey yapmıyolar. Bizde sadece iş yoğunluğun çoksa izin alamıyosun. Senin o projeyi teslim etmen gerekiyosa izin alamıyosun yani izinle ilgili bi sıkıntımız yok. (G19)

Kimi işletmelerde özellikle salgın sürecinin başlarında ofislerdeki kişi sayısının azaltılması ya da tamamen evden çalışılabilmesi için yıllık izin kullanımları zorunlu tutulmuştur. Bu dönemde kullandırılan izinler çalışanların yıllık izninden düşmüştür, insani ve yasal bir hak olarak kullanılması gereken yıllık izinlerini çalışanlar evde otururken kullanmak durumunda kalmış, hatta kimileri bir de bunun üzerine evden çalışmaya devam etmiştir. Bununla birlikte çalışanlar salgın döneminde zorunlu kişisel ihtiyaçları için genelde yıllık izinlerini kullanmıştır. Kimi çalışanlar ise iş yerinde kendi iş alanında çalışan alternatif bir kişi olmadığından bu süreçte izin kullanamamıştır.

Başlarda biz yıllık izin kullandık ama çalıştık. Mecburi kullandık. Pandemnin ilk zamanları Mart Nisan dönemleri hatta tamamen kapandı ya, tam süreci anlayamadık bence nasıl gelişceğinin. Dolayısıyla biz yazları alabileceğimiz izinleri o dönemde kullanmak durumunda kaldık

pandeminden ötürü. Evde napcaksınız dört duvar arasında herkes çalıştı yani dört duvar arasında evin içinde dön dön oturduk yani çalıştık. Sosyal yaşamımız etkilendi. Sosyal yaşamın etkilenmesi iş yaşamını olumlu etkiledi bence. Çünkü bu sefer insanlar iş odaklı bi yaşam sürmeye başladılar. Ya görev izin ya saatlik doldurabiliyosunuz yıllık izinlerinizden doktora gidebiliyosunuz kendi özel işleriniz olabilir, o dönemlerde de yıllık izinlerimizi kullandık. Dediğim gibi yıllık izinlerimiz bu pandemi sürecinde %80-90 kişisel zorunlu ihtiyaçlarımız için kullanmak durumunda kaldık. Mazeret izni kotam yok istediğimde alıyorum ben. (G7)

Kullanmakta sorun yaşamıyorum her tatili bağlıyorlar, ama bunu herkes yaptı galiba yani birçok firma yaptı. Yani yıllık izinlerimizin evde oturarak bayağısını kullandık yani. Ben geçtiğimiz sene -8'e falan düştüm evde oturarak böyle bağlaya bağlaya yani. Talep ettiğimde sıkıntı yaşamadım ama ben talep etmediğimde kullandığım oldu. (G9)

Bu soruya az önce cevap verdim galiba. Hiç izin kullanmadım diyebilirim yani. Hani aşısı var çocuğun vesaire için birkaç saat dışında günlük hiç izin kullanmadım. Şu an bayram benim için mucize gibi yani. Arifeyi tatil geçirebildiğim için kendimi inanılmaz şanslı hissediyorum. (G14)

Eıı şöyle zaten salgın sürecinden sonra kimse izin kullanamadı çünkü izinlerimizin hepsi gittiği için. Kullanamadığımız için iznimiz olmadığı için. (gülüyor) Yani sorunuzun cevabı evet mi oluyo evet oluyo buy durumda. Ben mesela yıllık izinlerimi eve kapanmak için Mayıs'ta kullanmak istemezdim mesela. Diğer durumda yok yaşamadım şu ana kadar. Ben izin almam gerekince izin alabiliyorum ama işte o gün bi toplantı varsa mesela çok hasta oluyorum o gün gelmedim raporluyum ama toplantı varsa sizin toplantıya katılmanız bekleniyo, işte raporluysanız da evden çalışmanız bekleniyo. Yani izin alabiliyorum hani işe gelme diyolar ama toplantıya katıl, katılıyorum yani, iki saat sürüyo üç saat sürüyo katılıyorum. Yani bun anası cevap veriyim bilemedim. (G17)

Salgın sürecinde şu anki işinden önce mikro işletme deneyimi olan bir görüşmeci yaşadığı insan onuruna yakışır koşullarla çelişen deneyimi şöyle aktarmıştır:

Önceki şirkette izin kullanmak yani şöyle bir gün 14 Şubat tatilinde ilk defa izin kullandım. İlk defa izin kullanıyorum, kayağa gitmek için. İki gün kullandım ve dizimi kırdım. İşte bir talihsizlik yaşadım ve çok kötü düştüm. Çapraz bağlarım da diz bağlarım da diz kemiğim de çok korkunç şeyler oldu. Ama yürüyebilir seviyedeydim, kesinlikle yürümemem gerekiyordu, doktorlar böyle

söylüyor. Kenarında yuvarlakları olan metal bir dizlik kullanıyorum. Ben öyle işe gittim. Ve beni bir şey söylemek için yanına çağırıyordu. Karşı masasında oturuyorum ama beni yavaş yavaş kol değnekleriyle. Ve sonra bana demişti ki zaten izin kullandığına sinir oldum bu yüzden yaptım bunları. 2 kızdık. (G13)

Özellikle üretim ya da proje odaklı çalışanların izin kullanımlarında sorunlar yaşandığı görülmektedir.

Mesela izin çok fazla kullanamıyoruz. O çok büyük sıkıntı. Sonuçta yani insanız. Çocuklarımız var aile hayatımız var. İş dışında başka işlerimiz olabiliyor. Ama inanın izin alırken biz çok zorlanıyoruz yani. Saatlik izin almamız gerekiyor, günlük izin almamız gerekiyor, doktor işi oluyor insanın en basitinden. Hani bir de bu pandemide hafta sonu yasakları da var. E hafta içi bir şeyler yapmanız gerekiyor. Ya hiçbir şey yapamıyorsunuz eliniz kolunuz bağlı. Hayati ihtiyaçlarımızı neredeyse karşılayamaz hale geldik. Tam kapanmada hele. 17:45 bizim çıkış Allah'tan onu biraz çektiler, değiştirdi bizim şirket. Nasıl yaptı ona da hayret ettim ben. 3'e çekmişler. 7-3 oldu şimdi çalışma saatleri. Marketler kapanıyor, markete gidip en ufak sütünüzü, ekmeğinizi alamayacak hale geliyorsunuz bazen. Ya birazcık fazla bir beklenti olduğunu düşünüyorum ben açıkçası bizim şirketimizde. Hedefler büyük ama, işte … (ürettikleri üründen bahsediyor) yapıcaz diye bir hedefimiz var. Şimdi işte bizim şirketin bütün odak noktası o. … (ürettikleri üründen bahsediyor) yapana kadar valla böyle yoğun bir baskıyla çalışıcaz gibi görünüyor. (G4)

Yani aslında en zorlandığımız durum hep çocukla ilgili durumlar. İzin almak sıkıntısı. Bu dönemde de mesela yıllık mazeret izin süremiz uzatılmadı. Yani ki ş süreçte işte kreş kapandı, çocuğu getirip götürmek gerekiyor işte babaanneye bırakıyosunuz, bazen kimseyi bulamıyosun. Öyle durumlarda mecburen yine kendi izninizden kullanıyosunuz ya ücretsiz izin kullanıyosunuz işte dediğim gibi o izinlerde bi esneklik sağlanmadı açıkçası bence en büyük sıkıntı oydu. Bi de işte gene pandeminin ilk döneminde şey yaptılar işte. Bi hafta bi grup eve gidiyodu bi hafta bi grup. Ama işte bu izinleri bizim gerçekten iznimizden düştüler. Sanki hep geçicekmiş gibi düşünüldü muhtemelen hani 2 ayda bitcekmiş gibi. Ben …'a girdiğimden beri eksi izindeyim hiç çıkamadım. O da biterse ücretsize dönüyosunuz işte. Han, napıcam ben diyosun mesela çocuğu bırakcak yerim yok yani kreşi de kapattın diyosun, ücretsiz alabilirsin diyo, iyi diyoruz biz de yani (gülüyor) mazeret izinleri yıllık 27 saat, hiçbi şey yani. (G6)

Kimi çalışanlar işle ilgili süreçlerin hâlâ fiziksel evraklarla işlemesi dolayısıyla oldukça sıkıntı yaşamaktadır. Kimileri kuruluşlarında uygulanan vardiya sisteminden çok ciddi şekilde etkilendiklerini belirtmiştir.

Proje odaklı çalışan ve bu yönde sorumlulukları olan kişiler ya da işle ilgili çok önemli ve söz konusu işle ilgili iş yerinde alternatifi olmaması gibi durumlardan kaynaklı olarak çok zorlandıklarını belirtmişlerdir.

> Yani mesela çalışma saatleri geçen hafta düştü. İşte vardiya zamanları bazen işte, yani yöneticilerin beklentileri değil de bunlar projelerin beklentileri oldu. Örneğin bir başka kuruluşta test yaptırmamız gerekiyordu. O test için zaten salgın dolayısıyla içeriye giriş çıkışları hep sıkıntılıydı. İşte böyle araya tanıdıklar sokularak vesaire testler takvimlendirilebildi. Ondan sonra işte akşam vardiyasında çalışmak zorundayken gündüz vardiyasında o testler için başka kuruluşla çalışmak durumunda kaldık yani. Bunların hiçbirisi tabi düşünülmedi yöneticiler tarafından. Tabi projelerin ana sorumlulukları da genellikle bizlerde olduğu için yürütücülerde falan, onlar düşünmese bile biz düşünmek zorunda kaldık ama böyle bir düzenleme getirilmedi işte. Bu çalışan gündüz çalıştığı için ekstra mesai alabilir ya da akşam gelmesine gerek yoktur falan gibi. Öyle bir gönüllülük esaslı bir süreç oldu. Zorunlu gönüllülük kesinlikle. (G11)

> Yani şey izin almak herhangi bir şeyde. Vermiyorlar değil tabi ki ama her zaman hani maksimum çalışmanız gerekiyor işte bu ilk şey olduğunda diyorum ya yani sonra defalarca yaşadık rahatladık ama ilk korona vakası çıktığında benim masamı paylaştığım karşılıklı oturduğum kişi korona olmuştu. Ve o gün sabah boğazının ağrıdığını söylediğinde biz karşılıklı çay içiyorduk. Dolayısıyla bende hani aldım mı? Eğer temaslıysam kızıma bulaştıracağım kızım da annemlere taşıyacak falan diye, babamın bir kronik hastalığı var işte. Böyle bir izin almak istedim ama müdürümüz orada şey yaptı. İşleri devralacak kişi sensin çünkü, olan kişi de aslında bizim şefimizdi. Yani şeften devralıp şeyi yönetecek kişi sensin hani buna alışmak zorundayız ben bulaştığını düşünmüyorum dedi. Ama bulaştığını düşünmemesi için hiçbir sebep yoktu hani. Bulaşmadı Allah'tan ama gerçekten hani bana eşimden ve çocuğumdan da bulaşmadı. Belki ben gerçekten hani almıyorumdur falan bir şey dönüyor bana esprisini falan da yapıyorlar. Antikor testi falan da yaptırdım. Bu kadar üst üste olunca. Almadım, eşimden ve çocuğumdan korunmadım da nasıl olsa almışımdır. Bu dakikadan sonra zaten kızım zaten ateşlenip hapşırıyordu, öksürüyordu falan hani ona öyle bakarken zaten almışımdır şimdi taksam da bir şey olmaz falan dedim. Ama bir şey

çıkmadı bende. Ama dediğim gibi yani iş arkadaşımdan ilk gerçekten aldığımı düşünmüştüm yani. Sürekli bir arada çalışıyoruz, ben aldım falan diye gittim müdüre de o beni böyle pışpışladı. (G14)

Şimdi şöyle oldu. Bizim böyle geçen sene evden çalışmaya geçtiğimizde, personelde yarı yarıya bölündü. Ben o sırada başka bi bölümde çalışıyodum ve sadece şefim ve ben vardık. Eeıı öyle olunca işte şefim başka bi grupta oldu, ben başka bi grupta oldum ve iki ay birbirimizi göremedik. Yani hiçbi şekilde toplantıya da yani… eıı o durumda şöyle bi sıkıntı da yaşadık. Yani bneim evdeyken ve yıllık iznimden kullanılıyo. Bi toplantı gerçekleştirilmesi gerekiyor, burda ciddi fedakârlıklar yapmam gerekti. Çünkü hem yıllık iznimden düşülüyo hem ben evdeyim hem de toplantıya katılmam bekleniyo mesela. Anlatabiliyo muyum? Ama mecburen yaptım yani bunları. Daha sonrasında biz o vardiya zamanında eıı baktılar herkesin yıllık izninden düşüyolar, eksi on dört eksi on (gülüyor) bizi vardiyalıya geçirdiler. O da şöyle oldu: A grubu 7-4 çalıştı, B grubu 4-12 çalıştı. Ben o süreçte de mesela ciddi şekilde 3 ay falan bir araya gelemedim ve o süreçte de mesela 4 vardiyasında olmama rağmen sabah toplantıya geliyodum. Vardiyada söz konusu diğer vardiyada olduğu için 9'a koymuyolardı toplantıyı işte bir buçuğa ikiye koyuyolardı 4'te bitsin diye. Ama yine de ben 12'de geliyodum, 12'de çıkıyodum ve o sırada fazla mesai yasaktı, fazla mesai olarak da gösteremiyoduk bunları. Yapılmasın hani A grubu B gurubu, sayıyı yarıya indirmek istiyolar pandemiden dolayı. Yani 5000 kişi girsin şirkete istiyolar, o yüzden hani sayıyı arttırmamak amacıyla ve diğer personelin de iki haftalık süreçte evden çıkmasını istemiyolar haklı olarak çünkü evde olsunlar ki o iki haftalık süreçte hastalık varsa yoksa belirtisi çıkar zaten, o kişi gelmesin falan diye. Ama hani o sırada şey de oldu. Sonrasında mesela astım ya da bu işte küçük çocuğu olanlar, hamilelere mesela izin verildi. O sırada izin verilen arkadaşların iş yükleri de aslında bize kaldı. Yani hani buna da bi şey yapamıyosunuz çünkü karşı taraf da nası gelsin. Ama böyle bi fedakârlıklarda hepimiz bulunduk. (G17)

Yöneticilerin özellikle uzaktan çalışanlarla ilgili tatillerde ya da mesai saatleri dışında dahi nasıl olsa evde oldukları için her an çalışabilir durumda oldukları varsayımıyla hareket etmesi çalışanların özel yaşamından feragat etmesine neden olmakta, ev ve iş ayrımını iyice belirsiz hale getirmektedir.

Yani genel olarak mesailerden zorlandık. (gergin bi gülüş) Çünkü evdeyiz diye hadi sizin işiniz yok çalışın şeyi olduğu için. Yani gezmiyosun zaten naapcaksın ki modunda oldukları için biraz evet o konuda mesailer beni zorladı. (G19)

4.2.12. Çalışma Motivasyonu

Görüşmecilere salgın sürecinde çalışma motivasyonunun nasıl etkilendiği ve hiç işlerini bırakmayı düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. Çalışanların büyük kısmı motivasyonlarının düştüğünü, ancak ne kadar zorlansalar da bir şekilde yola devam ettiklerini, işten ayrılmayı düşünmediklerini, hatta işsizlik ve başka bir iş bulsalar koşullarının çok farklı olmayacağı düşüncesiyle işlerine daha fazla sarıldıklarını belirtmişlerdir.

Ya evet var. İlk başlarda süreç benim için biraz biraz farklı oldu. Ben doğum iznindeyken salgın başladı. Zaten evde bayan sıkılmıştım sadece çocuk işten uzak ben o yüzden bayağı böyle motive geldim diğer insanlardan farklı olarak. Onlarınki düştüğünde benimki hâlâ çok yüksekti. Ama işte aradan nerdeyse Bir sene oldu ben döneli, hatta geçti bile. O motivasyonum yok. Yani her şey online, telefon sürekli elimde, hiç hoşlaşmadığım şeyleri yapmakta zorunlu hissediyorum. Yani eve gittiğimde telefonu bırakmayı tercih ederim ama hiç bırakamıyorum. Tüm projeler yani ... WhatsApp grubundan bir şeyler yazılıyor oluyor, bunun gibi belki 30-40 tane gruptayım şimdi, pek durmuyor telefon. Öyle yani düşük artık motivasyonu insanların. (G1)

İşi bırakmayı tabi ki düşünemedik. Yani işi bırakmak söz konusu bile, ya bir de cidden şeyi görüyorsunuz hani. Ortamı görüyorsunuz. İnsanlar işsiz, çok zor durumda kalanlar. Biz yine şükrettik halimize hani. En azından böyle bir işimiz var. E tamam zor, zor bir iş. Çalışma saatleri uzun, stres baskısı yüksek bir iş, stresli bir iş ama her şeye rağmen yaşamınızı idame ettirebiliyorsunuz bu sayede. O yüzden ben açıkçası kendi halime şükrettim. İşimi yine dört elle sarılmaya çalıştım elimden geldiğince. Elimden gelenin en iyisini yapmaya çalıştım. Yani motivasyonu yüksek tutmak için her şeyi yaptık diyebilirim. (G4)

İşi bırakmayı düşünmedim. ... Salgın döneminde de işi bırakmayı düşünmedim tabi yani ama tabi o ilk dönemlerde çıktığında işte mecburen işe gitmek durumunda kaldığımızda ya da çocuğu kreşe vermek durumunda kaldığımızda o dönemlerde motivasyon düşünüyo tabii ki yani bence çok çok

etkiledi. Onun yerine mesai saatini düşürselerdi daha verim alırlardı cidden yani. Çünkü düşünmeniz gereken bir sürü şey oluyo yani. Kreş kapancak mı kapandı mı işte kapandı napıcaz işte bilmem ne bugün kim bakcak bu çocuğa falan… işte mesela dönüşümlü bakıyoduk eşimle ama diyo ki benim sabah toplantım var gitmem lazım yani mecburum, e ben napcam o zaman benim de bilmem ne zaman toplantım var napalım kim gitmesin sürekli bi şey oluyo yani. Öyle ekstra durumlarda falan hakkaten stres yani gidemiyosunuz ya da bi şekilde toplantıya gitmiyosunuz, yani napcam çocuğu bırakcak yer yok çünkü. Bi de o dönem ailelere de bırakmıyoduk yani çünkü hepsi 65 yaş üstü ... Sonra ama alıştık bu duruma yani mecburen, maske takıyoruz biz çocuk da kreşe gitmiyor diyip bıraktığımız çok oldu yani mecburen bıraktık. Benim çevremde bırakan olmadı herkes bi şekilde devam etti. Bırakamazsınız ki yani hani … yıllarca çalıştıktan sonra evde olmak zor yani. İşte ben doğum yaptıktan sonra bi 10 ay falan evdeydim ücretsiz izin almıştım tabi 10 ay sonra ben koşarak işe gittim. Evde kalmak zor yani o açıdan çalıştığımız için hani belki çalışmamış olsaydık daha kolay kabullenilir belki bazı şeyler ama zor yani olmuyo. (G6)

Zor bulmuşum bırakmam ama şey fiziksel olarak şey çok zor. Bir insanla yan yana gelince çekiniyorsun, bir daha maske taktın mı takmadın mı, böyle çıplakmışsın gibi. Koridora çıkmışsın geri dönüyorsun, maskeyi takmadım diye. Artık tek maske değil iki maske kuralı var. İşte bütün odalarda camlar açık olmak zorunda. Yani çok zor, bazı bölümler için zaten sürekli şey yüz yüze gelmen lazım, birebir sorman lazım, dirsek dirseğe çalışman gerekiyor teknoloji ne kadar ilerlemiş olsa da. Yani o şeylerde çok zor, bir de zaten sıcak. Fizikselde, mevsimsel çok zorluyor. Yani pazartesiden itibaren insanlarla birebir oturup görev tanımı çalışmam gerekecek belki saatlerce birebir. Yani o maskeyle anlamıyorsun, tanımıyorsun, mimiklerini bilmiyorsun, ağız okuyamıyorsun. Ya oryantasyon yapıldı yani ertesi gün kırmızı giyen kadını tanıyamadım yani. O gün sarı giymişti, benim için tanınırlığı oydu yani. Berbattı yani bu süreçte. (G12)

Aslında daha hırslı. Çünkü diğer türlü, bi şekilde hemen aksiyon alabiliyosunuz. Ama aksiyon alamadığınız durumlarda alternatif çözümler bulmak için daha fazla kafa yoruyosunuz. Yani şimdi ulaşamadım, ben burdan alıcaktım bu malzemeyi, hayır belki de o malzemeyi gerekiyosa yaptırıcam oluyo, ben kendim yapıcam oluyor. Çok şey öğretti, sormayın. (salgın sürecindeki mücadeleye vurgu yapıyor) (G20)

Görüşmecilerden ve kendisinin ekip arkadaşlarından biri toplumsal cinsiyet rollerinin sırtlarına yüklediği sorumluluğun da etkisiyle artık dayanamayarak istifa ettiğini belirtmiştir.

> Evet, hatta istifa ettim. Evet gerçekten çok bunaldım zorlandım. Dediğim gibi geçen yıl terfide beklentim karşılanmamıştı. O onun tuzu biberi oldu. Ekipte değişiklik oldu, 5 kişiden 3 kişiye düştük. Sonra 1 arkadaşım ayrıldı 2 kişiye düştük. Yöneticimizden hiçbir aksiyon hiçbir açıklama almadık. Eı yöneticim değişti mesela, ekip içinden bir arkadaş yönetici oldu mesela. Onunla ilgili neden olduğuyla ilgili, bizim kariyer planlarımızla ilgili hiçbir açıklama yapılmadı vesaire böyle bitakım sıkıntılar yaşadık. Özel hayat iş hayatı dengesinde zorlanmam derken eıı istifa ettim yani konuştum yöneticimle. Şu anda eı yarı zamanlı çalışmayla ilgili görüşüyoruz, bu şirkette ilk olucak eğer yapabilirlerse, ya beni o şekilde tutmayı ve benimle o şekilde devam etmek istiyolar. Bu benim önerimdi yani ben iş ve özel yaşam dengesini kuramıyorum 10 yıl oldu yani 10 yıldır günde 12 saatimi buraya harcıyorum ve karşılığını alabiliyor muyum onu çok sorguluyorum dediğimde hani yarı zamanlı deneyelim eğer olursa o şekilde devam ederim dedim. İnsan kaynakları da pozitif baktı, şu an onunla ilgili bi çalışma yapıyolar hani dönüşlerini bekliyorum yani eğer koşullarda anlaşabilirsek yarı zamanlı devam edicem anlaşamazsak da büyük ihtimalle 3-4 ay sonra ayrılıcam. Şu an işte diğer ekip arkadaşım da ayrıldı. … Şu an ben burdan çıktığımda bi müdür değilim belki işte eıı ama bu anlamda şu an bir AR-GE merkezini bi inovasyon merkezini sıfırdan kurarım yönetirim organizasyon şemasından tutun da proje yönetimine kadar çok şey öğrendim yani, o bana çok kâr oldu yani. Uzun yıllar kalmam yani, ... Bu pandemi işi de bitirdi, hani o öğrenme süreçlerini de yok etti, hepsi birleşti aslında. (G8)

Çevrelerinde evden çalışma çok uygun olmadığı için ya da toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle işi bırakmayı düşünen ya da bırakanlar olup olmadığı da sorulmuştur.

> Evet oldu yani iş değiştirenler oldu. Yurtdışına gidenler oldu, tamamen işi bırakan arkadaşlarım oldu. Yani şirketten değil ama okuldan tanıdığım samimi arkadaşlardan biri mesela bıraktı. Yani hafta sonları yasak var hafta içi zaten işle ilgileniyorum. O yüzden bırakacağım, durumum da el veriyor dedi. Oldu bırakan, yurtdışına giden bayağı bir arkadaşım olduğu bu süreçte. Bırakan arkadaşımın evden çalışmaya pek uygun şartlarda bir iş değildi. Yani hafta içi oradayım hafta sonu

> eve kapanıyorum artık kaldıramıyorum diyip, temelde bu. Yani evden çalışma olsaydı bir nebze devam edebilirdi gibi hissediyorum. Konuştuğumuzun hepsi şu an kadın. (G1)

> İki kadın arkadaşım ayrıldı, ben de istifa ediyorum. Bir tanesi toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle ayrıldı, ona yöneticilik verilmişti ve ekipteki personel sayısı ikiye düşünce ikimiz aylarca iki üç kişi gibi iş yükünü götürmeye çalıştık, bi noktada pes etti. O cidden cinsiyet rolleri ve iş yükünden dolayı ayrıldı. Diğer arkadaşımsa organizasyonel değişiklikten dolayı ayrıldı. (G8)

Salgın sürecinde mikro işletmede çalışma deneyimi de olan görüşmeci yaşadıklarını şöyle aktarmaktadır:

> İşimi daha önce bıraktım ama şu anda düşünmüyorum. Yani bir sürü sıkıntı vardı, şimdi öyle çok şey yapmayacağım tanıyormuşsunuz da. Ondan bıraktım ama şu anda doğru bir şekilde yönetilebildiğini gördüğüm zaman. Yani şöyle hatırlıyorum ben COVID ilk çıktığı zaman bir toplantı yaptık, zaten o zaman yöneticimizle hepimizin arası inanılmaz şeklide gergin. Böyle karşımıza geçip günaydın demeden bize bağırmaya başlayan birisi haline gelmişti. Mesela bir toplantı yaptık şey oldu. Şimdi evden çalışmak zorundayız ama hepinize işte bir liste görevler göndereceğiz bunlar yapılmazsa karantina vesaire dinlemem hepinizi burada istiyorum. Böyle şeyler beni yıldıramaz. Herkes iş yapacak bundan etkilenmeyeceğiz falan gibi bir görüşme konuşma yapmıştı. sekiz on kişiydik. Ben bir de ilk başta çok korkmuştum. Gerçekten dedim ki kesin öleceğiz hepimiz. Öyle bir moddayım, sürekli dezenfektana sarılıyorum. Ellerim kenarları çatlamış el yıkamaktan falan. Hem çok korkuyorum hem de böyle bir tepkiyle karşılaşmak hoş olmadı hani. (G13)

4.2.13. İş Tatmini

Görüşmecilere bu süreçte yaptıkları işin karşılığını madden ve manen aldıklarını düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. Görüşmecilerden sadece altısı maddi olarak karşılığını aldıkları yönünde olumlu ve net cevap vermiştir. Geriye kalan on dört kişi maaşlarında bu dönemde düşüş olmadığı, şükrederek aynı kaldığını ya da memnun olmadığını belirtmiştir.

İlaç sektöründen bir görüşmeci salgın sürecindeki deneyimlerini şöyle aktarmaktadır:

Ya maddi olarak bizde bi düşüş olmadı çok şükür yani uzaktan çalışmayla öyle eeıı mümessillerin yaşadığı o sıkıntıları falan azaltılmış şeyleri yaşamadık dolayısıyla maddi anlamda bi değişiklik yaşamadım. Manevi olarak da yani hani o artık herkesin yaşadığı psikolojik problem bence. Yani bi şeylerin ilerlemiyor olması, süreçlerin tıkanması, sizin de projelerde eminim öyle olmuştur. Ama hani o biraz da aşı falan çalışıldığı için içine düştünüz yani. Eeıı bizim … (bir önce çalıştığı kuruluştan bahsediyor) da öyle oldu, benim orda çalışan arkadaşlarım da yani, 7'de sokağa çıkma yasağına yetişemiyorlardı işten nası çıkıcam diye yani. Dolayısıyla kampüs içinde oturanlara kolay yani nasılsa istediğin zaman çık istediğin zaman git. Yani benim kuzenim de mesela ilaç üretim kısmında çalışıyo o hep gitti mesela, ben hiç pandemi sürecinden etkilenmedim dedim mesela çalışma anlamında benim hiç değişiklik olmadı falan. … (çalıştığı kuruluştan bahsediyor) daha küçük ölçekli. O boşanmış mesela tek kızıyla yaşıyo. Hani tek çocuk ve tek ebeveyn olması. O sürekli mesela gitti. Yani bayan. Dolayısıyla daha zorlandı o anlamda. Hani ben belki iş tanımım belki sürekli üretim vesaire gerektiren bi şey olmadığı için ve de kurumlara bağlı olduğu için otomatikman bizde de işleyiş duruyo bi yerde yani. Projelerde COVID odaklı yürüdü yani, aşı dışındaki projelere çok öncelik verilmediği için onlarda da bekleme çok uzadı yani. Bakanlıkta da öyle mesela, COVID ruhsatları favipiravir ruhsatları öne alındı, diğer her şey bekledi mesela. (G16)

Aldığımı düşünüyorum yani maaşımı normal aldım. Maaşımı hak etcek belki daha fazlasını yaptım ama şu an bi dengesizlik olduğunu düşünmüyorum. (G18)

Görüşmecilerin büyük çoğunluğu ise özellikle bu süreçte manen aynı doyumu hissetmediklerini ifade etmiştir.

Olduğunu düşünüyorum, yani bir dönem çok iletişimsizlik. Yani bu salgının ilk çıktığı dönem öncelikle, herkes ne yapacağını bilmiyor. Atıyorum ben … Bey'le çalışıyorum mesela. … Bey'i ben bir ay iki ay görmediğim oldu. E tabii ki iletişim kuruyoruz, mailleşiyoruz, telefonlaşıyoruz, haberleşiyoruz ama mesela ben o gün bir şey yapıyorum, normalde işte yanımda olacak yani. Ben böyle yaptım işte siz ne düşünüyorsunuz ne ekleyelim yani bir beraber çalışma var, iyiyi kötüyü doğruyu yanlışı tartışma var ama öteki türlü işte bir şey yapıyorsunuz, kenara koyuyorsunuz, ona işte atıyorum bir iki gün sonra bakabiliyor, onun dispence'i bir iki gün sonra hani bence arada böyle kaynayan güzel şey oldu yani, başkalarının da olmuştur. Yani yapıyorum bir şey, iyi

yaptığım zamanlar olmuştu. Büyük bir haksızlığa uğradım mı hayır yani ama böyle gözden kaçan şeyler oldu. (G10)

Ya madden zaten hani herkes hemen hemen aynı şeyi alıyo yani o süreçte benim dışımda mesela fazla mesai yasak olmasına rağmen toplantıya gelenler oldu, onlar da alamadı. Dolayısıyla hani onlara verildi bana verilmedi gibi bi durum söz konusu değildi. Ya manen çok almıyorum açıkçası ama yani öyle takdir edilmesem de sorun değil. (G17)

Çoğu kişi manevi doyumuna, iş yerinin yöneticinin takdirinden ziyade yaptıkları işi sevdikleri için ulaştıklarını belirtmiştir. Ya da maddi yönden ziyade bu süreçte iş yeri salgın sürecini iyi yönetebildiği için manevi olarak tatmin duygusunun güçlendiğini belirtmiştir.

… Normal çalışmaya da devam ettik, karşılığını da aldık açıkçası. Bizde bir teşekkür takdir pek olmuyor öyle şeyler. Bizde beklenti hep aynı beklenti. Robot gibi işinize, sonuç odaklı. İşinizi yapmanız gerekiyor, beklenti bu. He ben şöyle tatmin oluyorum. Yaptığım işi seviyorum hani. Keyif alıyorum yaptığım işten. (G4)

Hayır düşünmüyorum. Önceden gerçekten ofiste olmak hem daha motive ediyodu herkesi hem de daha kolay çözebiliyodunuz. Şu anda bir kargo göndermek bile yarım gününüzü alabiliyor gerçekten. Eeıı o yüzden ben şunu düşünüyorum bu çabalar da evlerde olduğumuz için eskisi kadar görünmüyor. (G8)

Ben düşünüyorum yani şey anlamında, maddi olarak olmasa da bence bizim şirket bu destekleme sürecini esneklik gösterme sürecini gerçekten çok güzel yönetti. Dediğim gibi ben başka bir yerde belki küçük bir firmada çalışıyor olsaydım hiç kimse bana Mart'tan Haziran'a kadar ya … senin annen baban yaşlı, sen evde otur risk alma demeyebilirdi. Ya da işte en ufak ateşim çıktı başım ağrıyor dediğinizde en ufak hemen revirde COVID testleri yapılıp eve gönderildiniz. Yani fabrika içindeki durumu da ben iyi yönettiklerini düşünüyorum. ... Bizi maksimum rahat ettirecek şekilde çabaladıklarını düşünüyorum, bu da bana iyi hissettiriyor yani. Manevi olarak bağlılığımı arttırdılar yani benim bu süreçte, ben öyle düşünüyorum. (G9)

Salgın sürecinde mikro işletme çalışma deneyimi olan görüşmeci şu anki iş yerinde iş tatmini hissetmektedir, ancak önceki deneyimi ile ilgili yaşadığı sömürüyü söyle aktarmaktadır:

> Ama o tarafta hiç hissedememiştim, şey bile dendi yani bana. Bana gece bir de mesaj atıyordu şu formu doldurur musun diye. Gece bunu gördüysem oturup yapıyordum uyanıksam da. Yolluyordum, ama en sonunda buradan ayrılırken sen hiç çalışmadın ki şey sürecinde pandemi sürecinde, biz sana acıdığımız için para verdik gibi enteresan bir noktaya geldi. (G13)

Eğitim sektöründe yönetici asistanı olarak çalışan bir görüşmeci sektöre ilişkin salgın sürecindeki deneyimlerini şöyle aktarmaktadır:

> Yani ben aslında çalışma hayatım boyunca hiçbir zaman çalışmamın karşılığını maddi olarak ya da manevi olarak aldığımı düşünmedim. Yani pandemi sürecinde de aldığımı düşünmedim. Yani bence zaten Türkiye'de hiç kimse yaptığı işin karşılığını ne maddi ne manevi tam olarak verilmiyor. ... Bizim kurumda çok fazla şey olmadı hani işle ilgili. Ama öğretmenlerimiz bir dönem sıkıntı yaşadılar. … eskiden hani en azından okuldayken 4'te dersimiz bitiyordu çıkıp gidiyorduk şimdi gece 2'de veliler arıyorlar ve cevap vermeyince müdürlere şikâyet ediyorlarmış öğretmeni aradık ulaşamadık diye. Evde olunca diye insanlar sanıyor ki her dakika bizim o öğretmen, onun artık bir çalışma sınırı yok. ... Bazen banyodayım hani, insanlar arıyor açmayınca hemen müdürü arayıp biz öğretmeni aradık ulaşamadık diye şikâyet ediyorlar. ... Kısa çalışma ödeneği bitmişti, şimdi yine bu ay için verdiler. Bu ay da kurum şöyle faydalandı bundan. Bu 17 günlük süreyi kısa çalışma ödeneğine geçirdi bizi. Şu an yani 17 gün için kısa çalışma ödeneğindeyim. Fiziksel olarak en fazla 5 ay gitmişimdir. Bi 3 ay gittim bi 2 ay sanırım. (G15)

4.2.14. Salgın Sürecinde İşini Kaybetme Korkusu

Görüşmecilere salgın sürecinden kaynaklı olarak işini kaybetme korkusu yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. Görüşmecilerden yedisi böyle bir kaygı yaşamadığını belirtirken; onu salgının başlarında böyle bir kaygı yaşadıklarını, bazı kuruluşlarda söylentiler olduğunu ya da ülkenin durumundan dolayı kaygı duyduklarını, çocuğu olanlar bu kaygıyı ekstra duyduklarını, bazıları ise yönetimlerinin bu süreçle ilgili olarak;

işlerini garanti eden açıklamalar yapması ya da projelerinin/üretimlerinin şu an için devam etmesi yönünde karar alması gibi nedenlerle biraz rahatladıklarını ifade etmiştir.

> Aslında şöyle. İşler çıkarmalar oldu bu havacılık sektöründe bu küçülmelerden dolayı. Şirkette de küçülmeler oldu. Ama bizim proje, giden bir proje olduğu için bize bir şey olmadı ama o zaman tabi ki bize de şey olur mu diye düşündük ama o zaman yani proje devam ettiği sürece size kimse dokunmayacak dedi direktör. O zaman rahatladık yani biz. Proje devam etmezse? O zaman kapıya koyarlar. Yani proje yoksa … (kuruluşundan bahsediyor) bilmiyorum ne kadar idare eder bizi. (G2)

> Yani şöyle açıkçası yaşamadım, kalabalık kurumsal bir şirketiz. Hani belki daha küçük ölçekli bir şirket olursak. Ama hani şöyle genel olarak bu pandemi ne kadar sürecek, nasıl etkileneceğiz. Ya da işte atıyorum korona oldum ve sağlığımda bir şey kaybettim onarılmaz bir şekilde, hani ne olacak? Bu şekilde kaygılar yaşadım hani hepimiz kaybedebiliriz işimizi. Ülke çökebilirdi atıyorum yani. Şirket böyle bir şey göstermedi çünkü hani dediğim gibi biraz daha büyük bir şirket olmanın avantajı oldu açıkçası. Ama tabii yaşadım yani çünkü dünya yaşadı yani, ne olacağını bilemedik, hâlâ bence bilemiyoruz yani. Ne zaman toparlanacağız bilemiyoruz yani. (G10)

Görüşmecilerden üçü ise bu kaygıyı doğrudan yaşadıklarını ve bu kaygının hâlâ devam ettiğini belirtmiştir.

> Ya tabi o kaygı hep olabiliyor. Ne olacağı belli değil tabi. Biz tamam kurumsal bir şirkette çalışıyoruz, büyük bir şirkette çalışıyoruz ama hiçbir şeyin de garantisi yok yani eninde sonunda. O kaygı hep var. (G4)

> Tabii ki yaşamaz olur muyum? Çünkü yani insanlar gerçekten çok zor durumda ve bunun bi etkisi yansıması olabilir yaşamınıza yani. Ne kadar olmıycak gibi de gözükse gözüken yok ama ben bu endişeyi pandeminin başından beri de duyuyorum açıkçası olabilir değişebilir yani bu mevcut durum. Çalışanlarını zor durumda bırakmamaya çalışıyo. Değirmen dönmeye çalışıyo. Biz hâlâ şey altındayız yani. Bu şeyi hâlâ daha yaşıyorum ben. (G7)

> Yaşadık aslında. Şöyle yine AR-GE departmanı olmamızla alakalı olarak veya işte havacılık sektörünün birazcık şu pandemi sürecinde uçaklarını ground hale getirdi yani. İşte bizde … (havayolu şirketlerinden bahsediyor) gibi müşterisi olduğumuz kuruluşlar daha az parça talep

etmeye başladılar. Ki hani bunlar çok konuşulan şeyler değil şirkette ama işini kaybeden insanlar olduğu söyleniyor. Biz de AR-GE departmanı olduğumuz için öncelik değişiyor bu ekonomik sıkıntıyla beraber. Siz de kendi paranızı kendiniz çıkarın durumuna geçiyor ve daha çok proje yazmamız gerekiyor falan. Veya işte hiç gerek kalmadı size de diyebilirler, o projelere gerek kalmadı da diyebilirler hani bir miktarını her zaman şirket karşılıyor. Bu tür şeyler konuştuk birimimizde. Böyle endişelerimiz oldu ki olmaya devam ediyor hâlâ, bir değişiklik yok çünkü. (G11)

4.3. BİREYSEL VE TOPLUMSAL YAŞAM, İŞ-YAŞAM DENGESİ VE SALGIN SÜRECİ KOŞULLARI

4.3.1. "Kendine Ait" Bir Zaman

Görüşmecilere salgın sürecinde kendilerine ayırdıkları zamanda değişiklik olup olmadığı sorulmuştur. Görüşmecilerin yarıdan fazlası -ki bu da evden çalışanların neredeyse büyük kısmını oluşturuyor- kendine ayırdığı zamanın arttığını, bir kısmı artsa da sosyal aktivite yapamadığı için ve/veya evdeki cinsiyetçi rolleri nedeniyle azalmış hissettiğini/azaldığını belirtmektedir.

Görüşmecilerden çoğunun kendine ayırdığı zamanı sosyalleşme pratikleri ile eş tuttuğu görülmüştür. O nedenle görüşmecilerin büyük kısmı salgın sürecinde hareketliliğin azalması, sosyal etkileşime açık yerlerin kapanması dolayısıyla ya zamanlarının azaldığını ya da sosyal aktivite yapamadıkları için zamanlarının aslında teknik olarak artsa da azaldığını ifade etmiştir.

Tabi, tabi, tabi. Yani eskiden napabiliyorduk, işte dışarı çıkıyorduk, bir yerlerde oturuyorduk, arkadaşlarla buluşabiliyorduk. Arkadaşlarla buluşma diye bir şey kalmadı, sosyal hayat sıfıra indi. Yani ben o konuda biraz katı davrandım açıkçası. Bu pandemi ortaya çıktığından beri inanın biz ne hafta sonları bir yere gidiyoruz, hiçbir arkadaşımızla görüşmüyoruz. İş yerindeki arkadaşlarımızla bizim böyle güzel bir sosyal ağımız vardı, o zaten sıfıra düştü. ... Kendimize ayırdığımız zaman diye bir şey kalmadı ki aslına bakarsanız. Kendimize ayırdığımız zaman oturup kitap okumak ama o da bir yere kadar. Sosyalleşmek de istiyor insan. ... Geçen sene gittik onu

> yaptık, şeyi kırdık artık. ... Bu sene ne yapacağız bilmiyorum. Ama onun dışında sosyal hayat bitince kendimize ayırdığımız zamanlar çok büyük ölçüde azaldı yani. (G4)

> Çok emin değilim. Ya sanırım şu an daha çok gibi görünse de daha az zaman ayırıyorum. Ya önceden kendime daha çok tatmin edecek şeyler yaptığım için herhalde şu anda da bir şeyler yapıyorum ama hani tatmin olacağım şeyler değil. (G9)

> Oldu. Az önce de dedim. Kesin yarıdan fazlaydı. Hani şey çok çocukla evet bir araya geldi onun da muhakkak etkisi oldu ama dediğim gibi yani bi işte etrafta hep gördüğümüz, ya en azından 1 saat çıktım arkadaşımla kahve içmeye oturdum olmadığı için epey azaldı yani kendime ayardığım vakit. (G14)

> Tabii ki, evet. Ben dışarı çıkıp tek başıma ya da arkadaşlarımla, işte ne biliyim bulmaca çözen, kitap okuyan, müzik dinleyen bi insandım çayırda çimende. Bunların hiçbirini yapamadım. Evde bunları yapmak da inanın bana zevk vermedi yani yapmak istedim ama yapamadım, o hevesim yoktu. Aktivite yapıcak sosyal arkadaşlarımla geçiricek zaman azaldı. Ama o tempoya alıştığım için eve gelip uyumayı çok fazla önemsemiyomuşum. Eve gelip uyumaya da ihtiyacım varmış. Bu dönem rahat hissetmemin sebebi bu aslında, yorulmuşum. (G20)

Kimileri ise kendilerini âdeta iş hayatına adamış bulmaktadırlar. Dolayısıyla kendilerine zaman ayırabilecekken sosyal yaşam kısıtlaması dolayısıyla dışarı çıkamadığı için kendilerini işlerine vermiş durumdadırlar. Bu durumu yaşayanların bekâr ve hiç evlenmemiş ya da eşit ilişki kurduğu eşiyle yaşayan ve çocuğu olmayan dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı çocuk bakımı, ev işleri gibi sorumluluklarının olmaması ya da sınırlı olmasından kaynaklı olarak bu şekilde deneyimlemesi şaşırtıcı görülmemektedir.

> Ya hiçbir zaman o dengeyi başarılı bir şekilde kuramadım. Hayatımda. Sınır çizmekte çok zorlandığım için. COVID'in buna artı bir etkisi ne oldu? Hani evdeyiz diye zaten hep çalışıyormuşuz, yani sanki evde 7/24 çalışma şeyi varmış gibi bir noktaya getirdim. Hepimiz böyle geldik gibi, etrafımda bunu yapan tek ben olmadığımı gözlemledim. Yani şöyle oluyordu, hani nasılsa evdeyiz, hafta sonu fark etmiyor ki mesela. Dengeyi burada. Nasılsa evdeyiz, kimse de gelmiyor, bayram bayram değil zaten çalışsak ne fark eder gibi bir şey. (G13)

Oldu, şöyle yani bence azaldı kendime ayırdığım zaman. Öncesinde sosyal yaşamım vardı, ona odaklıydım işte cuma günleri falan. Ama şimdi salgından sonra her yer kapalı olduğu için cuma günleri e kalıyım bari mesai yapıyım, işimi bitiriyim falan diye diye iş odaklı yaşar olduk. (G17)

Görüşmecilerin yarıya yakını evden çalışmanın, vardiyalı çalışmanın, aralıklarla ya da tamamen evde olmanın etkisiyle kendilerine ayırdıkları zamanın arttığını belirtmiştir.

Arttı. Evde de çalışmanın etkisiyle kesinlikle arttı. Daha çok vakit ayırabiliyorum. Bizim müdürlük olarak müdürümüz bu konuda hani biraz daha toleranslı anlayışlı. Bazı durumlarda bilgisi dahilinde izin alabiliyoruz. Yoğun dönelerden sonra şu kadar gün gidin gibi şeyler oluyor. Diğer bölümler yapmıyorlar yani yapılmayabiliyor. İşte çok yoruldunuz birer gün izne gidin olabiliyor. (G3)

Ya bence şey aslında biraz daha fazla zaman ayırdım kendime diye düşünüyorum bu dönemde ben. Çünkü şey vardiya döneminde de mesai saatimiz kısaltmıştı, nerdeyse iki saat önce çıkıyoduk yani. O süper bi şeydi yani mesela sporumu yapıyodum öyle yemek yiyodum. Hatta vardiya bitince üzüldüm ben yani niye bitti bu vardiya diye. Yani gece gidenler vardı, evet zordu. Biz çocuğumuz olduğu için gitmedik belki o yüzden zorlanmadık ama bence daha çok zaman ayırabildim yani. Bi herkes bi durdu gibi geliyor bi dönem en azından. (G6)

Iımm ben salgın sürecinde kendime daha fazla zaman ayırabildiğimi düşünüyorum. Çünkü ofise gidip gelirken günde 2 saat kaybediyorum. Mesela onu kaybetmiyorum, bi saat daha uyuyabiliyorum sabahları. Normalde altı buçukta uyanırken şu an yedi buçuk sekizde uyanıyorum mesela. (G8)

Bence kendimize ayırdığımız zaman arttı çünkü hep evdeyiz. Bazı açılardan iyi olduğunu düşünüyorum. Ben mesela kilo verdim yaklaşık bir 6 kilo kadar. Spor yaptım baya. O açıdan hani olumluydu baya spor yapma şansım oldu. İşte mesela online alışverişe çok vakit ayırır oldum. O da bence hani birazcık tarzımı yansıt ya da bilmiyorum belki 2 sene sonra beğenmem bugün giydiklerimi ama şimdi düşünüyorum bence eskiye göre daha güzel giyiniyor olabilirim çünkü daha çok emek harcıyorum hani şununla şu olur, bence bununla şu … şimdi daha detaylı olmaya başladım. İşte insan daha çok kitap okuyor, böyle hobilerine daha çok vakit ayırıyor. Daha çok kendime vakit ayırdım. Ama bazen de ayırmak istemedim, o sıkıntı işte. Daha çok kendimle olasım gelmedi, çok oldu. (G10)

Görüşmecilerin büyük kısmı bu süreçte kendine ayırdığı zamanın salgın sürecinde işleriyle ilgili yoğun çalışmanın etkisiyle ya da çocuk bakımının, ev işlerinin etkisiyle oldukça azaldığını ifade etmiştir.

> Tabi oldu olmaz mı? Şimdi salgın öncesinde kendime şöyle daha farklı zaman ayırabiliyodum. Yani hafta sonlarımı daha değerlendirebiliyodum yani rahattı planlamam, kendi işlerimi halledebilmem istediklerimi yapabilmem. Salgın sonrası çok her şey sıkıştı. Kendime istediğim gibi istediğim zamanı ayıramıyorum. … Kendi kişisel ihtiyaçlarımı gideriyim vesaire hep böyle sıkıştık. Yapıyoruz bi şeyler ama yarım yarım yapıyoruz ya da yapamıyoruz kimi zaman. Dolayısıyla rahat bir zaman ayıramıyorum kendime, o rahatlık kalmadı eskisine nazaran. (G7)

> Off olmaz mı? Salgından sonra akşamları bir iki saat, salgın öncesinde gayet verimli bir konfor alanım vardı. Salgından sonra bütün gün çocuklarlasın, bütün gün evdeler, okul yok. Ya da iştesin. İşte olmasan bile şöyle oluyor, bunu şöyle anlatayım. İşten önce çocuklar okuldaydı ben evdeydim. Konfor alanımı kendim belirliyordum. Salgında çocuklar evde oldu, e çocuklar yattıktan sonra 2 saat konfor alanım. İşe başladıktan sonra şöyle oluyor, çocuklar yine evde. Akşam geliyorsun çocuklarla ilgileniyorsun, bir de çocukların yemeğini yapıyorsun. Ortalığı topluyorsun, çünkü gündüz evde değilsin. Sıfır. Eğer salgın, işte olup çocuklar okulda olsaydı ne olacaktı, ev bu kadar dağılmayacaktı. Aynı anda eve girecektin, aynı anda yemek yiyecektin. Onlar yatacaktı, sen hiçbir işle ıvır zıvıra belki bu kadar vakit ayırmayacaktın çocuklar evde olmadığı için. Çocuklar evde olunca ev dağılıyor. Bir sürü ev işi seni bekliyor akşam eve geldiğinde. Yani salgın benim için okulların kapanması demek şu an. Bütün oklar ona çıkıyor. Geçen sene Eylül ayında başladılar kreşe Mart'a kadar gittiler. 5,5 ay kreşe gittiler, sonra 6 ay evdelerdi. Okullar kapandı biliyorsunuz 6 ay. Ağustos'ta başladılar, o kadar parça pinçik oldu ki çocuklar için de. Ağustos'tan beri de sürekli kapan açıl kapan açıl şeklinde ilerliyor. (G12)

> İlk dönemler evde boyama şeyleri gözümün önüne geldi, ama sonra hani kuaförler açıldığında tekrar şey yaptım. Kick-box yapardım, onu yapamıyor oldum. O bende bi eksilme oldu. Kick box iyidir, hem odağını korursun hem de güçlü hissettirir. Ringlere çıkmak istiyodum 40 yaşından sonra ama onu bırakmış oldum. Evde böyle spor yapmaya çalıştım ama çok başarılı olamadım. Kilo alma verme konusunda da böyle sonradan rayına oturum ama hedeflediğim 50'ye

> inemiyorum yani. Ama onun dışında kendime zaman ayırma bilmiyorum daha hızlı oldu, daha hızlı makyaj yapıyorum, sanki her şey daha hızlı oldu. (G18)

> Oldu kesinlikle oldu. Kendime şu an sadece kişisel bakım olarak kendime zaman ayırabiliyorum. O anları ben şey yapıyorum, oh diyorum kişisel bakım zamanın geldi. Deniz kenarına gidip oturmak benim için kendime zamanın ayırmanın en temel şeylerinden biri hani ben çok dinginleştiriyo. En son ne zaman yaptın deseniz, çok uzun zaman önce yaptım yani ayıramıyosun kendine zaman. Tabi hem işin kendisine yani genel olarak daha yoğun tempo, evde olduğumuzda özellikle daha yoğun tempo çalışmamızdan kaynaklı yani hem de korona kısıtlıyo, onun da etkisi var. (G19)

Görüşmecilere, kendilerine zaman ayırıp ayırmadıkları ve ayırabildikleri zamanda neler yaptıkları sorulmuştur. Görüşmecilerin, kendilerine ayırabildikleri zamanda kitap okumak, evde spor yapmak, dizi veya film izlemek gibi faaliyetler yaptıkları görülmektedir. Ancak salgın süreci uzadıkça evdeki uğraşları da bir yerde tükettiklerini fark etmektedirler.

> Evet yok işte. En fazla en fazla kendime vakit ayırabildiğim zamanlarda dizi izlemeye çalışırım, film izliyorum. Çünkü boşaltmak istiyorum. Artık orda tekrar okuyım bi şeyler öğreniyim … yani boş boş bakıyım, Netflix'te başka şeylere izliyim, böyle geçirmeye çalışıyorum. Bunlar tabi belli bi süre sonra insana sıkıntı veren şeyler. Çünkü bi şey yapmıyosunuz orda. Devamlı aynı şeyleri aynı şekilde yaptığınız zaman sıkılıyosunuz. Çünkü yapcak, o zamanınızı orda değerlendirecek başka bir şey bulamıyosunuz. (G7)

Çocukları özellikle 10 yaş altında olanlar, kendilerine ayırdıkları zamanı çocuklarından arta kalan zamanları değerlendirmeye çalışma şeklinde "dolaylı" ya da "şartlı" olarak ya da insan hayatında çok sınırlı sayılabilecek oldukça kısıtlı sürelerde zaman ayırabilecek şekilde deneyimlemektedirler.

> Yani ayırmaya çalışıyorum diyelim (gülüyor) öncesinde spor yapıyodum spor salonuna gidiyodum. İşte salgında evde onu devam ettirmeye çalışıyorum. Eıı onun haricinde ekstra kitap

> okumak, eğer oğlum erken yatmış uyumuş olursa film izlemek oluyo yani ekstra farklı bi şey yapamıyorum. Yani tabii ki her zaman iyi hissettiriyor, kendimi değerli hissettiriyo yani. (G8)

> Kendime vakit ayırıyorum aslında. Akşam çocuklar erken yattığı için ayırabiliyorum ama. Öyle düzenimiz olduğu için. Eşimle film izleyebiliyoruz, oturup bir şeyler içiyoruz ya da bir iki arkadaşımla komşularımla tabi ki dışarı çıkmak yasak olduğu için komşularımla oturup bir kahve içiyorum ya da yasaklar 9'a kadarken arkadaşlarımla buluşuyorduk. Bir şeyler içiyoruz ediyoruz ya da işte bir yürüyüş yapıyorum ya da bir dizi izliyorum. Ya da etamin işliyorum. Kendime değer bir şey yapıyorum diye, kendimle Didemle kendime ayırdığım zaman böyle güzel oluyor. Yani motivasyonumu arttırıyor. Zihin boşalımı oluyor. Bugün kendim için ne yaptım şeyine cevap veriyor. Bir de yalnız kalmayı çok seven bir insanım ben. Bu kadar kalabalık bir ailede. Aslında yalnız kalmayı çok severim. O yüzden mutlu oluyorum. (G12)

> Kendime işte şey meditasyon için 15 dakika yarım saatlik molalar ayırıyorum (hüzünlü gülüyor). Kitap okumayı çok özledim. Gerçekten şey, önümüzdeki 2 gün kitap okumak hayalim yani. Onda da bence pandeminin hakikaten etkisi de var. Çünkü yani şey, ne bileyim çocuğu bir parka götürürdük bir şey yapardık da yanında sallanırdık. Şimdi o da yok hani, hep evin içinde olmak. Hep işte o zaman oyuncaklarla onun ilgilsini çekmeye çalışmak. Daha zorluyor bence, dış alanlara çıkmamak. Onlarla arkadaş edindirememek. Benim çocuğum daha arkadaş ne demek bilmiyor yani, park çok korktuğum bir alan çünkü koronada. (G14)

> Yani kendime vakit ayırıyorum. Yani küçük çocuk olunca çok fazla aslında ayıramıyorum o aslında uyuyana kadar bütün vaktimi almak istiyor. O uyuduktan sonra daha çok kendime vakit ayırıyorum. Okuldayken mesela o da bi kendime ayırma yöntemiydi, kitap okuyorduk hani iş olmayınca kitap okumamıza bir şey demiyorlar. Baya bi kitap okuduk bu süreçte. O şekilde kendimize vakit ayırabildik. (G15)

Bekâr ve çocuğu olmayan ya da evli ancak çocuğu olmayan görüşmeciler veya yatılı bakıcısı olan ve tüm işleri üstlenen birinin olması ya da dolayısıyla kendi zamanlarını daha bireysel değerlendirebilmekte, ev uğraşları bulma ya da hobilerini keşfetme imkânı bulabilmektedirler.

Bir şekilde motivasyonun artması için, deşarj olmak için çeşitli aktiviteler yaptım ama kendi başına yapmakta çok sıkıcı. Anlamlı mı bilmiyorum işte. Yani daha çok spor yapmaya başladım. Daha sağlıklı besleniyorum. Evet evde yapıyorum aynen. Daha önceden dışarıda yemek içmek varken, şimdi böyle evde yiyip içip işte kalori hesabı yapıp protein dengesi falan filan diye şeyler uydurduk kafamızdan öyle baya sağlıklı besleniyoruz. Müzik daha çok dinliyorum işte. O beni böyle ediyor. Kitap daha çok okuyabildim falan. (G11)

Aslında ayırabiliyorum. Çevreme arkadaşlarıma ayırdığım vakit de bu süreçte bana kalmış oldu. Dolayısıyla eeıı şey diyebilirim yani pandemiden sonra daha çok kitap okudum diyebilirim. Yani güzel hissettiriyo aslında ben bu konudan mutluyum biraz. Sadece artık çok uzadı. (G17)

Mesela hobilerimi, yazmaya vakit ayırmak yani o disiplin benim için mesela bu görüşme de benim için özel bir görüşme. Böyle şeylere haftada bir iki üç kendime iş dışında da böyle farklı bir ortamda olabileceğim yerlere mutlaka katılıyorum. Hobim de zaten yazmak dedim işte pandemiye çok uygun, tam pandemi hobisi yani. Ama onun öncesinde başladı, 3,5 senedir yazıyorum. Eeıı belki hani pandemi bana faydası olur kitap yayımlarım, belki de ünlü bi yazar olurum ilerleyen zamanlarda. (gülüyor) (G18)

Eııı kitap okuyorum demeyi çok isterdim ama yani hiç okuyamıyorum yani gerçekten, aşırı derecede uzaklaştım. Yani ben neler yapıyorum? Aslında eşimle bi şeyler seyretmek çok seviyoruz biz hani böyle sezon dizi bi şeyler onlara zaman ayırıyoruz. Çiçeği ben çok sevdiğim çiin çiçek bakımına çok sardım şu ara onlarla uğraşıyorum. Eeıı işte kişisel bakım, meşke yapayım falan onları seviyorum öyle onları yapmaya çalışıyorum. Bi ara boya yapmaya çalışmıştım sıkıldım bıraktım çok uzun sürmedi. Puzzle eşimle en çok sevdiğimiz şey ama bu dönemde artık o kadar darlandık ki onu da bıraktık. Daha böyle şeyler var evde çerçevelencek puzzle'lar kaldı evde yani. (G19)

Yemek yapmıyodum, artık yemek yapıyorum vakit geçsin diye hafta sonları. Mesela şey yapıyorum bazen, ananem olmadığı zamanlar tabi bu. Markete gidiyorum bi şe alıyorum, bi şey daha alıcam mesela onu da 2 saat sonra çıkar alırım diyorum. Hani illa bi çıkıyım bi şey olsun böyle küçük oyunlar. O tarz aslında. Çünkü hafta içi çok yoğun. Hafta sonu ayırdığım bakit belki yemekle uğraşmak, bi hobi edinmek gibi bi şey olabilir. Anlık unutturuyo ama kısa bi süre için. Film izliyorum mesela, hiç film izlemezdim vaktim yoktu çünkü. Şimdi film izliyorum. (G20)

4.3.2. İş ve Özel Yaşam Dengesi(zliği)

İş yaşamlarının özel yaşamlarını istedikleri şekilde kullanmalarını engelleyip engellemediği sorusuna görüşmecilerin tamamına yakını engellediği yanıtını vermiştir. Buna sebep olarak Türkiye'de çalışma saatlerinin çok uzun olması, hafta içi neredeyse tamamen iş yerinde olmaları, iş yerinde çok farklı ve kişi başına düşen iş yükünün çok fazla olması ve mesai dışına sarkması gibi nedenler gösterilmiştir.

Hem iş hayatında emek sarf etmek hem evdeki "sorumluluklarını" yerine getirmek durumunda kalmanın, toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle çalışan kadınları daha fazla zorladığı görülmüştür.

> Kesinlikle engelliyor. Haftanın 6 günü çalışırken zaten özel bir şey yaşayacak bir gün yok. Kalan pazar günü temizlik yapıyorum. İşte eşim hiç ev işlerinde maharetli olmadığı için, onun ütüleri falan çok kritik oluyor. O da onun stresine giriyor mesela, Pazar geldiği zaman eşim ütülerimi yapabilecek mi stresine giriyor. Ben de onun ütülerini yetiştirmeliyim ama evi de süpürmeliyim, çünkü çocuk yerlerde sürünüyor falan. Böyle bir hayat benimkisi. (G14)

Bekâr olup salgın sürecinde aynı iş yerine çalıştıkları erkek arkadaşlarıyla hem görüşebilmek hem de bu dengeyi kurmaya çalışmakta zorlanmaktadırlar.

> Yani oluyor, çok majör bir noktada olduğu da oluyor. Evet, mesela ben erkek arkadaşımla aynı yerde çalışıyorum. Bu tamamen majör bir şey yani. Birlikte arabaya binemiyoruz şey yapamıyoruz. ... Ama hani normalde şey yaptığımız dışarı çıkıp şurada oturalım desek beş kere düşünüyoruz. … İş yaşamım sanki yanlış bir şey yapıyormuşum gibi hissetmeme sebep oluyor ama orada yanlış olan bir şey de yok. Bir de şöyle mesela ona böyle bilinse aramızdakiler hep sıkıntıyı ben yaşayacakmışım gibi hissediyorum. Nitekim tek böyle düşünen de ben değilim böyle sanırım. Sanki bir kadın olarak bunun şeyini ben daha çok çekecekmişim gibi hissediyorum. ... Ben çok fazla işte şeye … çalışma saatine bağlı kalamıyorum. Çünkü, atıyorum Avrupa Birliği projemiz oluyor, saat farkından dolayı zaten benim toplantım 5'te başlıyor 8'de bitiyor mesela. Yani böyle etkileri de çok fazla oluyor. Ya da işte ben şeye giriyorum, mesela şu anda pandemideyiz ama İstanbul'daki laboratuvara çok fazla gitmem gerekiyordu çünkü orada yürüyen

projemiz de oluyordu. İşte orada olmam gerekiyor vesaire. Bunun etkilerini yaşadım kesinlikle. (G13)

Şimdi şöyle, çok açık konuşcam, benim erkek arkadaşım da …'ta (çalıştığı kuruluştan bahsediyor) çalışıyo. Dolayısıyla ben bununla ilgili çok sıkıntı yaşamadım. Ama çok yakın bi arkadaşım var mesela, erkek arkadaşı başka bi yerde çalışıyo e eıı birbirlerinden uzak oturuyorlar, hiçbi şekilde görüşemediler mesela, yani sokağa çıkma yasağı var, ben onlarda çok ciddi sıkıntılar gördüm. Ben aynı şirkette çalıştığım için eeıı bi sıkıntı yaşadım mı yaşadım hep işte görüşmek zorunda kaldık. (G17)

Çalışanlar iş yerinde sahip oldukları sorumlulukların fazla ve çeşitli olması nedeniyle iş yaşamlarının özel yaşamlarına doğru sızmasına neden olmakta, bu tip çalışma biçimleri normalleşmekte ve bu durum çalışanları olumsuz şekilde etkilemektedir.

Engelliyor bence. Çünkü yani çok fazla sorumluluğumuz var. Yani mesela bir proje var o projenin sahibi tek biz olduğumuz için yöneticilerin bunun altına, taşın altına elini koymamaları falan işte kontrollerinden falan sorumlu olmamaları. Her şeyini böyle didik didik incelemek zorunda kalan proje sorumlusu olduğu için bence özel yaşamıma engel oluyor. Ne bileyim insanlar bana çok fazla çalışıyorsun boş ver çalışma falan diyorlar ama ben mecbur olduğum için çalıştığımı hissediyorum. Çalışmasam ne olacak diyorum, kim yapacak o işleri. İşte bazı konular var, bazı konulara daha az insan ayırmaları falan. İş gücünün eksik olması. Bir kişinin üstüne çok fazla sorumluluk bindiriyor. İşte o kişi de yapınca daha çok yapması isteniyor falan. Bana yöneticim dedi yani bir sorun mu var dedi, bir tık az çalıştığım için. (fazla çalışmanın normalleşmesi konuşması üzerine) (G11)

Salgın sürecinin etkileri nedeniyle iş yaşamı ile özel yaşamın iç içe geçmesi durumu çalışan kadınları çok fazla etkilemektedir.

Şimdi ben bölüm değiştirmeden önce teknoloji yönetiminde çalışırken. Şimdi bir sürü şeyler atlattık. İşte benim kız kardeşim çok ağır geçirdi hastalığı, dayımı kaybettik, işte dediğim gibi annemin bu kaygılarıyla uğraşırken falan filan e tabi ki dolayısıyla, bir de çocukların okul durumu falan. Hani işinizi yapmakta zorlandığınız zamanlar olabildi. Benim oldu mesela, onu açıkça itiraf edeyim. Beklenti yüksek evet, aynı işi yapmanız bekleniyor, yapmanız gerekiyor falan. Ama tabi

ki konsantrasyonumun azaldığı, hani işe çok yoğunlaşamadığım, bütün bu sıkıntılardan dolayı iş odağımı kaybetmemiz bizim için çok büyük travma oldu mesela. Orada anneme çok destek olmak gerekiyordu falan. Kalkıp Mersin'e gitmek zorunda kaldım. Ne bileyim bir sürü şeyler oldu. O sırada tabi ki işten böyle hafif böyle şey yaptım. Orada mesela yöneticimin mesela belki biraz daha anlayışlı olmasını beklerdim hani yöneticimin. Ama o anlayışı çok göremedim maalesef. Hani beni en çok zorlayan, üzen hatta belki de tekrar bölüm değiştirmeme sebep olan konu o oldu diyebilirim yani. (G4)

Valla bu zamanda bence pandemi engelliyor her şeyi. Öncesinde engellemiyordu, şu anda da engellemiyor. Ama bir dışarı çıkıp eşimle eskisi gibi bir yerlere gitmek istiyorum olmuyor. Hiçbir yer açık değil. Bi doğaya bile çıkıp gidemiyoruz artık, o derece. Ben çocuğum bisiklet sürsün yolda istiyorum, arkasında annesi babası olarak yürüyelim istiyorum. Hani çok normal olan istekler çok yüksek istekler oldu bizim için. Bilmiyorum yani. (G5)

Pandemi öncesinde daha farklıydı çizgisi vardı. Ama şimdi artık her şey birbirinin içine geçtiği için o da birbirinin içine geçti. Etkilediği durumlar olabiliyor tabi. (G7)

Bazı görüşmeciler iş hayatına göre özel yaşamını kurguladığından, herhangi bir sorunla karşılaşmadığını söylemektedir; ancak bu durumdan da ya rahatsızlar ya da işini severek yapmalarıyla bu durumu perdelemeye çalışmaktadırlar. Bu görüşmeciler de yine bekâr ve çocuksuz ya da evli ancak çocuksuz kişilerdir.

Engellemiyo da işte ben kendi kendime bunu yaparken buluyorum kendimi. İstemsizce engelliyo yani üzerimde öyle bi baskı olduğu için değil, her sıkıldıkça işe sarıyım bari dediğim için oluyo. (G9)

Bence evet yani şöyle çalışma saatleri gereği engelliyor. Ben böyle çok düzenli çalışma saatiyle büyümediğim için üniversite ortamı biraz daha farklıydı. Bu yaştan sonra öğrenmek daha mı zor oldu benim için… mezun olur olmaz sabah böyle bir 8 akşam 5 bir şeye girseydim farklı olurdu da ben böyle bir şey hissediyorum yani yetişemiyorum. (G10)

… Özel günlere izin alabildiğim için çok böyle şey olmuyo. Yoğun tempodan kaynaklı yeri geldiğinde akşamları çalıştığımda eşime vakit ayırmakla ilgili evet. Mesela hafta sonları çalışıyorum, bayramda çalıştık mesela, biraz zaman ayırmakla alakalı evet şeyim oluyo maalesef

> daha az zaman ayırma durumum oluyo. Ama mesela özel bi şeyimiz olduğunda, o anı ona ayırcaksam da işten izin almakla alakalı bi şeyim olmuyo, eğer proje teslim süresi değilse genel aynı şeyi söylüyorum. İzin almakla ilgili de bi sıkıntım olmuyo aslında. Ne evet ne hayır oldu. Pandemi öncesinde bizde toplu olarak izne çıkılır, herkes bi hafta izin alır tatilini yapar gelir. Biz çok koordineli olarak ekip çalışması yaptığımız için şu anda benim bi hafta kendi başıma izne çıkmam, benim çalıştığım projedeki 6 kişiyi birden etkiliyo. Ondan kaynaklı hani hep birlikte olmamız gerektiği için herkes ona göre kendisini ayarlıyo, şirketi direk kapatıyoruz. (G19)

> I ı engellemiyor. İş yaşamıma göre özel bi yaşamım var çünkü. Eeıı arkadaşlarımla ona göre görüşüyorum. Kendime ayırcağım vakit önce işimi bitirdikten sonra oluyo. Bu işkoliklik değil aslında ama alışagelmiş bi şey. Öğrenilmiş bi alışkanlık olabilir aslında. (G20)

Salgın sürecinde evden çalışma deneyiminde, bekâr ve çocuğu olmayan kadınların ya da evli ve çocuğu olmayan ve ev içi sorumlulukları eşiyle paylaşan kadınların işe daha çok yöneldiği, kendi hayatı ile iş hayatı arasındaki çizginin daha silikleştiği görülmüştür.

> Bence bi de şey de oluyo ya insan evde oturunca ya da bana mı oldu bilmiyorum aklıma daha çok iş geliyor ve akşam kalkıp mail atıyorum yani. Normal COVID'den önce böyle bir şey yoktu. Akşam mail aklıma gelse de zaten ben dışarda bi şey yapıyo sosyalleşiyo -falan oluyodum ve onu sallamıyodum. Şu an evde zaten sıkılıyorum ya bari akşam 10'da herkese bir mail atayım falan diye bi şey yaparken buluyorum kendimi. Ev hayatıyla iş hakkaten böyle biraz şey oldu harmanlandı gibi oldu yani o işten çıkıp servise bindikten sonra hani tamam mesai arada olur ama o bilgisayarı kapatma şeyi home office'ken olmuyomuş yani. Sıkıldım hani… onun dışında faydalı vidyolar izliycek, kitaplar okuycak vakti bulabilen şanslı kesimdenim diyebilirim bu süreçte. (G9)

4.3.3. Evle İşi Ayırmak

Kimi görüşmeciler ev ile işi rahatlıkla ayırabiliyorken, kimi yaptığı yönetici asistanlığı gibi daha idari bir iş olmasından kaynaklı, kimi uzun yıllardır iş tecrübesi olmasından kaynaklı olarak ev ile iş yaşamanı rahatlıkla ayırabildiğini belirtirken kimi görüşmeciler ayırmak için çabaladıklarını, kimileri ise salgın sürecinde bu ayrımın iyice silikleştiğini ve ayıramadıklarını belirtmiştir.

Elimden geldiği kadar ayırmaya çalışıyorum. İşte sadece işle ilgili konsantre olmaya çalışıyorum, evdeyken de işle alakalı şeyler düşünmemeye çalışıyorum. Ama tabi gece yatınca düşünceler geliyor kafaya. Onu öyle mi yapsam, bunu da böyle mi yapsaydık. Zihniniz çalışıyor aslında yani. Fiziksel belki bir şey yapmıyorsunuz ama zihin çalışıyor yani ona engel olamıyor insan. (G4)

Eeıı zihin evet benim şey oluyo, bi şeye kızdıysam, sinirlendiysem orda hani o evde de devam ediyo yani açıkçası ama iş anlamında evde yok yani zaten pek evde çalışma gibi bi imkân olmadığı için. Şey oluyo bazen mesela kalktığımda aa bugün bunları halletmem lazım gibi kalktığım oluyo yani, o mecburen artık oluyo yani ama çok bence şey değil çok etkilemiyor yani evdeki halimi. (G6)

Bazen, her zaman yapamıyorum yani bazen işteki stres, bi şeyleri yetiştirme kaygısı yaşadığım duygusal sorunları eve çok yansıttığım oluyo, her zaman yapamıyorum yani onları. (G8)

Çok değil. Hayır hatta. Yani mesela hani devamlı ulaşılabilir olmak olmamak durumu, şimdi çok karışık. Yani herhangi bir zaman biz farklı farklı insanlarla çalıştığımız için, herhangi bir zaman herhangi bir insan hep beni bulduğu için yani beni aradığı için projelerimizle alakalı beraber çalıştığımız insanlar, iş yerindeki farklı gruplar falan. O yüzden her an telefonumda bir şeyler bir mail falan bunları cevaplamam gerekiyor. O yüzden bir arkadaşımla sohbet ederken bir taraftan mail cevaplıyorum. Pek ayıramıyorum bence. Bir başkası yok bunları yapacak. Herhalde normalleşti, sürekli çalışan bir insana dönüştük. (G11)

Ayırmam gereken yerlerde ayırıyorum yani. Hayır şu anda bunun şeyi yok diyip bi etkilemesine vesaire kesinlikle izin vermiyorum. Zaten bu konuda şanslı olduğumu düşünüyorum ki etkilemek isteyen biriyle birlikte değilim. Ya da ailemleyken vesaire hani annemlere gidemeyeceksem o hafta Ankara'ya geleceğim diyelim hayır ben pazartesi İstanbul'a gideceğim dediğimde kimsenin bi alınması gücenmesi vesaire yok. OK tamam bu iş şeyi. Gideceksen gideceksin. Bi sıkıntı şey yapmıyorum. Yani istemesem çalışmam gibi yapamıyorsun, yapamıyorum. Keşke yapabilsem. Ama hani bir noktada benim yapmam gerek bir şey varsa acil bir şey atıyorum ya da gerçekten çok sıkılmışsam çalışamayacak noktadaysam kendime kafa izni de veriyorum. (G13)

İşte koronayla özel yaşamı neredeyse sıfırladığım için ayırmama gerek kalmıyor. Yani bilmiyorum ben çok mu korkak davrandım insanlar daha raht ama şey olamıyorum yani gerçekten. Geçene kadar evimde durayım diye baktım yani hep olaya ama bir türlü aşılar maşılar gelmedi. (G14)

Kimi görüşmeciler için iş yaşamının, bu kapsamda yaptıkları araştırmaların ya da salgın sürecinde evden çalışma ve iş dışında bir şey yapamamanın da etkisiyle âdeta bir yaşam biçimi haline geldiği görülmüştür.

> Ih ıh ben yapamıyorum. Evet mesela işte benim için şeyin. Bir iş varsa hangi gün yapılacağının bir önemi yok işte. Biraz da esnek çalışmaya herhalde alıştım. Gece de çalışırım hafta sonuysa hafta sonu da çalışırım. Tatilde de yaparım. Ona bazen eşim de işte bozulabiliyor niye bugün de çalışıyorsun? Çünkü bugün çalışmak istiyorum ben falan diyorum. Bir de mesela işte de şey oluyor, arkadaşlık ilişkilerim hani bu benim yaptığım case'de oluyor da bu benim iş arkadaşımı koyamıyorum bazen bu benim çok iyi arkadaşım yapıyorum, pişman oluyorum yani. (G10)

> İstesem ayırırım ama ayıramıyorum. Normalde ayırıyodum ama şu COVID eve kapanmadan önce ayırıyodum. (G9)

> Aslında ayırmaya çalışmıyorum, öyle bi çabam yok yani. Çok böyle şey değilim, eşimle hani sürekli işimi konuşuyorum falan gibi bi şeyim yok. Ama ister istemez zaten evin içinde. Bi de ofis arkadaşlarım aynı yaş grubu olunca eşimin de arkadaşları artık hani böyle bi ayrım zaten çok yok yani hissetmiyosun, her türlü içinde. Tabii yani ben şimdi toplantıya giriyorum, … (eşinden bahsediyor) da toplantıda yani benimle beraber. (G19)

4.3.4. Salgın Sürecinde İç İçe Geçen Ev ve İş Yaşamı

Havacılık sektöründeki gibi ya da mobilya sektöründe üretim odaklı çalışan şirketlerdeki görüşmeciler ofisten çalışmak durumunda olduklarından ev ve iş yaşamının iç içe geçmesi gibi bir durumla pek karşılaşmamışlardır. Ancak evden çalışanlar bu durumu derin şekilde yaşamışlardır.

> Yani o home office dönemlerinde ofiste oluyor gibi oluyorsunuz evde de. İç içe geçtiği durumlar oluyor tabi. Hem iş hem ev ikisi bir arada gibi oluyor. İç içe geçiyor bence öyle olunca. (G5)

> Hissettiğim durumlar oldu. Öyle olunca tabi her şey karışıyo, yani ayırmanız gerekiyor onları, aslında sağlıklısı ayrılması. Eeıı onu bi şekilde yani şöyle eı ayırdığım zaman sorunları çözdüm öyle bi cevap veriyim buna. Ayrılmadığı zaman problemler ortaya çıkıyo. (G7)

Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle iç içe geçen yaşamlarında kadınlar oldukça etkilenmektedirler. Hem bu rollerden dolayı zorlanmakta hem de bu rolleri kabullenmiş oldukları için evden çalışma sırasında ev işlerini yapabiliyor olmayı bir kazanım olarak görmektedirler.

> Yani evet sonuçta herkes bir odasını ofis yapıyor. Ya da salonun ortasına kuruluyoruz. Etkiledi tabi ev hayatını da. Ama bazı yönlerden de bayağı olumlu etkiledi. Yaptığım işleri hafta içi de yapabiliyorum evde olunca. Olumlu yanları da oldu o da kayıtlara geçebilir. Geçen bir toplantıya kulaklıkla ütü yaparken katıldım mesela. Sesi açarken buhara bastım. Ama çok mutluyum akşam yapacağım işten feragat ettim bir yandan. Geçen bir toplantıya kulaklıkla ütü yaparken katıldım mesela. Sesi açarken buhara bastım. Ama çok mutluyum akşam yapacağım işten feragat ettim bir yandan. (G1)

> Evet hissettim tabii yani. Bazı toplantılara oğlumla birlikte katıldım mesela. Defalarca basıldım böyle toplantı yaparken, kapıyı kilitlemeyi unutmuştum ya da kapının önünde kapıyı yumrukladı, tekmeledi, anne çıık, anne çıık, oyun oynayalım, sana bi şey söyliycem diye böyle ağladığı çok oldu. Çok üzülüyosunuz tabii ki yani o çünkü çocuk bambaşka bir şey yani size bağımlı, tek istediği sizle birlikte vakit geçirmek, evet ilgi bekliyo sizden ve bunu tam olarak veremiyosunuz işte bi saat oturuyosunuz bilgisayar başında çalışıyosunuz tam böyle en odaklanmış noktanızda o geliyor, e hadi bi 15-20 dakika onunla ilgileniyosunuz, yani tekrar bilgisayar başına, yani öyle bi bölünmüşlük ki gerçekten zor yani. Keşke Türkiye'de şu çalışan kadınlar için anneler için politikalar geliştirilse de herkes yani 2 yıl 3 yıl çocuğunu… (G8)

Çalışanların evden çalışması söz konusu olduğunda mesai saatlerinin kayması, uzaması ve bitmeyen bir iş döngüsü, akşama, hatta geceye doğru âdeta "sünen" çalışma saatleri çalışanları olumsuz şekilde etkilemektedir.

> Amerika'da babamın bir arkadaşı var, onun yanına gitmiştim Boing'de. Sadece 7 saat çalışması gerekiyordu ama istediği 7 saat. Bizdeki o esneklik yani esneklik olmuyor. Süre uzuyor, sündürme oluyor bizimkisi. O giderdi gece 12:00 sabah 7:00 gelirdi. Ben o esnekliği istiyorum, bizdeki öyle olmuyor. Bizdeki 8:00-18:00 artı sünme. Bizdeki esneklik öyle oldu. Ama tek avantajı bu süreçte

en azından 8:00-18:00 süresince burada yapamadığımız şeyleri evde yapabiliyoruz. Akşam yemeğimiz hazır oluyor mesela. (G1)

Evet. Yani mesela evden çalışırken de gündüz çalışamadıysam onun devamını akşam yapar hale geldim. Ama hâlbuki ofisteyken daha verimli çalışıp hakkaten orda işimi bitirip çıktığım zamanlar oluyodu. Böyle evde daha rahat ve ama daha uzun süreler çalıştığım zamanlar oldu her zaman olmasa da. Ya da işte hafta sonu sabah böyle bi açıp sanki hafta sonu bana kim mail atcaksa bilgisayarı bi açıp kontrol etme ihtiyacı falan hissediyorum. Ya bi şeyler yaparken buluyorum kendimi işle ilgili. (G9)

Şöyle en basitinden işte bir odamı çalışma odası yaptım. Öyle bir şey yapmak istemezsin. Orası benim yoga, plates için kullandığım boş bir alandı yani. Başka, şeyi yapamıyorum mesela, şimdi marketler vesaire 5'te kapanıyor ya ben çalıştığım için markete gitmek yerine sürekli şeyden sanal Migros'un sanal marketi falan yapmak durumunda kalıyorum. Ama hâlbuki kendim gidip seçsem daha iyiydi. Ama işte çalışma saatlerimde 1 saat 1,5 saat oraya gidemeyeceğim için böyle bir duruma yönelmek zorunda kaldım. Ya etkiliyor kesinlikle, şeyi de yapıyorum artık dediğim gibi bi çalışma saatimiz, çalışma günümüz vesaire olmadığı için şey gibi bir refleksim oldu, evdeyim işte atıyorum bayram, dün bu sabah bilgisayarı açıp Teams'i açıyorum ki birisi bir şey yazarsa göreyim. Çünkü biliyorum tek şey yapmayan ben değilim. Hani dengeyi kuramayan, bayramda çalışmıyorum falan diyen kimse olmadığı için biliyorum ki birazdan işte arkadaşım bana bir şey yazabilir. O da çalışıyordur, takıldığı noktada beni online görüp yazar yani. Ona cevap verebileyim diye ben de açıyorum ben de bakıyorum. (G13)

Kesinlikle kesinlikle. Artık pijamalardan da bi iş elbisem var. Bazen çoğunda da kamerayı açmıyorum artık yani. (G19)

Evin ihtiyaçlarını karşılama konusunda biraz iç içe girdi. Şöyle bi şey oldu, çok tuhaf. Önceden eve geç gelirdim. 9'a kadar mesaiye kalırdım, 2 saat de çay içerdim arkadaşlarımla, eve giderdim işte 10-10 buçuk falan olurdu. Ananem buna alışmıştı. Daha sonra bu pandemi döneminde eve işte 8'de değil 9'da gelmem çok geç geliyosun oldu. İşte 5'e çekildi, 6'da geldi, nerde kaldın oldu. E insan biraz neye alışırsa o şekilde devam ediyo. Bu çok kötü bi şey aslında. Biz de ona alışıyoruz çünkü. 5'te çalıştığım zamanlarda, biz 6'ya kadar nası çalışıyomuşuz diyodum; şimdi 6'da çalışıyoruz, 5'ten 6'ya bi saat geçmiyor. Çok psikolojik bi durum. (G20)

Kimi çalışanlar için ofisten çalışsalar bile yöneticilerin bakış açısı ev ile iş yaşamının iç içe geçmesi durumunun yarattığı etkiyi artırmıştır.

> Yok. Bu duruma özel olarak olmadı, bizim hep yani bu daha önce de çalışma hayatında her zaman şey istemiştir. 7/24 ulaşılabilir olmak. Şöyle diyeyim pazar akşamı iş konuşmak. Ama şöyle şeyler oldu, özellikle ilk dönemlerde. Şimdi biraz daha dengeyi oturtturduk ama işte herkesin işe gelmediği, temaslar azalsın iş yerine gelenler azalsın denilen dönemde cumartesi pazar günleri ve abuk saatlerde toplantılar oldu pandemiden dolayı. Bunu akşam yapalım ki işte kiminin çocuğu uyumuş olsun şöyle olsun ama eşimizle beraber geçireceğimiz vakitte niye toplantı var falan oldu. Bi Eylül, Ekim'e kadar öyle sürdük. Sonra baktık olmuyor öyle çocuklar vesaire evde varken. İşe de gitmeye başladık o arada. Ondan sonra olmadı ama o dönemde oldu birkaç ay. (G14)

4.4. EV YAŞAMI VE SALGIN SÜRECİ KOŞULLARI

Görüşmecilerin ev yaşamına bakıldığında, evli olup eşi ve/veya çocukları ile yaşayanların çoğu salgın sürecinden önce dışarıdan destek almaktadır. Ancak salgın sürecinin getirdiği kısıtlar nedeniyle gerek piyasadan alınan destek gerek aileden alınan destekte azalma olmuştur. Salgının getirdiği tedbir ve düzenlemeler, çoğu kadın için bu sorumlulukların "doğal olarak" tekrar kadının sorumluluk alanına kaymasına neden olmuştur. Özellikle okul çağında çocuk sahibi olanlar için okulların kapanmasının getirdiği zorluklar da eklenince toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle görüşmecilerde çok ciddi zorlanmalar olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, bu süreçte ev ile iş ayrımının özellikle uzaktan çalışma uygulaması olan kuruluşlarda çalışanlar için silikleşmesi bu zorluğu daha derin yaşamalarına neden olmuştur.

Görüşmecilerin ev içi ve çocuk bakımı ile ilgili aldığı destekler ile eşlerinin/erkeklerin ev içi işlere ya da çocuk bakımına katılım durumlarına ilişkin yanıtlar sunulmaktadır (**Tablo 13**).

Tablo 13: Ev yaşamı koşulları.

Görüşmeci	Ev işleri	Ev işlerine eşin/ erkeklerin katılımı	Çocuk bakımı	Çocuk ve aile yaşantısı/ikamet
G1	Kendisi yapıyor. Temizlik robotu almak istedi ancak merdiven ve eşikler nedeniyle alamadı.	Çok az katılıyor.	Aile desteği	1 çocuk (1,5 yaş) 6 yıllık evli
G2	Yardımcı Temizlik robotu (salgın sürecinde)	%100 katılıyor.	-	Çocuğu yok 6 yıllık evli
G3	Aile desteği Temizlik robotu almak istedi ancak eşikler nedeniyle alamadı.	-	Aile desteği	1 çocuk (engelli-7 yaş) 2 yıl evli kaldı Anne baba ve çocuğu ile yaşıyor.
G4	Yardımcı (tam zamanlı)	Salgında daha çok katıldı ancak yeterli düzeyde katılmıyor.	Yardımcı	2 çocuk (13-9 yaş) 16 yıl evli
G5	(Yemek için aile desteği) Temizlik robotu almak istedi ancak iş yeri tarafından başka bir versiyon hediye edildiği için almadı.	Salgında daha çok katıldı.	Kreş (salgın sürecinde aile desteği)	1 çocuk (5 yaş) 6 yıllık evli
G6	Yardımcı ve aile desteği (temizlik ve çocuk bakımı) Temizlik robotu (salgın sürecinde)	Az katılıyor.	Aile desteği	1 çocuk (4,5 yaş) 7 yıllık evli
G7	15 günde bir yardımcı (temizlik)	Orta düzeyde katılıyor.	Çocuk büyük	1 çocuk (15 yaş) 18 yıllık evli

			olduğu için ihtiyaç duyulmadı	
G8	15 günde bir yardımcı (salgın sürecinde alamadı) Temizlik robotu (salgın sürecinde)	Az katılıyor.	Yardımcı ve kreş (salgın sürecinde aile desteği)	1 çocuk (5 yaş) 8 yıllık evli
G9	Ailesi yapıyor. Temizlik robotu almayı düşünüyorlar.	Katılıyor (baba)	-	Hiç evlenmemiş, çocuğu yok Ailesiyle yaşıyor (engelli abla) Baba 80 yaşına yakın
G10	2 haftada bir yardımcı (salgın sürecinde başlarda alamadı)	Eşit belirleniyor.	-	Çocuğu yok 4 yıllık evli
G11	Aile desteği (salgın öncesinde) Yardımcı (temizlik)	Görev paylaşımı var, eşit belirleniyor.	-	Çocuğu yok 6,5 yıllık evli
G12	Aile desteği (Ayrıca işten ayrılıp kendisi yapmış.) Temizlik robotu almak istedi ancak merdiven ve koltuklar yerden yüksek değil diye alamadı.	Orta düzeyde katılıyor, bazı konularda iş bölümü yapıyorlar.	Kendisi ve aile desteği	İkiz çocuk (4 yaş) 7,5 yıllık evli
G13	Kendisi yapıyor.	Katılıyor (baba)	-	Hiç evlenmemiş, çocuğu yok
G14	2 haftada bir yardımcı (salgın sürecinde alamadı)	Katılmıyor (Çocuk olduktan sonra çocukla oynama)	Aile desteği	1 çocuk (1,5 yaş) 5 yıllık evli

	Temizlik robotu (salgın sürecinde çocuğuna bakan annesine)			
G15	Aile desteği	Katılıyor (baba)	Aile desteği	1 çocuk (7 yaş) 10 yıl evli kaldı, 3 yıldır bekâr
G16	Yardımcı ve aile desteği (salgının başlarında) Kendisi yapıyor (şu anda)	%30	Kendisi ve aile desteği	2 çocuk (14-8 yaş) 17 yıllık evli
G17	Yardımcı (salgın öncesinde) Kendisi ve ailesi yapıyor. (salgın sürecinde)	Katılmıyor (baba)	-	Hiç evlenmemiş, çocuğu yok
G18	Yardımcı (yatılı) Temizlik robotu (salgın sürecinde)	%10 Yatılı bakıcı yapıyor.	Yardımcı (yatılı)	2 çocuk (7-4 yaş) 11 yıllık evli
G19	15 günde bir yardımcı (yakında oturduğu için salgında alabildi) Temizlik robotu (salgın sürecinde)	Eşiyle birlikte yapıyorlar.	-	Çocuğu yok 1 yıllık evli
G20	Kendisi ve anneannesi yapıyor. Temizlik robotunun kendisinden iyi temizlemeyeceğini düşünüyor.	-	-	Hiç evlenmemiş, çocuğu yok

Gelir düzeyi yüksek olan ve yoğun bir iş hayatına sahip olan beyaz yakalı çalışanlar ev işleri ve çocuk bakımı için piyasadan hizmet satın alabilmekte ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle üstlerine yüklenen yükü ücret karşılığında piyasaya, elbette yine başka bir "kadına" aktarabilmektedir. Fakat salgın sürecinin etkileri nedeniyle, başka bir kadına

aktarılan bu yük çoğu kadının üzerine yeniden yüklenmiştir. Görüşmecilerden on ikisi, ev işleri ve özellikle temizlik için bir yardımcı aldıklarını belirtmiştir. Bu kişilerden on biri evli, bunlardan yedisi de çocuk sahibidir.

> Evet abla geliyor. Bir de robot var evet. Aileden almıyorum ama. Annem burada olsa belki yemek şeyi düşünürüm ama Alanya'dalar. Aslında yemek işini bazen düşünüyorum hani hem birilerine yardım olsun diye, sebzesini de ben alayım pişirsin bana versin. Ben borcamı vereyim dolu alayım. Daha o section'a geçemedim. Hep kafamda öyle bir şey var, hem ona katkı olsun yapan kişiye hem de bana katkı olsun diye. Zamanı böyle satın alabilirim diye düşünüyorum ama daha şey olmadı. Ablayı çağırmadaki motivasyonum ütüydü. Ütü yapmayı çok sevmiyoruz. Zamanımızı ona harcamak istemiyorum. (G2)

> 2 haftada 1 ablamız geliyor. ... Pandemide ilk zamanlar alamadık. Sonra birkaç ay geçti, baktık hayat devam ediyor işte sonra devam ettik yani ama o ilk zamanlar görüşemedik. Annem arada yemek gönderir. Pandemide o çok sekteye uğradı. … Sağ olsun annem baya yemek gönderir işte o da bilimsel konuşalım hani haftada birden ayda bire düştü o şey yemek durumu. Onlar geliyordu, biz gidiyorduk, geçerken uğruyorduk. Şimdi korkudan gidip gelemiyoruz yani. Şöyle korkuyorum. İş yerinde biri çıkıyor pozitif, çok görüşmediğim biri ama mesela aynı binada çalışıyoruz. Bir şey yoktur diyorum ama mesela ailem için bir şey olmaz diyemiyorum. ... Bazen işe … 'da (çalıştığı kuruluştan bahsediyor) test veriyorum. O günün ertesi gün öğlen falan uğramaya çalışıyorum, gidip geliyorum falan. (G10)

> Yardımcı geliyor. Aile desteği eskiden alıyorduk. Pandemiden önce annem geliyordu. Annem şehir dışında yaşıyor. Gerçekten işte halıları yıkamaya veriyordu, perdeleri veriyordu, yatakları havalandırıyordu falan. Bu konuda iyiydi yani annem yardımcı oluyordu. Ama 1 senedir annem gelemediği için öyle bir yardım alamıyoruz.

> Yardımcı hep vardı. Annenin yaptığı işler için yardımcı zorla bu işleri yapıyor. Pek fazla ağır işlere girmiyorlar, siz de biliyorsunuzdur. Nerede kolay var, toz al işte, yerleri süpür falan. Onları söyledikçe, dolapların temizlenmesi gerekiyor diyorum, annen gelince yaparız diyor. Öyle bekliyoruz, o tür işlere girmiyoruz pek. (gülüyor) Daha doğrusu annem yaptırıyor bir şekilde yardım ediyor falan. Daha böyle dominant bir karakteri var sanırım, ben söyleyince yapası gelmiyor çok fazla. (G11)

> Aslında pandeminde en çok etkilenen sürecim bu oldu diyebilirim. Şöyle, pandemi öncesi en azından iki haftada bir falan kadın geliyodu çalışırken. Hatta onu baya bir düzene koymuştum ki pandemi olunca eşim de şey yaptı. Kadın da zaten korktu. Bir 3-4 ay hiç çağırmadık yani korona getirir bize diye, otobüs kullanarak geleceğinden dolayı. Sonrasında işte, işe başlayınca zorlanmaya başladım ama kadın o ara başka bir yerde iş bulmuştu. Yeni birini adapte etmek için bu sefer işte hani ben çalışıyorum, işte şey oldu orada biraz zorlandım. O kişi de işte bazen gelemedi bazen şey oldu. Yani düzenli birini hâlâ yoluna koyamamıştım ki o da bi rahatsızlandı 2 aydır, sonra işe dönmedi. Ben kendim devam ediyorum çünkü yeniden pandemide bir yerde uzaktan tanımadığım birinin gelmesi vesaire. ... (G14)

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte alım gücü olan kişiler ev işlerinin piyasadan aldıkları otonom araçlarla yapılması için cihazlar satın alarak bu yüklerini hafifletmektedirler. Salgın sürecinde alınan önlemler gereği yardımcıların gelememesi ya da onları evlerine alamamaları nedeniyle ya da almasına rağmen ev halkının sürekli evde olması ve sürekli temizlik ihtiyacı olduğu için pek çok kişi bu yönteme başvurmuştur.

> Robot çok büyük destek yani COVID olduk, gelen yardımcı da gelemedi o dönemde, bi de kapanmanın ilk zamanlarında almadık hani o da çıkamıyodu, biz de istemiyoduk hani sonuçta birbirimizle bi şey olur diye, robot aldık bikaç aydır bizimle kendisi, baya işte bizimle evin bir bireyi gibi takılıyo. O şey baya bize iyi oldu yani çünkü iki günde bir çalışıyo. Yardımcı da gelmediği için biz de sürekli evde olduğumuz için. Çünkü kedi var … (çocuğundan bahsediyor) var ev zaten sürekli bi karışıyo, o yüzden robot muhteşem bi şey yani, diyorum toz alanı da olsa bunun keşke. Normal zamanda bütün gün evde olmadığımızda o kadar sıkıntı yaşamıyoruz yani, o kadar dağılmıyo yani bi şey dökülmüyor ama üç haftadır evdeyiz sürekli dökülüyor bi şeyler. (G6)

Yirmi görüşmeciden altısı salgın sürecinde özellikle ihtiyaç duyduğu için temizlik robotu satın aldığını, üçü satın almak istediklerini ancak evinin eşik, merdiven gibi teknik koşulları nedeniyle uygun olmadığı için alamadığını belirtmiştir. İkisi ise almayı düşündüğünü, bunlardan biri iş yerinin benzer bir hediyesi nedeniyle şimdilik düşünmediğini belirtmiştir.

Görüşmecilerden çocuğu olan on iki kişiden onu ise ev işleri ve/veya çocuk bakımı için aile desteği almakta ve/veya bu işleri kendileri yapmaktadır. İki kişi ise aileleri uzakta olup özellikle çocuk bakımı için yardımcı ile çalışmak zorunda kalmıştır.

> Yani şöyle çalıştığım için kayınvalidem de yakınımda olduğu için açıkçası ben eve geldiğimde ayrıca yemek yapmıyorum. Çalıştığım zaman. Home office olduğum zaman evde yemek yapıyorum, hani zaten istiyoruz öyle bir şeyi de ama normalde akşam geldiğimde kayınvalidemden alıyorum yiyorum. Ayrıca ekstra bir mutfağa vakit ayırmıyorum. O zaman da o kalan kısmı kızıma, eşime ayırmış oluyorum. O bir avantaj, o bir destek yani gerçekten çok büyük. Babaannemizden destek alıyoruz. Öncesinde ananemizden de destek alıyorduk ama şimdi Manisa'da oldukları için gelemiyorlar tam kapanma sürecinde. Gelip onlar da bakıyordu kreşe gitmediği günlerde. (G5)

4.4.1. Salgın Sürecinde Ev İçi İşlere Ayrılan Zaman ve Bakım Emeği

Görüşmecilere salgın öncesi ile kıyasladığında ev işleri, çocuk bakımı gibi işler için harcadıkları zaman sorulmuştur. Evli görüşmecilerden üçü 1,5 kat arttığını, altısı 2 kat arttığını, dördü ise 3-4 kat ve üzeri kadar arttığını, biri ise yatılı yardımcısı nedeniyle pek değişmediğini belirtmiştir. Çocuklu olanların zamanını küçük çocuklular için onların bakımı ve eğitimi, yaşı daha büyük çocuklular için onların yemeği, okulu, ödevleri almıştır. Yardımcının gelip gelmemesine bağlı olarak temizlik için ayrılan zaman biraz daha arka planda kalmıştır.

> Kızım vaktimi alıyor açıkçası, bir de tabi mutfakta yemek yapma durumları. Biraz mutfakta zaman alan bir şey. Temizliği eşimle birlikte yapıyoruz açıkçası. Yine bana her konuda destek tabi. Bulaşık makinesi vesaire onları yerleştirir. Atıyorum hani ikimizde çalıştığımız için birbirimizi anlıyoruz ve vaktimizi birlikte geçirebilmek için hızlıca birlikte yapıyoruz. Ama daha çok kızım mesela, oynayalım, oynayalım, oynayalım. Direkt bu moddayız. Az önce de gördüğünüz gibi. Zor yani ondan uzaklaşmam. Öyleyiz yani, bu süreç öyle. Yarın home office'im ben evden çalışıcam. Kreşte olmadığı için şimdi o bana ihtiyaç, yaaa yarın gidecek misin işe? Şimdi pazar günü öyle diyor. Gidicem ama hemen gelicem annecim diyorum, oynucaz falan. Öyle yapacak bir şey yok. Etkinlikle yapıyoruz bol bol. Ona okulu aratmıyorum evde. Benim de hoşuma gidiyor, ben de

onunla çocuk oluyorum. Seviyorum yani. Ne kadar çok ilgilenebilirsem ne kadar çok ona anı bırakabilirsem kar. Siz de şimdi yarın öbür gün anne olduğunuzda hani anneler sürekli söylüyor ya anne olduğunda anlarsın, gerçekten anne olduğunda anlaşılıyor. Değişik bir şey, inanın yok anne olmadan kesinlikle anlanmıyor, anlaşılmıyor. Mutfağı seviyorum da aynı zamanda, vakit geçirmeyi seviyorum ama kızımla da daha çok vakit geçirebilmek için hızlıca yapmaya çalışıyorum. Şöyle söyleyeyim salgın sürecinde ilk başladığı zamanlarda diyeyim, evde ekmek yapmaya bile başladık o derece. Dışarıdan ekmek almıyorduk, artık o beni yormuştu. Her gün ekmek yapıyor buldum kendimi bir ara. Evde kapandığımız dönelerde yapamadığımız hobilerimizi yapmaya başladık. Hani balkona bir şeyler dikeyim, bir şeyler yapayım. Sonra bir evcil hayvan aldık, balık aldık. Kızım da sevinsin hem ona bakalım vesaire. Değişik şeylerimiz oluştu aslında, hani yapmadığımız şeyleri yapmaya başladık. Mutfağa daha çok vakit ayırdık, herkes ayırdı. Çünkü yapacak başka bir şey kalmadı evde, temizlik televizyon, mutfak. O derece olduk. O yüzden en çok mutfağa girdik diyebiliriz. Mutfak bence daha çok 2 katına çıktı diyebiliriz. Çünkü evde olduğumuz süre içerisinde boğaz düşünme daha fazla oldu. Boğazımızı düşündük yani açıkçası. Evde duruyorsun ayy şunu da mı yapsak, ayy şunu gördüm hadi kek yapayım. Yani normalde iş yerindeki arkadaşlar bile, daha çok çoğunluk erkek. Diyorlar ki ilk defa ben diyor kek yapmaya başladım. Bir tane youtube'da kadın diyor şey tarifi var diyor, yapıyorum onun tariflerini birebir tutuyor diyor. Yani erkekler bile bayanlar gibi mutfağa girer duruma geldiler. Çok fazla girmiyorlarsa da girmeye başladılar. Bence o iki katına çıktı o yönden. Onda tabi daha fazla oldu. Evde olduğum zamanlarda daha çok oynamış olduk. Benim ikisi zaten. Bir mutfak bir de kızım. Eşimle de kızım uyuduktan sonra tv izleme keyfi yapmaya çalışıyoruz. Öyle söyleyeyim, dizi keyfi. Yoksa kızım izletmiyor kesinlikle. Ambargo var. (G5)

En fazla çocuk bakımı ve yemek alıyo. Salgın öncesii yani işten geldikten sonra full baktığım için çocuğa yani işten gelince ben oğlumla 4-5 saat saat ilgilenirken şu anda 6 saate falan çıktı. Önceden haftada bir iki gün dışarda yiyoduk mesela hafta sonu bi gün. Hele ilk zamanlar dışardan hiç söylemedik korktuğumuz için. Kendimiz yaptık evde her gün iki üç çeşit yemek yapıldı evde çocuk da olduğu için. Evet dediğiniz gibi daha fazla vakit ayırdık. Ama kız kardeşim sağ olsun hep onun uyuduğu saatlerde hep o yaptı ya da işte bi çeşit o yaptıysa bi çeşit ben yaptım. O yüzden eskisine göre maksimum 1 saat daha fark etmiştir. (G8)

Yemek, ev toplamak, yemek, ev toplamak. Bıktım yani bıktım. O zaten hayatımın bütün hücresinde olduğu için o zaman ben sana diyorum ki a çocuk bakımı, b ikiz bakımı, c çocuk

bakımı, d ikiz bakımı. Bir dokun bin ah işit bölümüne gelmişiz. Tabi ki arttı, çünkü okul kapandığı için evdeler. Evde oldukları için hem ilgilenmem gereken zaman artıyor, ev toplanmadığı için sürekli toplamaya çalışıyorsun ve öğün çok fazla tabi ki. Yani kavgalarını ayır çocukların, üst baş değiştir. Onu yap bunu yap arada çorba karıştırmaya çalış falan hani kendine ayırdığın zaman bitti. Sıfır yani. Salgın öncesinde okula gidiyorlardı 9'da okula gönderiyordum akşam 5'te geliyorlardı. Şimdi, 7'de kalkıyorlar bu arada. 7'de kalkıyorlar, akşam 8,5'ta, 9'da yatıyorlar diyelim tamam mı? 14 saat arada 2 saat hadi uykuya ayır tam 10 saat iki çocukla salgından beri birlikteyiz. O 10 saatin içine yemek kat onu kat bunu kat dehşet yani. 3 kat arttı, direkt net. (G12)

Yemek yapmak ve bulaşık zaten 7'de eve giren biri. Sofra hazırla, önceki günden varsa bile yemeği ısıt, yanına işte bi salatası bir şeyi belki çorbası falan. İşte 8 gibi oturup yemeği yiyip sofrayı toplayıp zaten 9,5'ta da çocuğu uyutmaya. O arada işte çocukla oyun oynama falan ama herhalde benim için yemek yapmak çok ciddi vakit alıyor yani. Kesinlikle yani şeyse haftada bir günü fiksti bizim arkadaşlarımızla buluşma gecemiz vardı. Dışarıda yiyeceğimiz garantiydi mesela o gün. Uzun zamandır dışarıdan, dışarı gidip yemiyoruz zaten, dışarıdan da söylemeler çok azaldı. O korku hani, hijyenik mi şöyle mi. Bir dönem biz de herkes gibi ekmeğimizi yapmayı denedik. Sonra sürdürülebilir olmadı bu kadar çalışan bir insan için ama. Rahat 3-4 katına çıkmıştır benimkisi. (G14)

Ay yemek! 3 öğün yemek yapmak. Yani onun dışında çocukların ödevleriyle ilgilenmek yani, ev işi ve tabii ki kendi işimiz yani maillerimiz toplantılarımız vesaire. Ben tabii yemek yapmıyodum hiç bilmem yani, burda öğrenmeye başladım. E yani okul açıktı, okul açık olunca zaten orda yiyolardı, kahvaltıda mısır gevreği, geriye bi akşam, akşam da annem yapıyodu bana bi şey kalmıyodu. Şimdi her şey bana bakıyo, çok depresyondayım. 0'dan 100'e. Şu an gerçekten, hiç yapmıyodum şu an 3 saatimi falan buluyo herhalde yemek. Onun dışında kadın geliyodu gelemiyo, temizlik ben yapıyorum. Yani eşim tabii ki yardım ediyo ama burası, buraya yetişemiyorum yani. (G16)

Çocuğu olmayanların zamanını ise salgın sürecinde sürekli evden karşılanan yemek ve salgından kaynaklı hijyen kaygısı nedeniyle yardımcıların gelip gelmemesine bağlı olarak temizlik almaktadır.

> Pandemi sürecinde temizlik ön plana çıktı, normalde ben yapmıyordum. Yani yapmıyordum derken laf olsun diye değil, gerçekten yapmıyordum. Bir kadın olarak reddettim ben hani temizlik yapmıyorum. Yemek yapmaktan hoşlanıyorum mesela ne bileyim işte alışveriş yapmak mesela ev alışverişi, onu seviyorum. Ne bileyim hani başka işlerin halledilmesi ama ne bileyim temizlik hiç oldum olası sevmiyordum. Eşimle bir görev dağılımımız var. Zaten yardımcı geliyordu işte aralarda. Ben temizlik yapmayacağım mesela. Ben yemek yaparım, o bulaşığı toparlar. Pandemi sürecinde bir güvenemedim yani. Herkes domatesleri çamaşır suyunda yıkamaya başladı birden. Hani yani o eşme güvenerek yapabileceğim bir şey değildi. Panik oldum birden. Atmış derecede yorgan yıkamaya başladım. Temizlik çok vakit aldı yani birden hijyen çok önemli oldu. Benim de yapıma ters, çok sevmiyorum dediğim gibi. İlk çok şok oldum. Şimdi biraz daha rahatladım, temizliğe alıştım biraz herhalde. Ama o ilk dönem alışverişten geliyordum, poşetleri işte koridora koyuyorum, kolonya şişesi, domestos, avlu kağıtlar, her şeyi tek tek siliyorum. Bir saat falan, korkunç bir şey yani. Aylık konuşayım, 2-3 saat ayırıyorsam bir şeyi toplamaya vesaire bence birdenbire o 20 saat oldu yani. Çünkü her gün bir saat iki saat kesin bir şey yapıyordum. Şimdi o kadar olmasa da. (G10)

> Hıı eşim o konuda çok "yardımcı" çok şükür. Yani beraber yemek hazırlayıp beraber temizlik yaptığımız için yarıya iniyo "şeylerim" ama eeıı genelde aslında yemek vakit alıyo her gün işten gelip yemek hazırladığımız için yemek daha çok vakit alıyo. Her gün işte yemek hazırlamak bi saat sürüyo zaten günlük bi saat kesin gidiyo. Eeıı temizlik işini tamamen saldım. Bi tane ablam var o geliyo temizliğe, bi de "robotum" var o süpürüyo. Öyle olunca temizlikle çok ilgilenmiyorum. Ofisten biçok arkadaşım çok memnunlardı, biz de aldık bakalım, güzel bi şey oturduğun yerde temizlenmesi. Aslında değişti. Normalde mesela eşim de sosyal bi insan, her gün evde olmuyoduk açıkçası hani hem arkadaşlarla çıkalım işte gezelim, kendimiz yalnız bi yer gidelim falan gibi, daha az evde yemek yiyoduk. Haftasonları hiç evde durmuyoduk. Ama şu an hani hep evde olmamızdan kaynaklı tabi yemeğe vakit ayırmak daha fazla. Haftalık günde ortalama yarım saatken pandemi sürecinde 1 saat günde. (G19)

Bekâr ve çocuklu olan görüşmecilerdin ikisi de bu işler için ayırdıkları zamanın bir buçuk kat arttığını belirtmiştir. Artışın bu kadar az olması, aileleriyle birlikte yaşadıkları içim anneleriyle bu rolleri paylaştıklarını doğrulamaktadır.

> En çok galiba …'ın (çocuğundan bahsediyor) derslerine yoğunlaşıyoruz. Onun dersleri, oyun vesaire. Onlara yoğunlaşıyoruz. Zaten çok da bir şey kalmıyor geriye. Salgın sürecinde artmıştır. Çünkü daha fazla vakit bana kaldı. Evde olduğumuz zaman daha rahat olduğumuz zamanlarda artmıştır. 2 saatse 3 saate çıkmıştır mutlaka öyle söyleyeyim. (G3)

Salgın sürecinde, yemek hizmeti veren restoran gibi kapanması, herkesin hijyen kaygısının artması gibi nedenlerle dışarıdan alınan yemekle ilgili işlerin ev içinde karşılanması gereğini doğurmuştur. Bu da ev içinde yemek yemek için harcanan zamanı artırmıştır.

> Şöyle hani bizim çalışma düzenimiz değişmediği için ekstra bi değişiklik olmadı aslında. Ama hani mesela bu üç haftadır evdeyiz mesela biz. Çocukla tabii ki ekstra ilgilenme gibi bi durum söz konusu yani hepimiz bundan yorulduk ama şey hani günlük zamanda normal zamanda benim için çok değişen bi şey olmadı yani yemektir temizliktir aynı devam. Temizliğe birisi geldiği için en çok vaktimi alan yemek oluyo açıkçası. Yoksa yok mümkün değil yani. Her hafta düzenli geliyor. Hafta sonu da onla uğraşırsam zaten hani hiçbi şey yapamam yani zaten şu an bile çok kısıtlı hani kendime ayırabildiğim zaman, bi de ekstra temizlik çok zor yani, o yüzden her hafta biri geliyor zaten. Ama yemeği mesela olabildiğince evde yiyoruz. Zaten bu pandemi sürecinde restoranlar falan da kapandığı için biz de lojmandayız öyle dışardan söyleme gibi bi ihtimalimiz çok yok. Dediğim gibi en çok yemek, yani hatta böyle evde olduğumuz dönemlerde artık mutfaktan sıkıntı gelmeye başlıyo. Sabah öğlen akşam, sabah öğlen akşam, sürekli herkes eve, sürekli herkes acıkıyor falan, en çok zorlayan beni yemek açıkçası. İki katına çıkmıştır bence. Çünkü önceden normal zamanda hafta sonu en azından bi sabah kahvaltısı dışarda yapılabiliyodu, bi akşam yemeği dışarda yenebiliyodu. Öyle bi lüksümüz vardı açıkçası ama şimdi şey hani öyle bi ihtimalimiz olmadığı için iki katına çıkmıştı. Haftalık yemekle bilmem ne sürüyo yani baya, zaman alıyo. (G6)

Bununla birlikte, uzun sürelerle ev içinde durulması, evden çalışma durumunda ev işlerine ekstra yönelme ya da çocuğuna bakmak için gelenlerin de hanehalkını kalabalıklaştırması dolayısıyla ev içinde yapılan işlere ayrılan zaman da artmıştır.

> Salgınla birlikte çok değişti. Yani salgından önce eşim de ben de bütün gün çalışıp sadece akşam eve geliyorduk. Bir de üstüne çocuk Gelince evin nüfusu arttı bakım verenlerle birlikte. Yani

> mesela Bulaşık makinesini 3 günde bir çalıştırırken şimdi bazen aynı gün iki kere çalıştırabiliyoruz. En çok da genellikle temizlikle vakit kaybediyorum. Ya Yemek ya temizlik yani. İkisi iç içe. Yemek yapınca çıkan temizlik. E çocuk hani solumasın, yerden çöp yutmasın diye temizlik. Kalabalığın verdiği temizlik, sürekli evde olmanın. Temizlik diyebilirim. Baktım şöyle hakikaten temizlik diyebilirim. Evet bizim evdeler. Hatta kalmalı bakıyorlar çünkü başka şehirden, İzmir'den gelip gidiyorlar Manisa'ya. Pazartesi gelip cumaları gidiyorlar. Evet hakikaten öyle işte bide İki kişi birden geliyor. Onlarda ayrılmak istemiyor dedeyle. Annem babam beraber geliyorlar diye ikiye üçe katladık nüfusu bebekle birlikte. Mesela hafta içini konuşursak Yarım saatten fazla ayıramıyordum. Ama şimdi Bakıyorum yani çocuğu yatırdıktan sonra mesela ütü yapıyorum. Bir buçuk saat düşünebiliriz ortalama. Neredeyse üçe katladı harcadığım vakit. (G1)

> Yemek, bulaşık, çamaşır, rutin işler toparlama derleme. Daha önce hafta sonundan hafta sonuna yapıyodum ben bunları. Şimdi hafta arasında da yapmaya başladık. Artış eğilimi var. Haftanın 3 günü evden çalışıtğımı düşünelim, 1,5-2 kat artmış olabilir. Öğlenleri iş yerindeyken çıkıyosun yürütüş yapıyosun. Evdeyken öğle aranı boş zamanını evdeki işlere ayırıyosun. Madem evdeyim işte şu boşlukta şunu da hallediyim. (G7)

Pek çok kadın bir yandan çalıştığı bir yandan bakım rollerini üstlendiği için bu süreçte erkeklere göre çok daha fazla zorlanmıştır. Ancak "annelerinin" desteğini alabilen kadınlar bu süreçte bakım rolü anlamında daha şanslı olmuştur. Bekâr iki annenin çocuklarına, işte oldukları zaman, birlikte yaşadıkları anneleri bakmakta ve dışarıdan hiç destek almamaktadırlar. Yine kadınlar, anneanneler, babaanneler tarafından "yerine getirilen" bakım rolü, salgın sürecinde de -eğer şehir dışında oturduğu için kısıtlama tedbirlerinden etkilenmemişse- devam etmiştir. Yaşları bir buçuk iki yaş arasında çocuğu olan iki görüşmeci de bakım rolü konusunda annesinden destek alabildiği için çoklu zihinsel bölünme pahasına işine devam edebilmektedir.

4.4.2. Eşlerin Ev İşi İşlere ve Çocuk Bakımına Katılım Durumu

Görüşmecilere ev içlerine eşlerinin ya da diğer aile bireylerinin katılım durumu sorulmuştur. Evli kadınların sekizi salgın sürecinde ev içi işlerde eşlerinin de katılım

durumunun kendisininkiyle birlikte arttığını belirtmiştir. Görüşmecilerden çoğunun erkeklerin bu işleri yapmasındaki rolünü açıklarken "yardımcı olmak" gibi ifadeler kullandıkları, bu rolleri kabullendikleri yönünde ifadelere rastlanmıştır.

Evli kadınlardan altısı eşlerinin ya hiç katılmadığını ya da çok az katıldığını, ikisi orta düzeyde katıldığını ya da normalde iş bölümü olduğu ama salgın sürecinde değiştiğini belirtmiştir. Bunlardan üçü salgın sürecinde daha çok katıldığını ifade etmiştir.

> Şöyle, yani benim yapmadım işlerin büyük bir kısmını Annem yapıyor bakım veren kişi. Ya çocuğa bakıyor ya çocuğa değişmeli. Ama bu süreçte eşimin katkısı çok arttı. Salgın sürecinde çok arttı o da. Evet gönüllü, acıma usulü. Çok gönüllü evet. Yani şöyle bakarsınız acırsınız öyle oluyor. Ya kadından vazgeçeceğim ya da ben bir şey yapacağım, o noktada yarı gönüllü diyebilirim. (G1)

> Bizimki de şu şekilde oldu, tabi arttı, neden. Şimdi o işte 2 haftalık süreçte evde olduğumuz zaman ya da hafta sonları ister istemez mesela eskiden ne yapıyorduk dışarıdan gidip yemek yiyorduk. Hafta sonlarımız bizim hep dışarıdan yemek yiyerek geçiyordu. Şimdi ne yapıyoruz kendimiz yapıyoruz yemekleri. Eşim tabi daha çok katılmak zorunda kaldı bu tarz işlere. Mutfak işleri olsun, çocukları. Ya da ben mutfakta iş yaparken o çocuklarla ilgilendi falan. Ben o konuda şanslıyım, sağ olsun eşim yardımcı oluyor elinden geldiği kadar ama yine bütün yük kadının maalesef omuzları üzerinde. (G4)

> Eşim o konuda zaten daha öncesinde de yardımcıydı ama daha çok yardımcı oldu açıkçası. Hani temizlik konusunda bana hiç bırakmıyor. Mesela bu pandemi sürecinde, o korona olduğu dönemde biz babaannemizde kaldık izole olmak için. Kızımla beraber bize de geçmesin diye. Bize herhangi bir şey bulaşmadı ama o süreçte eşim hastalığı atlattıktan sonra bütün her yeri steril hale getirdi biz geleceğiz diye. Perdelere kadar yıkadı öyle söyleyeyim size. Yani o konularda titizdir. Kloratlamış yani kapı kollarına kadar. Öyle söyleyeyim, herhangi bir şey olmasın diye. O konularda ince düşüncelidir. (G5)

> "Yardımcı olmak" fark olmadı. Çünkü benim eşim salgın boyunca kendi iş yeri olduğu için hep gitti ofise yani çalışanlarını home office yaptı ama kendi her gün şirkete gitti. O yine sabah gitti akşam geldi. Geldikten sonra geçmişte ne kadar yardım ediyosa yani işte sofrayı toplamak sofrayı toplamak çocukla oynamak çocuğu yıkamak uyutmak falan hani öyle temel işlere yine aynı şekilde

devam etti. Ama benim arttı işte ben gündüz de evde olduğum için. Çocuk oyun istedi oyun oynadım, çocuk bi şey pişirmemi istedi onu pişirdim. İşte ya da yani şimdi şey benim mesela bi tuvalete gitmem yarım saat alıyo niye çünkü tuvalete gidiyorum bi bakıyorum sıvı sabun bitmiş onu dolduruyorum, tuvalet kâğıdı bitmiş onu koyuyorum, işte ne biliyim çamaşır makinesi bitmiş çamaşırı kurutmaya atıyorum, kurutma durmuş hadi onları çıkartıyım yerleştiriyim. Ama erkekte öyle bi şey olmuyo yani tuvalete gidiyo ve geliyor. (G8)

Eşim yardım eder, iş bölümü var aramızda. Açıkçası şey, benim eşim öncesinde de bir iş bölümü hep vardı. Tabi ikizlerden dolayı baya bir birlikte omuzladık. Açıkçası pandemi süreci ya da salgın hani bizim iş bölümümüzde bir şey değiştirmedi. Ama tabi ki ben ev hanımlığını tercih ettiğim için bütün gün ben haşır neşir çocuklarla, yemek o bu bende ama mesela temizlik kısmını birlikte yaptık. (G12)

Ya çok eşim ev işlerine katılan birisi değil. Çocuk, çocuk olduktan sonra ben işleri yaparken çocukla oynuyor. O kadar yani yardım. Bir de alışveriş yapmak yani. Onun dışındaki tüm temizlik vesaire ben yapıyorum. Benim eşim de çok yoğun çalışıyor. Yani onu salgına bağlayamam, çocuk olmasına bağlarım yani çocuktan dolayı. Öncesinde hiç hiç katılmayan bir insandı, şimdi işte biraz yani. (G14)

Evli görüşmecilerden yalnızca beşi ise eşlerinin oldukça katıldığını ya da iş bölümü yaparak bu işleri eşit şekilde yaptıklarını belirtmiştir.

Eşit diyebiliriz. Genelde %50-50 ayarlamaya çalışıyoruz. Hakkını yemeyeyim hani, yardımcı olur. Benimkiyle aynı yani, ikimizin de iş yükü arttı. Önceden umursamadığımız şeyleri umursar olduk. Benim arttığı kadar onun da artmış oldu. (G10)

Eşimle beraber yapıyoruz yani. Görev paylaşımı yapıyoruz çok yardımcı oluyor sağ olsun yemekleri yapıyor mesela. Ben bulaşıktan sorumluyum o da yemekten sorumlu. Öyle bir iş bölümümüz var. İşte çamaşırları mesela bir tanesini ben asıyorsam ötekini o asıyor falan böyle bir şekilde yardım ediyor yani tamamen yarı yarıya bir iş bölümü var. Alışverişi hallediyor falan. Salgın sürecinde değişti. Ben eskiden daha fazla yapıyordum, salgın süreciyle beraber işte yük ağırlaştığı için yardımcı olmaya başladı. (G11)

> Eşim çok yardımcı o konuda. Yani şöyle biz pandemi döneminde evlendiğimiz için her yardımcıydı yani hep evdeydik. Hani sevgililik döneminde de beraber kalmışlığımız var, genel olarak yani eşim o konuda hep yapıyodu. Ama şu an daha çok yemek yapıyo, mutfağa karşı şeyi daha çok arttı yani farklı tarifler deniyoruz. (G19)

Görüşmecilerden biri zaten ev işlerini kendisinin yapmadığı, bunları yatılı yardımcısı tarafından yapıldığını, izinli olduğu haftada bir gün de birlikte yaptıklarını belirtmiştir.

Bekâr çalışanlardan ikisi babasının bu işleri hiç yapmadığını, birisi orta düzeyde katıldığını, ikisi ise annesi ile birlikte yaptığını belirtmiştir. Erkekler ev işlerine katılsa da koordinasyon ve yönlendirmenin ve dolayısıyla zihinsel yükün yine kadında olduğu aktarılmıştır.

> Annem ve babam üzerinden şey yapayım cevaplayayım. Ama bizim şeydi öncesinde de babam anneme çok yardımcıdır anneme, hâlâ aynı derecede yardımcı. Ama ben etrafımda arkadaşlarımdan şu nu fark ettim. Bu erkekler yardımcı olsalar bile olmuyor yani hani en yardımcı erkek bile yeterince yardımcı değil yani çünkü siz söylüyorsunuz o yapıyor siz söylüyorsunuz o yapıyor gibi bir şey var yani. O yüzden kafa yorgunluğu hep kadında. İlk zamanlarda evdeki iş arttığında babamın da yardımcı olması arttı tabii ki fena değ-il eşit bölüşüyor sayılırlar. %30-70 diyelim hadi 50-50 diyemeyeceğim ama. (G9)

Toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlara yüklediği ev işleri ve çocuk bakımı konusunda bu süreçte aile desteği alabilen çalışan kadınların böyle bir imkân bulamayanlara göre daha rahat oldukları görülmüştür.

> Yani şöyle çalıştığım için kayınvalidem de yakınımda olduğu için açıkçası ben eve geldiğimde ayrıca yemek yapmıyorum. Çalıştığım zaman. Home Office olduğum zaman evde yemek yapıyorum, hani zaten istiyoruz öyle bir şeyi de ama normalde akşam geldiğimde kayınvalidemden alıyorum yiyorum. Ayrıca ekstra bir mutfağa vakit ayırmıyorum. O zaman da o kalan kısmı kızıma, eşime ayırmış oluyorum. O bir avantaj o bir destek yani gerçekten çok büyük. Babaannemizden destek alıyoruz. Öncesinde ananemizden de destek alıyorduk ama şimdi Manisa'da oldukları için gelemiyorlar tam kapanma sürecinde. Gelip onlar da bakıyordu kreşe gitmediği günlerde. (G5)

Çocuk sahibi olan kadınların büyük çoğunluğu, kendisi ev işleri yaparken eşlerinin ev içi işlerden ya da çocukların bakımından çok, "çocuklarla ilgilenme, oyun oynama" gibi birtakım "yardımların" söz konusu olduğunu vurgulamaktadır. Bu durum ev içi emeğin yine kadınların sırtında olduğu gerçeğini doğrulamaktadır.

4.4.3. Aile Bireylerinin Beklentileri

Görüşmecilere bu süreçte aile bireylerinin kendilerinden beklentisi olup olmadığı ve bunu karşılayabildiklerini düşünüp düşünmedikleri sorulmuş ve hem toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle aile bireylerinin beklentileri hem de kendilerinin bu süreçte kendileri için beklenti oluşturmaları dolayısıyla oldukça etkilendikleri görülmüştür.

> Ya şimdi onlarla ilgili ya şimdi tabi beklentiler yüksek. Sonsuz. İşte evde olduğunuz sürece çocukların temel yeme içme ihtiyaçları yani ben çok dışarıdan da sipariş veren bir insan değilim. Bir kere yemek ağırlıklı. Ekşi mayalı ekmek yapmaya başladım ben bu süreçte, daha önce ben hiç hayatımda yoktu, birçok insan gibi. Gerçi bu bir heves olarak bir ara çok yaygınlaştı. Ben hâlâ ekmeğimi kendim yapıyorum. Onu da ne diye, bağışıklığımız güçlensin diye, daha sağlıklı olalım diye. Yoğurdumu kendim yapıyorum ben mesela. Turşu yapıyorum. Bağışıklığı güçlendireyim diye bir de böyle ekstra ekstra şeyler çıkarttım kendime. Yemekleri kendim, işte fast-food bitti bizim evde çocuklara pizza yap hamburger yap, işte tatlı yap falan bunlar olabiliyor. E diğer aile üyeleri, onların da psikolojileri darma duman. Mesela annem babam benim ayrı yaşıyorlar. İkisi de yalnız yaşıyor yani. İkisine birden destek olmak lazım tabi. Annem özellikle çok kaygı yaşadı bu süreçte. Psikolojisi baya bozuldu hatta psikolojik destek görmek zorunda kaldı. Dayımı kaybettik mesela biz bu süreçte COVID yüzünden. O büyük bir travma oldu. Onları da duygusal olarak sürekli desteklemek gerekiyor. Sık sık aramak gerekiyor, sakinleştirmek gerekiyor. Bir de böyle bir yöne var işin, boyutu. Beklentiler fazla. İnanılmaz, bakın şimdi konuşurken bunlar şey yapılıyor biliyor musunuz? Aslında hissetmeden ne kadar çok çaba harcıyorsunuz. Valla ben yoğun bir çaba içerisindeyim dediğim gibi. Yani evin içerisinde olduğum zaman da benim bir anım boş geçmiyor inanın. Hani ya sürekli mutfaktayım ya çocuklarla birlikteyim ya oturum bir şeyler okuyup kendim hem işle alakalı hem kitap mesela. Şu COVID'i geçirdiğimden sonra ben 1,5 aydır evdeyim mesela. Hayatımda ilk defa bu kadar uzun süre evde kaldım. Çalışma hayatından uzak

kaldım. Çünkü uzun bir süre iyileşemediğim için, sonrasında da bu tam kapanmada şirket işte 10 yaş altı çocuğu olanlara izin verdi. O vesileyle kaldım. 1,5 aydır evdeyim, inanın bi saniyem boş geçmiyor yani sürekli bir çaba halindeyim. Kendi kendime bir şey buluyorum. Karşıladığımı düşünüyorum yani beklentileri. (G4)

Bu pandemi sürecinde herkes çok sıkıldı. Gerek eşim gerek oğlum çok sıkıldı. Açmışlardı çıkıyorlardı şimdi yine çıkamıyolar, tekrar eskiye döndü. Biliyorum ben sağlık problemleri çıkacak çünkü hep evdeler oturyuolar. O çok sıkıldı arka planda. Keza eşim çok sıkıldı, işte uzakta annesi babası gidip gelemiyo, işte arkadaşlarıyla bir araya gelemiyorlar. Sonuçta herkes psikolojik olarak bitakım baskı içerisinde. E bu sıkıntı tabi yansıyo size de yansıyo yani aile içersindeli bu sıkıntı birbirne yansıtır bireyler bunu. Annem babam da beni göremediği için. Görüşemediğimiz için bi özlem var. Aynı şehirdeyiz buna rağmen görüşemedik pandemide. İşte onları düşünüyosunuz. Kapıdan görüşüp geldiğim günleri hatırlıyorum. Hele şimdi çıkamıyoruz yani. Sıkıntı olarak yansıyo yani başka bi şey yok, insanları morali bozulunca etrafa yansıyo. Durumları karşılamaya çalışıyosunuz hep böyle pozitif bi şey bulmaya çalışıyosunuz. Napabiliriz ne edebilriz konuşuyoruz. Bazen kendiniz sıkılıyosunuz alışveriş sitelerine bakıyorum kendimi uzaklaştırmaya çalışıyorum böyle meşgaleler bulmaya çalışıyorum. Aile içinde böyle konuşup sohbet edip dağıtmaya çalışıyosunuz ortamı. … Çok çok başarılı olduğumu düşünmüyorum açıkçası ama bi şekilde böyle motive etmeye çalışıyorum. (G7)

Ailemin beklentisi gelip gitme anlamında beklentileri vardı işte çok korkuyosunuz size vesaire diye. Eşimin ve çocuğumun beklentileri oluyo işte. Mesela akşam eşim akşam eve geldiğinde sanki çalışmıyomuşum evdeymişim gibi bi beklenti oluyo, eve geldiğinde mesela işte eşim, o ofiste çok yorulmuş oluyo vesaire oluyo yoğun bi gün geçirmiş oluyo ama işte ben evden çalıştığım için benim yorulmaya, suratımın asılmasına vesaireye çok hakkım yokmuş gibi davranılıyor, hissettiriliyo yani bu da bi süre sonra çok sinir bozucu oluyo tabii ki. Ya da çocuğum tarafından beklenti oluyo. İşte evde olduğumu düşünüyo, oyun oynamamı istiyo onunla ilgilenmemi istiyo vesaire. (G8)

İşte oğlum yemek bekliyo 3 öğün, onu doyuramıyoruz maalesef. (gülüyor) Tabii ev içinde olunca beklenti de artıyo, her şeyi ayaklarına bekliyolar. Onun dışında insan ister istemez daha bağımlı, yapışık bi hayat yaşamaya başlıyosunuz. (G16)

Salgın sürecinde pek çok kişi risk durumu nedeniyle yaşlı anne babası ya da yakınlarına destek sağlamak durumunda kalmıştır. Bu hem iş yerinde çalışan hem evdeki sorumluluklar nedeniyle ekstra iş yükü altında olan kadınlar için sorumluluk duygusuyla fazladan bir bakım rolü doğurmuş ve ayrıca emek harcadıkları bir durum ortaya çıkarmıştır.

> Yani şey, beklenti deyince aslında çok şey. Ya kayınvalidemler de bize yakın oturuyorlar. Onlara daha çok alışverişlerini yapmaya çalışıyoruz dışarı çıkmasınlar diye. Ailemle çocuğuma bakmama rağmen şey hani bizi çok böyle eve sokmaktan çok bizimle vakit geçirmemeye çalışıyorlar ki hani bulaşırsa bizden bir şey bulaşır falan diye. Yani onun dışında çok özel bir beklenti yok dediğim gibi. (G14)

> Onlarla ilgili işte bazen, Ankara'da yaşıyo ananem dedem. Babaannemle öbür dedem vefat etti. Ananem ve dedeme işte marketten mesela alıp bırakıyoduk falan. Eeıı çok hani ama bakmaya yükümlü olduğumuz mu değil. Kendi kendilerime bakıyolar. 65 yaş üstüne sokağa çıkma yasağı olduğu için sokağa çıkamıyorlardı, yani markete ya da eczaneye gidemiyolardı, onunla ilgili bi durum. İşte ya teyzemler, annemler ya kardeşim ya ben ya kuzenim, dönüşümlü olarak yaptık, yani kim müsait olursa. Daha çok annem, teyzem yaptı diyebiliriz. Benim de iş yerim yakın Eryaman'da oturuyolar ben de dönüşte gidip bırakabiliyodum. (G17)

> Yüklü alışverişleri ben yapıyorum. Belki şey olabilir işte erken çıkamıyoduk, eczaneye uğramam gerekiyodu onu yapamıyoduk bunu yapamıyoduk, işlerimi halledemiyodum eeıı sinir bozucu bi durumdu yani. Bi yere yetişemiyodum, o yüzden kafeste hissetmemin sebebi o yani. (G20)

Bekâr görüşmecilerden biri, anne babasının yaşı ve ablasının fiziksel engel durumu nedeniyle salgın sürecinde kendisinden "dışarıdaki hayat"la ilgili beklentilerde zorlandığını şöyle aktarmaktadır:

> Yani ilk zamanlar, geçtiğimiz sene zaten 65 yaş üstüne sokağa çıkma yasağı geldiği zaman annem babam kilit olarak evde, ablam zaten yürüyemediği için evde. O yüzden sürekli alışveriş, işte yatırılacak edilecek şunlar bunları geçtiğimiz yıl hep ben yapmıştım. Şimdi birazcık esnedi ya hani yakın mesafelere gidip gelebiliyoruz falan, şu anda birazcık daha dengeli. Ama pandeminin

başında hiç kimse evden çıkamadığı için benim haricimde, dışarıda yapılacak işlerin tamamı bana aitti. (G9)

4.4.4. İç İçe Geçen Ev ve İş Yaşamı

Havacılık sektöründe çalışanlar ya da mobilya, otomotiv yan sanayi gibi üretim odaklı çalışanlar iş yerine gitmek durumunda kaldığı için evlerinin iş yerine dönüşmesi gibi bir durumu pek yaşamamakta ya da iş ile evi birbirinden görece daha kolay ayırmaktadır.

> Yok dönüşmedi dönüşmedi yani. Dediğim gibi işte belki bir ki saat hani evde çalışmam gerekiyor evde hani onda bile ben zorlanıyorum yani çocuk olduğu için. Hani sürekli full evde çocuk varken nası çalışıyolar evde onu bilmiyorum, yani gerçekten zor bi şey. Benimki gerçi küçük biraz hani. Ya çok zor, mümkün değil çünkü ben iki dakika açıyorum onda bile gelip böyle bilgisayara basma moduna geçiyo yani onlar da muhtemelen evde bakıcıyla falan çalışıyolardır evde diye düşünüyorum yoksa mümkün değil. (G6)

> Yok biz işe gelmeye devam ettik. Evden ekstra çalışma mesela örnek veriyim. Biz geçtiğimiz pazartesi idari izinliydik bayramdan dolayı. Mesela ben bayramın ilk günü mail atmak zorunda kaldım, bayramın ilk günü, iki saat sürdü. Bir hafta boyunca evdeydim ve sadece iki saat sürdü. ... İşte bi haftada iki saatimi ayırdım. Onda da aslında sokağa çıkma yasağı olmasaydı şirkete gitmek isterdim. Mesela bizim gelenler oldu. Başkanlık olarak Başkanımız gelinmesini istemedi, ben de o yüzden evden çalıştım. Ama buraya gelseydim bayram mesaisi ikiyle çarpılıyo bizim. Yani iki saat çalışmayla dört saat ücret ya da izin kullanabilirdim. (G17)

Çalışma durumu haftanın yarısı evden, yarısı işten olanlar evin iş yerine dönüşmesi deneyimini oldukça belirgin yaşamış olup bu süreçten oldukça olumsuz etkilenmişlerdir.

> Evim iş yeri tabi doğal olarak bir tane boş odamız vardı orayı, bir odada ben çalışıyorum diğer odada eşim çalışıyor mecburen. Sürekli toplantıdayız. Online çalıştığımız için. Yani dediğim gibi 8:30'da açıyorum, 16:30'da kapatıyorum. O yüzden bu odaya bile girmiyorum yani. Dikkat ediyorum ona. Çünkü fazla yorucu oluyor daha fazla bakarsam zaten kalk, yemek ye otur dinlen. Kolay değil yani zor bir süreçten geçiyoruz yani. (G2)

Dönüştü, mesela yatak odam benim çalışma odam aynı zamanda karşıda bi yatak. Mecbur yani bi şekilde bilgisayarını klavyeniz mouse'unuz bi çalışma ortamınız olması lazım. (G7)

Dönüştü tabii. Böyle Zoom toplantılarında ceketler giyip altta tayt olup böyle veya işte sabahtan toplantıya kadar bilgisayar başında pijamayla çalışıp toplantı saati gelince hemen bi makyaj giyinme. Oldu tabii, mesela geçen bi video çektim evde bi ödül programı için yani biçok konuda. Zaten evde çalışma odam vardı, ilk zamanlar kilitliyodum dediğim gibi. (G8)

Dönüştü evet. Kapılara yazı astım bi kapı eczacılık, bi kapı 8. Sınıf, bi kapı 2. sınıf bi kapıda … (çalıştığı kuruluştan bahsediyor). Bu işin şakası tabi asmadım ben ama asmayı düşündüm. Herkesin kendi odası var. Benim çalışma odam değil de yatak odasındaki masayı kullanıyorum. (G16)

Evet dönüştü, bi işte çalışma ortamı yaptım kendime. Laptop yükselticisi olsun, şeyler olsun orada bir küçük bir ofis noktası kurdum. Printer almak zorunda kaldım mesela, normalde almazdım muhtemelen. (G13)

İnternetimiz güçlüydü hani bu konuda sıkıntı yaşamadık. İş yerine dönüşmesi aslında bi bilgisayarla mümkün. Ama iş yerinde kullandığım yükselticiyi getirdim. Bilgisayarla çalışanların genelde boyundan kaynaklı sıkıntı oluyo ya bende de boyun fıtığının başlangıç seviyesinde de olsa olduğunu öğrenmiştim. Oturma yastıkları gibi şeyler ama onun dışında çok fazla hani yatılı bakıcımız var, onun dışında iki çocuk ve hani evimiz 3+1 bi ev. Çok fazla hani bi çalışma odası düzenlesek gibi bi lüksümüz olamadı maalesef. (G18)

Yani eeı (gülüyor) daha yeni evli olduğumuz için salona yemek masası almıştık, o benim iş masam oldu mesela, daha hiç yemek için kullanmadık yani bu süreçte. Orasını ben şirkete çevirdim yani tamamen yemek masası benim çalışma alanım oldu. Normalde çalışma odam var ama salonda olıyım diye düzeni oraya kurdum düzeneği. Öyle bi şey oldu yani bende, şirketim orası. (G19)

Evden ve ofisten çalışma, dönüşümlü çalışma gibi uygulamaları tecrübe eden görüşmeciler evle iş ayırımını yapmak ve aradaki dengeyi kurmakta oldukça zorlanmaktadır.

Bu süreçte tabi evde kalınca da tamamen işten kopamıyorsunuz. Bir taraftan da yapmam gereken, orada yürüyen bir sürü iş var bana bağlı. E onları da şey yapmaya çalıştım. Hasta hasta toplantı

> yaptım. Öksürükten konuşamıyorum ama toplantı yapıyorum falan. Birazcık dönüştü, dönüşmek zorunda kaldı. Onları da bırakamıyorsunuz neticede. İdare etmeye çalıştım elimden geldiği kadar. (G4)

Kimisi de hem ev hayatı hem iş hayatı birbirine karışmış olduğunu, salgın sürecinde de bunun devam ettiğini ifade etmiştir.

> Bizim ev zaten genellikle iş yeri gibi. Böyle akşamları falan da çalışan insanlar olduğumuz için bilgisayarın başında, pandemide de devam etti. (G11)

4.4.5. Ev ve İş Belirsizliğinde "Görünmeyen" Evden Çalışmalar

Görüşmecilere, salgın sürecinde hem evden yaptıkları iş hayatına ilişkin çalışmalar hem de ev işleriyle ilgili işlerle alakalı sarf ettikleri emeklerinin görünmediğini düşünüp düşünmedikleri sorulmuş, kimileri iş yerindeki işlerle alakalı fazladan emek sarf ettiklerini ve bunların dikkate alınmadığını, gözden kaç(ırıl)dığı ya da görünmediğini vurgularken kimileri ev işleri ile alakalı toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle "üstlendikleri" işlerin oldukça doğal kabul edildiğini gösteren açıklamalarda bulunmuşlardır.

4.4.5.1. Ev İçi(nde) Emeğin Görünmeyen Biçimi

Eğitim durumları ne olursa olsun toplumumuzun büyük kısmı gibi görüşmecilerden özellikle çocuk sahibi olanlar, ya eşlerinin çok az katılımıyla bu işleri yerine getirmekte ya da bu sorumlulukları tamamıyla kendileri üstlenmektedirler. Salgın sürecinde artan ev işleri ve çocuk bakımı sorumlulukları dolayısıyla kadınlar bir yandan çalışma hayatı bir yandan toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle bu süreçte oldukça yıpranmışlardır.

> Evet aynen görünmüyor. Her ikisi anlamında da görünmediğini düşünüyorum. Bence iş yerindeki yöneticilerimiz de hani evdesin muhabbeti vardı ya ilk başta konuşmuştuk, bence onlar da "evde" olduğumuzu düşünüyorlar, eşlerimiz de öyle. Mesela en basitinden şöyle söyliyim size, benim eşim pandemi öncesinde çamaşır makinesini çok sık çalıştırırdı. Pandemi boyunca o kadar nadir

çalıştırıyo ki çünkü gün içinde ben çalıştırıyorum. Ya da günlerce bekliyo mesela çamaşırlar, artık sinir oluyorum onların beklemesine, ben çalıştırıyorum mesela çünkü "evdeyim gündüz çalıştırabiliyorum makineyi" (!) bulaşık makinesi aynı şekilde, boşaltılması doldurulması… (G8)

Çok olağan bir şey gibi karşılanıyo öyle ekstra yani aman da neler yaptın gibi bi durum yok yani. Hatta yapmayınca niye olmadi ki bu yani diye garipsenen durumlar var yani. Yani bu dediğim gibi küçük küçük işler var bir sürü, hani of yoruldum diyosun, niye ki ya falan oluyo, çünkü orası kapalı yani. Kayınvalidem de ev hanımı benim hani, o yüzden alışılmış yani o duruma. Hani ev hanımı olduğu için zaten her şeyi o yapmış yani. O yüzden benimki böyle evde olup da yaptığımda zaten normal bi şey gibi karşılanıyo yani. ... Aynı anda işten gelip eeıı farklı beklentilerin oluştuğu oluyo yani maalesef. Bu böyle yani bence ne biliyim Türklükle mi ilgili ne. Yemek mesela hep sizden bekleniyo yani başka bi seçenek yok evde bizim için. Bazen ben soruyorum ne yiyelim yani? Ben soruyorum hani ne yapıyım diye soruyorum yani artık bulamıyorum da bi yerden sonra, ona da cevap gelmiyo, diyorum eee yeter artık yani. (gülüyor) belki de biz işte çok sorduğumuz için ya da düşündüğümüz için oluyo yani, sürekli kafada ne yiycez bugün, e nasılsa düşünen biri var yani bunu, esktra bi şey yapmaya gerek yok diye düşünüyo olabilirler. Zaten yapıyo yani zaten düşünüyo, normali de bu gibi. (G6)

Evet düşündüm. Paylaşılamayan dünya kadar şey var. Dediğinizi çok iyi anladım, mesela işte bütün gün temizlik yapıyosun, yemek yapıyorsun gebermişsin, çocuklara rağmen. Onların kavgası, gönlünü al, gezdir dolaş falan. Bir şey oluyor işte, sadece çorba mı var dediğinde kötü niyetle sormuyor belki, ona göre iki tabak yiyecek ya da ekmekle yiyecek onu. Belki hiçbir kötü niyeti yok. Ama sadece çorba mı var dediğinde alınıyosun yani. O çorbayı yapabilmek için ter akmış sırtından yani. Hani onu yapabilmişim. O soruyu bile sormak benim tüylerimi ürpertiyo. Ya da işte bir şey oluyor, banyo çok pis olmuş ya, bunu yıkayalım diyor mesela. Hani içinden diyorsun ki, git yıka o zaman diyesin geliyor yani bana niye söylüyosun. Hâlbuki belki de muhabbet ediyor orada, muhabbet etmek için söylüyor yani. Ya da işte ne bileyim gidip yıkayacak. Ama onları duymak bile pandemi sürecinde özellikle beni delirtiyor. Çünkü iki çocuk evde ve ben yapamıyorum yani, yaptığım şey bu. Çalışırken de mesleki hayatta kesinlikle evden çalışırken yaptığınız şeylerin değeri yok. Çünkü ne kadar iş yerinde yoğunmuş izlenimi verirsen, yaptığın en ufak işin reklamını yaparsan o kadar çok çalışıyormuşsun ve o kadar çok zor iş yapıyormuşsun havası yaratıyosun. Bu ne yazık ki böyle. Sen gece gece 12'ye kadar rapor hazırla, ertesi gün onu

ver, evde onu sadece 5 dakikada hazırlayıp vermişsin gibi oluyor. O yüzden evden çalışmaya çok karşıyım. (G12)

Ev içi zaten kesinlikle görünmüyor. Annesiniz yapacaksınız, zaten çocuk hep anne diye ağlıyor hiç baba diye ağlamıyor. Babalar da bunu çok güzel kullanıyorlar zaten, ev işi kesinlikle görünmüyor. (G14)

Kesinlikle öyle düşünüyorum. Yani insanlar aslında bu süreçte çalışan insanlar evde insanların nelerle uğraştığını daha çok gördü. Yani benim ablamlar kapı komşumuz, ablam ev hanımı, annem aynı şekilde ve babamın da eniştemin de ablama anneme yaklaşımı bütün gün akşama kadar evdesiniz zaten sen ne yaptın ki oluyor her seferinde. Ama işte şimdi şu süreçte evet evde ne yapılıyor gördüler ama ne kadar görmek istedikleriyle de alakalı bir durum. Yani bunu takdir ederler mi gördüklerini bilmiyorum ama şu an için hani ama gerçekten evde olan insan hani ben de evde çalışmadığım sürede işe gidince işe geldim dinlendim ben diyorum, bi dinlenme şansım oldu. Ev çok çok daha yorucu gerçekten ama bunun karşılığı yok. Maddi de manevi de yok açıkçası. (G15)

Evet ben ev hanımlarının çok, en büyük emekçiler olduğunu düşünüyorum. Onların önünde saygıyla eğiliyorum. Eeıı onların yaptıklarını evet karşılıklarını alamadıklarını da düşünüyorum ve eıı bu bi seçim mi onu da bilmiyorum. Yani çalışmak çok önemli, hani ev hanımlarının o anlamda gizli kahramanlar olduğuna eminiz. Ama eeıı şimdi biz bütün rolleri üstlenmiş olduk. Bir sürü şapkamız oldu, onların altından eeıı kalkmakta zorlanıyoruz, alıştığımız bi rutin değil. (G16)

Pek çok görüşmeci de eşleri ile ev içi sorumlulukları kendilerinin belirlediğini belirtmiştir. Bekâr ve hiç evlenmemiş olanlar da sevgilileri ile olan ilişki ve etkileşimi gereği bu süreçleri sorgulamaktadır.

Yani ben onu şeyden bile açıklayabilirim. Erkek arkadaşım benim yalnız yaşıyor. Ona gittiğimde bile o evin sorumluluğu benim olmamasına rağmen ora yani ben bu kadın psikolojisi bence, ev benim değil, sorumluluk benim değil ama ordaki dağınıklığı toplamak zorunda hissediyorum kendimi ve toplamış buluyorum ama toplamasam mesela, o rahatsız olmuyor. Zaten bence onlar rahatsız olmadığı için biz toplamak zorunda kalıyoruz. Çünkü insan kendisi de rahatsız olmasa kendisi de toplamaz ama ben mesela gittiğimde bile bunu yaptığımı fark ediyorum yani

topluyorum. Aynı şekilde burada annem için de benzer bir şeyi söyleyebilirim yani kesinlikle. (G9)

Mesela, erkek arkadaşımın evi korkunç bir yer ve orayı da bir yuva olarak görsem, orada her şey bendeymiş gibi hissediyorum. Hiçbir şey yapmıyorum. Çünkü bunun yanlış olduğunu düşünüyorum. Çünkü ben orada emeğimin karşılığını almayacakmış gibi hissediyorum. Söylüyorum söylüyorum hiç umurunda değil. Bir noktada biliyorum ki ben yapacağım yani. Çünkü eğer şey yapmazsam, çamaşırdan çıkardığı tişörtlerin hepsini nasılsa ütülerim diye saçma sapan bir şekilde katlarım diye oraya koyuyor yani. Sonra ütüsüz geziyor, ben demiştim ya ütüye çok takıntılıyım diye yani öyle olmasın istemiyorsam benim yapmam gerekiyor. Ama benim yapmam çok mantıksız. Niye herkes kendininkini ütülemiyor yani. Ya da mesela şöyle şu an yurt dışında, pazar günü gelecek. … acaba onun evini temizlemeye kalksak ne kadar sürer gibi bir enteresan bir düşünceye kapıldım ve bunu paylaştım. A evet dedi birlikte yapsak mükemmel olur, ben de onu bir süredir düşünüyorum dedi. Şimdi düşündüm, öyle bir şeye kalkışmak istiyor muyum? Evet istiyorum ama yine tüm iş bende olacakmış gibi hissediyorum. Yapmak istemediği için değil, emek verir gerçekten. Orada durur, ne yapayım der. Ama ben benim söylemem gerekir ne yapması gerektiğini. Ya da bir şeyi yarım yamalak yapar. Yine hepsine el atmam gerekir diye düşünüyorum. Bunu da yapmak istemiyorum. (G13)

4.4.5.2. İş Yeri Emeğinin Görünmeyen Biçimi

Salgın sürecinde sınırları iyice belirsiz hale gelen ev ve iş ayrımı, evde yapılan fazladan çalışmaların ücretlendirilmemesi sonucunu doğurmuştur. Pek çok çalışan, verdiği bu emek karşısında karşılığını alamamaktan kaynaklı olarak sorunlar yaşamaktadır. Bazı görüşmeciler ise bu fazla çalışmaları, işini sevmesinden kaynaklı olarak kişisel tatmin olarak görmektedir.

Tabi tabi, evden çalışma görünmüyor zaten. Evden çalışmanın hiçbir görünür tarafı yok. Hatta yöneticiler görüyor mu ondan bile emin değilim. Ama sonuçta o benim sorumluluğum. Takip ettiğim işlerle ilgili her gün arkadaşlarla iki tane toplantı yaptım ben. Ama onların bir karşılığı, karşılığı şu, oradaki işlerin yürümesini sağlıyorsam ne mutlu bana. Benim manevi şeyim yani, tatminim. (G4)

> Kesinlikle düşündüm, çünkü yani bazen işte şu an pandemiyle ilgili bir şey çıkaracağım atıyorum dış dünya raporu dediğimiz bir olay var çok zamanımı alıyor. Bunlardan daha çok zamanımı aldı. Hani evdeydim zaten kimse benim daha çok çalıştığımı fark etmedi. Zaten insanlara yansıtmıyordum göremezlerdi ki. (G13)

Bazı görüşmeciler ise iş yerinde fiziksel olarak bulunulan zaman dahi fazla çalışmaların görünmediğini aktarmıştır.

> İş yerinde de bence verdiğimiz emek iş yerinde fiziksel olarak olsak bile görünmüyor aslında. Her zaman böyle, bu ne ki, bu ne ki şöyle yapın halledin denilen işlerin saatlerce sürmesi. Hani böyle müdür bu ne ya şöyle pratik hesabından çıkar falan gibi bir konuşma hani ama onun için işte yapılacak hesaplamalar vesaire, hiçbir zaman görünmüyor bence. (G14)

> Şöyle söyliyim. Önce işten başlıycam. Bu iş yerinde eeı benden önce çok fazla kadın personel yoktu. Çünkü üretim firması olduğu için genelde mavi yakanın kapsadığı personel sayısı beyaz yakadan çok daha fazla ve hepsi hemen hemen erkek çalışanlar. Şimdi eeıı bir kadının orda çalışması, birincisi güvensizlik. Yani bir kadına güvenebilme o güveni kazanabilme, çok fazla mesai harcayıp efor sarf etmesi gerekiyor. Bu şirket ve bunun gibiler aslında bunu yıkmaya çalışıyolar. Hani bir kadına da güvenilebilir, bir erkeğin yaptığı bir işi bir kadın da yapabilir. Benim yaptığım da oydu. Yani ben sen yapamazsın, sen bilmezsin, sen beceremezsin denilen her şeyi yıkmak istedim. Yani o evet bazı bi şey kaldırılacak olur, bir güçle ilgili bir performans gösterilecek olur, tabii ki o sırada bir erkek çalışanın yardım etmesi okay ama bunu ben de yapabilirim dedim. Hatta bazen ben bunu aklımla yapabilirim dedim. Yani yanlış malzeme çıkıyo ve onu doğru kabul ediyolarsa ben ona yanlış diyebilmeliyim ve bunun doğrusunu da çıkartabilmeliyim dedim. Bence sorun biraz ondan kaynaklı, kadına güvenememe. Ama kadına güvendikten sonra da işler şöyle değişiyo. Şimdi ben kendimi ispatlamak için o işi yaptım o iş bana kaldı, eeıı bu işi yaptım bu iş bana kaldı. Bu sefer de ne oluyo biliyo musunuz? E sen zaten bunu yapıyosun. Yani artı bir performans gösterdiği gözüne gelmiyo. Ama ben artı bir performans göstermiş oluyorum. Evet bunun takdiri teşekkürü bi şeyi olmuyo. Bu üzücü kesinlikle. Önce bunu yıkmak için savaştım, sonra bu süreç bana yıkıldı. (G20)

4.5. SALGIN SÜRECİNDEKİ DENEYİMLERİN YAŞAM VE DUYGU DURUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

4.5.1. COVID-19 Hastalığı Deneyimleri

Görüşmecilerden COVID-19 geçirip geçirmedikleri sorulmuş ve bu süreçte kendileri ya da yakınlarında gördükleri deneyimleri aktarmaları istenmiştir. Sekiz görüşmeci ve çekirdek ailesi hastalık geçirdiğini, dört görüşmeci eşi, annesi ya da babası, iş arkadaşı, yüz yüze görüştükleri çok yakınlarının geçirmesinden dolayı ya da temaslı olmalarından kaynaklı çok etkilendiğini ifade etmiştir.

> Ben COVID geçirdim, daha yeni kendime geldim aslına bakarsanız. İş dolayısıyla İstanbul'a gitmiştim hani toplantı nedeniyle, orada COVID'e yakalandım. O da benim için ekstra sıkıntı oldu. Kat be kat artırdı, o İstanbul seyahatinde kaptım, sonra evde babam vardı babama geçti, oğluma geçti. Bütün bunları yaşadık yani. Hani mesela o İstanbul seyahati ne kadar zorunluydu onu sorgulamak gerekiyor. Sorguluyorum ben mesela. Şöyle bir ortamda bu kadar salgının arttığı bir dönemde. Gerçekten her şey çok zor. Bizim de bir taşınma sürecimiz oldu. Yani o kadar zorlandık ki, her şey kapalı, yasak ev taşıcaz. Çok zor ya hakikaten. İnşallah geçer şu günler. (G4)

> Annem geçirdi. Temaslı olduk. Ondan önce de olmuştuk eşimin işyerinde eşimden dolayı sanırım 2 kere öyle temaslı olduk. Onun dışında annemden dolayı temaslı olduk. Aslında biz Alanya'ya gitmiştik orada biz gelirken onun pozitif olduğunu öğrendik. Zaten o yani bizde de eğer şehir dışına çıkıyorsan geldiğin hafta evde çalışman gerekiyor. O yüzden temaslı, he resmi temaslı olmadık bu arada. Annem 5 gün hastanede yattı. Biz gittiğimizde de kötüydü. 2-3 kere acile gittik. Acil test yapmadı yani ilginç bir şekilde. CRP'si yüksekti ama test yapmadılar. En son kavga ettim kadınla. Dedim bu 3. getiriyoruz dedim yani kadın yerinde duramıyor yemiyor içmiyor. Artık döngüye girmişti. Test yaptılar pozitif çıktı. Yemediği için halsiz düşüyor, halsiz düştüğü için yemiyor şeyine girmişti artık. Babam onu zorla hastaneye yatırdı artık hani bakım olsun diye. Kendi de bakamadı. Yani bakamadı, dinlemiyor. Yemiyor, içmiyor zayıf düşüyor. 5 gün orada yattı işte, toparladı geldi çok şükür. Bir iz de kalmadı, maşallah babamla haftada 3 gün 10 km yürüyorlar dağlarda. (G2)

Hastalığı geçiren kadınlar, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle, ev işleri, çocuk bakımı, eşinin "bakımı" gibi "sorumlulukları" dolayısıyla erkeklere göre kat be kat fazla etkilenmiştir. Eşi de hasta olan görüşmecilerin sorumluluğu da kendisi de hasta olmasına rağmen yine kadınlar üzerine yüklenmiştir.

> Biz geçirdik şahsen. Biz işte bir hafta önce yeni bitti karantinamız yani aslında. Çocuklar hayatlarına olduğu gibi devam ediyolar ama siz yorgun bitkin ve ağrılı olduğunuz için o baya sıkıntılı oluyo yani. Bi de eşim de ben de aynı gün belirti gösterdik yani sırayla, eeıı zordu yani. Çocuğun eline tableti verip televizyonu açıp biz yattık yani yapcak hiçbi şey yok çünkü. Tabi işte kalkıp onun kahvaltısını hazırlayıp tekrar bayılıyorum, kalkıyorum işte bi öğle yemeği, sonra geri bi daha bayıl, o şekilde geçti yani. (G6)

> Geçirdim, karantinadan yeni çıktım. Valla COVID süreci de benim için zordu. Şöyle eşim negatifti ben, kız kardeşim ve çocuğum pozitifti. Çocuğum eşime yaklaşmasın ona da bulaştırmasın diye ona bakmak zorunda kaldım. İlk iki üç gün çok zordu ben kendim ateşlendim zaten çocuğum ateşli sabaha kadar, onunla ilgileniyorum. Bu hastalık da dinlenip de öyle yatıp uyumakla geçen bi hastalık değil. Çocuk ateşli olunca uyunmuyo yani öyle olunca. İlk günler çok zorlandım. Sonra eşim pozitife döndü, biz iyi hissetmeye başladık, çocuğum iyi hissettiği için ayaklandı koşturmaya başladı, bir taraftan onunla ilgileniyorum bi taraftan eşimin ilk zor günleri onunla ilgileniyorum. Bi taraftan yemek yapıyorum bi taraftan evi sürekli dezenfekte etmeye çalışıyorum. Kendimi biraz iyi hissettiğim anda kalkıp iş yapmak ne biliyim kapının kulpunu silmek, bi çamaşırı atıp böyle 60-70 derece yıkamak, işte ne biliyim eşime ilaç getirmek, doğal bi çay yapmak, bal pekmez getirmek falan çocuğa bi şeyler yapmak yani çok kötü bi süreçti ya ağlamak istiyorum (gülüyor) (G8)

> Geçirdik maalesef. Benim önce eşim geçirdi. Eylül ayıydı galiba. Orada bi baya şey yaptık tabi korku yaşadık o pozitif çıkınca ama o çok hafif atlattı neyse ki. Bize de bir şey olmadı. Biz bir 10 gün sonra işimize, hayatımıza geri dönebildik. Sonrasında da işte benim bu en son 6-9 Nisan arasındaki seyahatim sırasında işte COVID geçirdik. Orada baya etkilendik, ben ağır geçirdim çünkü. İşte babam bizdeydi babama geçti, oğluma geçti. Eşimle küçük oğluma Allahtan bir şey olmadı. Onlar pek hissetmediler ama çok zorlu bir süreç geçirdik yani. Daha diyebilirim ki yeni yeni kendimize geldik. (G4)

> Oldu valla yani açıkçası ben eşime konduramadım, bize nasıl geldi dedim. Hep dinlediğimiz şeydi haberlerde. Çekindiğimiz korktuğumuz endişe ettiğimiz sürekli tedbir aldığımız halde evimize giren bir şey oldu açıkçası. Ki eşim benden daha titizdir. Her gün geldiğinde duşunu alır. O kadar yani dışarıdan getirdiğimiz her şeyi yıkar eder, böyle ben bile daha yani tamam el dezenfektasyonu, insanlarla mesafe hepsine önem veriyoruz ama demek ki bir şekilde olacakmış oldu yani. Ama o süreç bence zor bir süreçmiş. Yaşayınca daha çok görüyorsun. Kesinlikle gelmez dediğin şey geliyor. O kadar tedbirliyiz ki diyoruz bize uğramaz ya da en son bize uğrar diyoruz. Ama o göründüğü gibi olmuyor. Ben mesel geçen sene grip bile olmadım. Korkudan grip bile olmadık. Maskeler bizi grip olmaktan korudu açıkçası. (G5)

Temaslı olan görüşmecilerin psikolojisi de temaslı olma durumundan kaynaklı kaygılar nedeniyle bu durumdan oldukça etkilenmiştir.

> Temaslı oldum, 3 kere. Şöyle, ben psikoloji olarak kendimi çok etkileyen bir insanım. Bunun en somut örneğini lisede yaşadım. Yemekhanedeki herkes zehirlendi bir gün, ben o gün yemekhaneden yemek yememiş olmama rağmen evde kusmaya vesaire başlamıştım. Çünkü herkes etrafımdaki kusuyor, ben de kesin hastalandım falan filan dedim ve çok kötü evde yatak döşek yattım. Hâlbuki bende hiçbir şey yok bu yüzden temaslı olduğumda ben yatak döşek yatıyorum, boğazım şişiyor, diyorum kesin ateşim var kollarımı kaldıramıyorum, gözlerimi açamıyorum. … yani psikolojisi gerçekten beni çok etkiliyor ve korkuyorum. Ciddi şekilde korkuyorum. Beni kesinlikle günlük işlerimden alıkoyuyor. Hani çalışmamı çok fazla etkiliyor. Ya bir köşede kedi gibi ağlıyorum kesinlikle COVID oldum diye. Şöyle oluyor, en ufak bir şüphe varsa eğer işte birincisi, ilk temaslı olduğum zaman babamın şoförü COVID olmuştu. O askeri personel olduğu için şoförle gidip geliyordu. Aynı zamanda askeriye içerisinde çok fazla COVID çıktı birdenbire hava kuvvetlerinde. Sonra hepimiz bir anda temaslı olduk, çünkü ben de babamın iş yerine gitmiştim. Orada işte ilk başta olduk, sonra gittik kendimiz özelde olduk vesaire. Bir sürü test olduk, şimdi işte en ufak bir şüpheli varsa, daha sonra temaslıysam işte böyle bir etkinin olabileceğine dair en ufak bir şüphe varsa iş yerinde hep oluyoruz. (G13)

Kronik hastalıklarından dolayı hastalığa yakalanmadan önce aşısını olmuş olanlar hastalık sürecini daha rahat atlatmışlardır.

> Biz şu an COVID'iz. Direkt biziz o. Hepimiz. Biz ablamlarla kapı komşusuyuz, onlar 4 kişi 2 çocuk karı koca, biz aynı şekilde evde. Bi kızımla yeğenim onlara test yapmadılar, çocuklara test yapmıyorlarmış. Çünkü test yapsalar da ilaç veremiyorlarmış. Ateşi falan çıkarsa arayın dediler. Onları bilmiyoruz ama muhtemelen onlar da geçirdi arada. Onun dışında hepimiz pozitifiz. Yok çok şükür, çünkü annem babam ben şekerden dolayı aşımızı olmuştuk biz. Aşı hani korumadı ama çok hafif geçirtti bize. Onun dışında da çok şükür kimse öyle ağırlaşmadı. Bu süreçte hani çok ağır atlatmadığımız için yine evdeki durumumuz gibi biraz daha halsiz kırgın hani geçirdik daha dinlenme ihtiyacımız oldu ama onun dışında günlük yaşantımızı çok sekteye uğratacak bir şey yaşamadık çok şükür. (G15)

Salgın sürecinde yakın akrabaları, komşuları, iş arkadaşları gibi yakın çevresinde geçirenler de bu süreçten çok etkilenmiştir. Bu süreçte çoğu kişide gözlenen bulaştırma korkusu da bu hastalığın bireyler üzerindeki olumsuz psikolojik etkisine katkıda bulunmuştur.

> Hayır ama yakın olmasa da akrabalarımdan geçirenler oldu. Ama yöneticim bi dönem geçirdi ve 2 ay boyunca şirkete gelemedi ve tüm gün boyunca da hastanede kaldı. Nefesle alakalı bir problemi oldu, akciğerlerine indiği için buzlanma meydana geldi. Onun tedavisi birazcık uzun sürdü. Şu anda iyi, bi problemi yok. Ama onu ilk duyduğumuz zamanlarda testlere güvenemedik birden fazla test yaptırdık. O çok şeydi yani. O yaşadığım korku, çünkü en yakınımdaki oydu, en fazla o zaman yaşamışımdır heralde COVID döneminde. Ama kesinlikle şey yani, insanların dediği şeyler çok doğru. Ben atlatabilirim buna inanıyorum ama çevremdeki insanlara bulaştırma vicdanı başka bi şey. (G20)

Sekiz görüşmeciden beşi akrabalarının ya da komşularının geçirmesi dolayısıyla dolaylı etkilendiğini, üçü ise çok etkilenmediğini ifade etmiştir.

> Yok hayır. Kapı komşum vefat etti. Yeni taşınmışlardı öyle çok tanımıyoduk ama asansörde falan denk gelmişizdir yani. Bir sürü apartmanda vaka oldu bi tek o vefat etti ama dolayısıyla o insana çok stres yaratıyo yani. Ruhsal olarak etrafında yaşadığınız ölümler. Kuzenimin kızı 5 yaşında yoğun bakıma kaldırıldı mesela. Şu an iyi. Alerjik bi bünyesi vardı, nefesi tıkandı, ambulansla yoğun bakıma zor yetişti. O yüzden küçük büyük demediği için çok stresli oluyo yani. (G16)

4.5.2. Zorlanılan Konular

Görüşmecilere salgın sürecinde genel olarak zorlandıkları durumlar sorulmuş ve birbirinden çok farklı yanıtlar alınmıştır.

Hastalığı geçirenler ya da çok yakınından yaşayanlar genelde bu soruya hastalığı tecrübe etmek odaklı olarak yanıtlar vermişlerdir.

> Yani annemde evet şey olduğu için gidemedim ben abim gitti İstanbul'dan. Yani kimse de bir şey yapamadığı için, hastaneye de almıyorlar. Babam da bir şey yapamıyor abim de bir şey yapamadı. Ben burada bir şey yapamadık zaten. O biraz kötüydü yani. Onun dışında akşam sokağa çıkma yasakları zorladı. Yani ben haftada 3 gün tenis oynayan 2 gün fitness yapan bir insan olarak gidememek çok sıkıcıydı gerçekten. Çok bunaldım. Yattıkça yatası geliyor insanın, artık dışarı çıkmak istemiyordum. Ama sonra açıldı, yavaş yavaş başladık. Böyle, yani evde onu giderecek bir şey olmadığı için tenis maçı izliyordum o ara. Maçlar vardı maç izliyorduk. Roland garos ertelendi falan öyle. Yani kendimi eğlemeyi bildim sanırım ya. Çok sıkıldığım anlar oldu ama biraz yok saydım galiba. (G2)

> Şimdi fiziksel boyutu ayrı. Fiziksel olarak zaten bir sıkıntı yaşıyorsunuz ama işin psikolojik boyutu daha ağırdı bence. O pozitif çıktığınızı duyduğunuz anda bir kere ilk aklınıza gelen şey evdekileri korumak oluyor. Aman başkasına geçmesin. Napabilirim, hemen kendimi izole ettim ama iş işten geçmişti maalesef. Seyahatten yeni döndüğüm için babamla da temas etmiş oldum, oğlumla da temas etmiş oldum. 2 gün sonra babam pozitif çıktı sonra oğlum. Bu sefer onlarla, kendim zaten ağır geçiriyorum bu sefer onlarla da ilgilenmek zorunda kaldım. Ya ben o seyahate neden gittim. Gitmemek gibi bir şansım da yoktu hoş, gitmek zorundaydım, bir. İkincisi nereden kaptığımızı üç aşağı beş yukarı belliydi yani. Bi üniversitede bir sunuma katıldı ve kadıncağız maskeyi çıkarıp sunum yaptı ve biz orada çay içtik falan. O sırada kaptık COVID'i çok büyük ihtimal. O an zaten aklıma geldikçe kafayı yedim ben. Hani böyle bir tedbirsizliği nasıl yaptım ben şeklinde. Yani hastalık boyunca sürekli bunları düşünüp kendi kendimi suçladım tabi ki. Ondan sonra geldim, eve geldim neden hemen kendimi izole etmedim böyle bir vardı çünkü. Babama yaklaşmasaydım en azından falan. Bunlar kafamda çok döndü ya, hakikaten psikolojik olarak baya bir çöküş yaşadım yani ben. Fizikselden çok psikolojik sıkıntı yaşadım ben yani. (G4)

> Yani çok dibe çöktüğüm zamanlar oldu. Hakikaten baya bir kriz anları yaşadım. Dediğim gibi hem fiziksel hem psikolojik ama sonuçta ne yapmanız lazım, ayakta durmanız lazım. Çünkü dediğim

gibi bütüne evin şeyi sizde, idaresi sizde. Eşiniz size bir yere kadar manage edebiliyor. Artık bir süre sonra ne yapayım güçlü olmam lazım. Ayağa kalktım işte, iki kat maskemi takarak işte, mutfağa da girmek zorunda kaldım, babama da destek olmak zorunda kaldım, oğlumla ilgilenmek zorunda kaldım. Bunların hepsiyle işte motivasyonu yüksek tutmak için işte elimden geleni yaptım. (G4)

Çocuk ve çocuğun hiçbi şekilde dışarı çıkamaması o dönemde. Sizin işte halinizin olmaması falan o biraz zorluyo hakkaten. Bi de şöyle bi şey var, bi yandan çocuğa tamam işte televizyonu açıyosun bırakıyosun ama bi yandan diyosun ya bu çocuk ne izliyo ne kadar izledi çok izledi, hani hastasın ama bunları da düşünüyosun yani. Biraz ilgilensem diyosun ama hani halin yok ama eeıı yani yapcak hiçbi şey yok, o dönemde kendini düşünüyo işte herkes yani tamam yani çocuk bi şekilde hallediyor diyip o dönemde işte hani kalkıp bi şekilde de ona bi şekilde kalkıp ona bakmak zorundayız yani. En zorlandığımız şey o oldu. Çocuk olmasa yatarsın yani. (G6)

Hem çocuğun bakımı hem evde bi şeyler yapmaya çalışmak ve kendim de hastayım. En çok zorlandığım konu bu oldu gerçekten. İlk günler bir iki acil konu vardı yani mecburen açtım yaptım onları çalıştım ama beklenti olmadı. Bakanlık işte 31 Mayıs'ta işte bizim raporumuz var teslim etmemiz gereken, bakanlığa yazdım bakın hani pozitifim ben, ekibimiz de yeni, yetiştiremiycez, geçen sene de Haziran sonuna kadar müsaade etmiştiniz diye. Onlar da şu anda öyle bir karar çıkmadı dediler, biraz o beni gerdi, iş stresi. Çünkü hastayım hiçbi şey yapamıyorum ve Mayıs sonuna yetişmesi gereken gerçekten ağır zor bi rapor var ve ekipte kimse yok, o raporun tamamını ben yazıcam yani, biraz o beni strese soktu. Bi kere insan çocuğu olunca çok güçlü bi varlığa dönüşüyo gerçekten, onun varlığı ayağa kalkmanızı sağlıyo. Açıkçası pozitif tarafından bakmaya çalıştım, evdeyim oğlumla vakit geçiriyorum onunla daha önce işte yakalayamadığım işte zamanı yakaladım ve bolca oyun oynuyoruz, bu yönden bakmaya çalıştım. (G8)

Pandemi ilk başladığında dediğim gibi eşimin babası COVID oldu. O dönem hani böyle COVID var yok ne kadar var yok ne yapmalı bilinmiyordu. Eşim aldı mesela bize getirdi. Bana da dedi ki hani sen evi boşalt kendi annenlere git, babam COVID, ne olacağını bilmiyoruz. Şeker hastası, hastaneler kabul etmiyor, o dönem öyle bir dönemdi. Ben mesela evimi bıraktım. Sonra işte eşimin babası hastaneye götürüldü, birkaç gün içinde hastaneye yattı, eşim karantinada kaldı iki hafta. O süreç boyunca ben annemlerle yaşadım. Mesela böyle hani şeyi hatırlıyorum apar topar bir yarım saat birkaç parça eşya aldım annemlere gittim. Ama hani böyle şey bölündü yani hayatım, hani

doğru mantıklı böyle düşünerek, birkaç parça bir şey planlamadan oldu. Eşyasız kaldım, tırnak makasım yoktu ne bileyim böyle şey orada çok sıkışmış hissettim. Bir yandan eşimin babasının durumu kötüleşti ona üzülüyorum, bir yandan eşimin yanında değilim çünkü karantinada, hani ayırmışız evleri hani şey yapmaya çalışıyorum yine görüşüyoruz ama destek olmaya çalışıyoruz. Bir yandan kaybetme korkusu yaşıyor bir yandan ben olur muyum korkusu yaşıyor. Ben o dönem

çok çaresiz hissettim. Ben çok kendi kendime oturup düşününce daha kötü oluyorum. ... (G10)

Kimi görüşmeciler çocuklarından kaynaklı olarak çok zorlandıklarını ifade etmişlerdir.

Eveet. Yani sosyal aktivite yapamadığım için çok zorlandım. Dediğim gibi aslında bunun öncesinde de çok fazla vakit ayırmadığım için bu tarz durumlara artık bunun üst üste gelmesinden kaynaklanan bir gerilim yaşadık. Ya bu COVID süreci de olsa küçük kaçamaklar yaptık. Küçük tatiller yapmaya çalıştık. Bizim de …'ın (çocuğundan bahsediyor) özel gereksinimli olmasından kaynaklı, yasaklardan kısıtlamalardan etkilenmiyoruz dışarı çıkabiliyoruz. O yüzden mesela kimsenin dışarıda olmadığı zamanları biz gayet güzel değerlendirebiliyoruz. Ama çıkmamayı da tercih ettiğimiz zamanlar oldu tabi. (G3)

Başlarda yeterli iletişim kuramamak başlangıçta. Alışmıştık yüz yüze iletişim kurmaya, birden böyle bir ortamın içine girince en başta iletişim konusunda sıkıntılar yaşadım. Sonra bire bir çözdük bunu yaşadığımız kişilerle. Daha çok sık iletişime geçerek bi araya gelerek çok fazla araya zaman sokmadan konuları bekletmeyerek daha etkili görüşmeler yaparak bunun önüne geçtik. Tam olarak anlatamıyosunuz anlayamıyosunuz görmeniz gereken şeyler oluyo. En başlarda bu sıkıntı oldu ama şu an o sıkıntılar yok. (G7)

Salgın sürecinde bir yerlere gidememek beni çok fazla şey yaptı. Şey gibi hissettim, Yenimahalle'de oturuyoruz biz, sanki yeni mahalleye hapsolmuş gibi hissettim kendimi. Yenimahalle dışında bir dünya yokmuş gibi hissettim. Buraya hapisiz böyle en fazla aşağıya markete gidip gelebiliyoruz. Onun dışında gerçekten hiçbir yere doğru düzgün gitmedik. Gerçekten böyle Yenimahalle'ye hapsedilmiş çok hissettim böyle, bir yerlere gidememek çok şey yaptı. Böyle hayatımız değişti sonuçta birdenbire tamamen farklı bir hayat yaşamaya başladık. Her şeyden uzak böyle izole tamamen evde. Yani çok dışarı çıkan gezen bir insan değilim ama hani en azından istediğim zaman gezebilicem fikri vardı. Şimdi böyle bi hapis hissi geldi yani. Kapatılmış

gibi böyle. Sanki böyle mahallenin kenarlarında polisler duruyormuş da biz buradan çıkamayacakmışız gibi böyle. Şey filmlerde olur ya onun gibi hisler bana geldi dönem dönem.

Yani açıkçası hani daha çok gerçekle yüzleşmeye çalıştım. TV'den izliyoruz hani bunun gerçek bir dünya, hani bu arada gerçekliği kaybetmekte kötü bir şey. Hani herkes yaşıyor bunu, herkes. Bana özgü bir şey değil, Herkes artık bu şekilde diye düşündüm. Ben işte ilk işe gidiyorum, buradan Keçiören'e giderken kendimi kötü hissettim, sanki gizli saklı bir yere gidiyormuşum gibi. Yanlış bir şey yapıyormuşum gibi hissettim. Yani bu süreçte de gerçekle yüzleşmeye çalıştım hani bunun bir süreç olacağını ve bir şekilde biteceğini kabullenmeye çalıştım. (G15)

Kimileri dışarı çıkamadığı için daha rahat çıkabilmek için ev değişikliğine gitmiştir.

Yani herkeste olduğu gibi beni de olumsuz etkilediği taraflar oluyor. Artık, çok şükür yine sağlıklıyız iyiyiz ama tabi ki de özlem var bir şeylere. Arada böyle birbirimize bile sarıyoruz evde o dereceyiz. Hani bir anda bakıyorum ki kendimi sinirli buluyorum, ufacık bir şeye sinirlenmiş buluyorum. Ama bu pandeminin etkisi diyorum yani kendim de diyorum, oluyor. Buna bağlıyorum kesinlikle. Psikolojimiz bozuldu hepimizin diyorum ben. Eskiden yine birileriyle yine bir konuş, bir yerlere git, nefes al. Bunlar iyi gelen şeyler insana. Onu şimdi yapamıyorsun, tıkıldın kaldın bir eve. Ev, iş mesafesinde sürekli aynı şeyleri, bir farenin çemberde sürekli dönüşü gibi hep aynı şeyleri yaptığımızdan açıkçası sıkıcı bir durum. Ama yine de çok şükür yani. Ya şöyle bir şey ben kendim dışında başkalarını da düşünüyorum. Sonuçta TV'de haberlerde insanların geçim sıkıntısını, yaşanılan bu kayıpları. Onları görürken bizim mutlu olmamız düşünülemez yani. Böyle şeyler hem görüp hem çalıp oynayamaz yani. Gerçekten hepsi bir psikoloji etkileme insanları. Bilemiyorum yan, açıkçası üzücü bir durum. Bir an önce atlatırız da inşallah. (G5)

Yani tabi işe gidememek evden çıkamamak kapalı kalmak beni en çok rahatsız etti. Müstakil eve geçtim bunun için. (G16)

Sosyal hayatın durma noktasına gelmesi pek çok görüşmeciyi etkilemiş ve bu süreçte kendilerini çok zorlamıştır. Yani dediğim gibi sosyallik. Benim için hani dışarı çıkamamak arkadaşlarımla görüşememek hani onlar biraz etkiledi yani sosyal olamamak. Mücadele stratejisi; yani çalıştım, üstüne bi daha çalıştım, bende öyle şey yaptı, yeni genelde çalıştım. Ama çalışmadığım zaman da eşimle hani Allahtan iyi anlaşabildiğim bi insan olduğu için onunla vakit geçirip onunla eğlenmeye çalışıyoruz kendimizce böyle. Yeni oyunlar keşfediyoruz falan öyle şeylerimiz var. (G19)

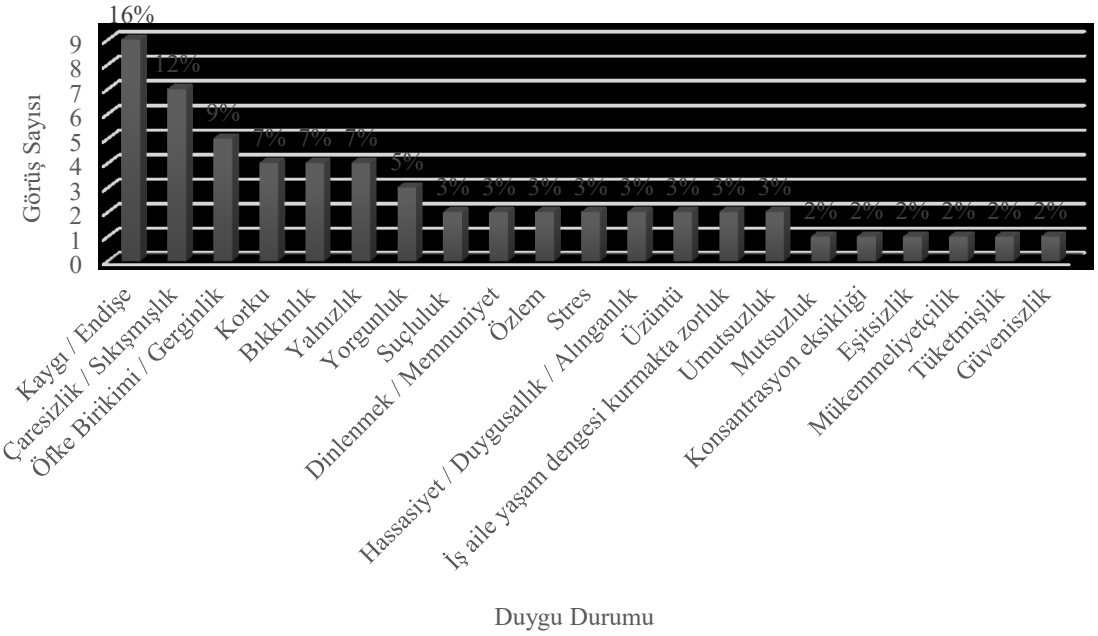
> Yani oldu, bi kişinin üzerine 2 kişinin sorumluluğu bindi. Eeı ama 15 gün sonra tekrar testlerini yaptırıp geri geldiler.
>
> Raporlama kısmındaki raporları geciktirme sürem. Yani … tan (projeler için fon veren bir kamu kuruluşundan bahsediyor) da çok ek süre talebinde bulundum, yaklaşık olarak bir yıl bi ek süreye sahip oldum. Onlar beni çok yıprattı çünkü bi emek var ama emeğin karşılığını alamıyosun. Ve o emeği tamamlayamıyosunuz. Biraz orda zorlandım. … Bey'in olmayışında ciddi zorluklar yaşadım. İdare edebilme konusunda. Çok şeydi yani çıkmazda hissettiğim zamanlarım oldu. (G20)

4.5.3. Yönetmekte Güçlük Çekilen Duygular ve Bunları Aşma Yöntemleri[3]

Görüşmecilere salgın sürecinde yönetmekte güçlük çektikleri duygular sorulmuş (**Şekil 9**), bunları aşıp aşamadıkları ve bu duygularla başa çıkma yöntemlerini aktarmaları istenmiştir (**Şekil 10**). Sol kısımda görüşmecilerin birden fazla verebildiği yanıtların sayısı (görüş sayısı), sağ kısımda ise görüşmecilerin verdiği yanıtların, verilen toplam yanıtlar içerisindeki oranı yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

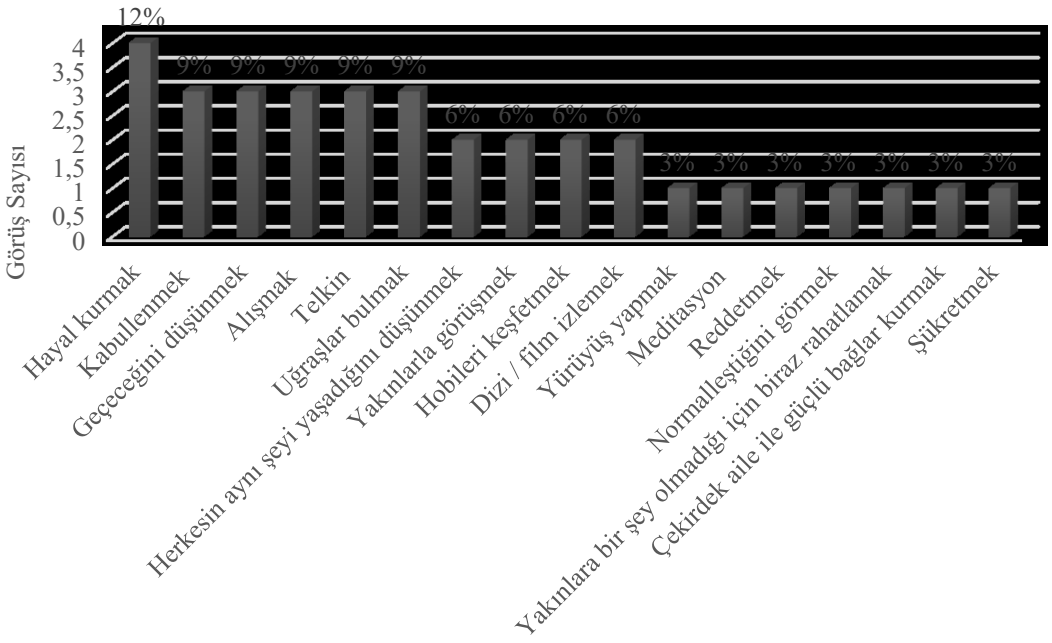
Görüşmecilerin büyük bir kısmı salgın sürecinde yönetmekte en güçlük çektikleri duyguların kaygı/endişe ve çaresizlik/sıkışmışlık olduğunu belirtmiştir. Sonrasında sırayı öfke birikimi/gerginlik, korku, bıkkınlık ve yalnızlık, ardından yorgunluk takip etmiştir. Hayat koşturmacasından bunaldığı için salgında dinlenebildiğini söyleyenlerin yanında, özlem, stres, alınganlık, iş hayat dengesi kurmada zorluk, umutsuzluk gibi pek çok duygu aktarılmıştır.

[3] Bu bölümde sunulan Şekil 9 ve Şekil 10, Pınar Bakan'ın "Özel Gereksinimli Çocuk Sahibi Annelerin COVID-19 Pandemi Deneyimlerine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında elde ettiği bulguların analizinde kullandığı sayısallaştırma yönteminden esinlenilerek oluşturulmuştur.



Şekil 9: Salgın sürecinde görüşmecilerin duygu durumları.

Yönetmekte güçlük çekilen duygularla başa çıkma yöntemi olarak hayal kurmak, durumu kabullenmek, geçici olduğunu düşünmek, alışmak, kendini telkin etmek, uğraşlar bulmak gibi yöntemleri, herkesle aynı şeyi yaşadığını düşünmek, yakınlarla görüşmek, hobilerini keşfetmek, dizi/film izlemek gibi pek çok yöntem izlenmiştir.



Şekil 10: Salgın sürecinde görüşmecilerin duygularıyla başa çıkma yöntemleri.

Yirmi görüşmeciden on dokuzu, yönetmekte güçlük çektikleri duyguları aşamadığını, bunlardan biri ise bunlardan bunlarla başa çıkabildiğini ifade etmiştir. Görüşmecilerin çoğu bu sürece bir şekilde alıştığını ya da kendini oyalayacak uğraşlar bulduğunu ifade etmiştir.

> Valla duygusallık çok fazla oldu. Yönetmekte zorlandığım kısım bu oldu açıkçası. Yani üzgün, üzüntü ister istemez oluyor. Üzülmekten kendinizi alıkoyamıyorsunuz. Ne kadar pozitif olmaya çalışsanız da bu durum üzücü bir durum oluyor sizin için. Onu ne eşinize konduruyorsunuz, bir an önce iyileşmesini istiyorsunuz, endişe duygunuzla baş etmeye çalışıyorsunuz. Ne bileyim bunlar açıkçası baş etmeye çalıştığım duygularımdı. O dönede şöyle söyleyeyim, öfkeli durumlarım bile oldu diyebiliriz. Çünkü 23 Nisan yaklaşıyordu kızım kreşe gidemiyor. O 23 Nisan'a gidip arkadaşlarıyla kutlayamadı. Mesela arkalarına öğretmenleri bir ödev vermişti, pelerin. Ben onu ne yaptım ettim, pelerinini hazır hale getirdim. Aile etkinliğiydi o ama ne yazık ki gidip okulda giyemedi diğer arkadaşları gibi. İşte. (Ağlayacak gibi oluyor) Konuşmayayım. Bu durum beni üzdü. Ama ben mesela, 23 Nisan olmayacak mı anne dediğinde kutlamadılar okulda dedim.

Instagram'da koyuyorlar çünkü, göstermiyorum. O öyle ama çok şükür kızım benim hani çok sevecen bir insan. Onun yüzündeki o mutluluğu gördüğüm zaman. O güldürecek bir şeyler buluyor beni. Ben üzgünsem, niye üzgünsün anne, anne üzülme sen üzüldüğünde ben mutlu olmuyorum diyor bana. Öyle olunca ben hemen düzelmeye çalışıyorum, toparlamaya çalışıyorum. Ben de içim dışımda yani hemen yansıtırım saklayamam hiçbir şeyi. O yönden rol yapamıyorum. Bu duyguları işte görümcem sayesinde de aştım, kızım sayesinde de aştım. Kendi içimde artık kabullenerek bazı şeyleri aşmaya çalıştım. Artık bu geldi kabullen Zeliha dedim kendi kendime. Şükret haline. Daha beteri olmadığına şükret. Böylelikle kendime telkinler vererek de aştım. Üzülmek bir çare olmuyor ama üzülmemekte elden gelmiyor. Öyle söyleyeyim. (G5)

Belirsizlik, belirsizlikten doğan endişe diyim hatta. Çaresizlik yani yapcak hiçbi şey yok mecbur kabullenmek zorundasınız bu durumu. Gerginlik, yani zaman zaman fazla evde alışmamışız sonuçta sosyalleşme ihtiyacı duyuyoruz yani ondan kaynaklı. Aşamadık ama alıştık. İlk dönemdeki gibi değil yani kesinlikle hiç bi şey. Ya ilk dönem aslında benim hoşuma gitmişti bu durum, evde hiç yaşamayacağımız zaman geçirme işini yapmıştık bi dönem şeydim oh ya hafta sonu oraya koştur buraya koştur şeyi bitti, ev ne güzel. Başta hatta yakın zamana kadar da devam etti şu üç hafta tatile kadar ama bu üç haftanın sonuna doğru artık bunalıyosun tabi yani bi yere gitmek istiyosun bi şey yapmak istiyosun. Yani işte dediğim gibi kabullendim ben, benim başa çıkma yöntemim bu, kabulleniyorum yani, yapcak hiçbi şey yok yani. Şey diyorum yani işte tamam sağlık olsun bu dönem de böyle yapcak hiçbi şey yok, madem evdeyiz evde bi şekilde bunu değerlendircez yani. Bi düşünüyorum ben çalışma hayatım boyunca hiç bu kadar evde durmadım yani izin aldığımızda da tatile gidiyoduk zaten. Gene evde zaman geçirmiyoduk yani hiçbi şekilde. Çocukta da mesela evde hiç bu kadar uzun süre geçirme gibi bi dönem olmadı olamaz yani, 10 aydan sonra işe başladım hep aynı tatiller dışında hep bi yoğun, akşam görebiliyosun işte bi saat. O yüzden ben hep pozitif düşünerek aştım. Eninde sonunda biticek yani, bitince de üzülür müyüm diye düşünmüyor değilim, bizi gene arada eve göndersinler falan diye. (gülüyor) Hastalığın bitmesini tabii ki isterim. Ama yani ara ara mesela verilen ev şeyleri, işte bi hafta veriyo ama güzel bi şey. Ben hiç bi zaman bu kadar uzun evde durmadım. Dinleniyosunuz yani. Çocuk bi şekilde bakıldığı sürece sıkıntı olmadı yani. (G6)

Öfke hissettim. Niye bunlar başımıza geliyor, niye bunları yaşıyoruz'un öfkesi oldu. Çaresizlik hissettim hani biri COVID hasta ama hiçbir şey yapamıyoruz. Normal bir hastalık gibi değil,

kolunu kırsa gidersin yardım edersin, çoğu insana hiç ulamadık yani onlar tek başına yaşadılar. Üzüntü çok duydum yani. Ne bileyim etrafta insanlar işsiz kalıyor yani mesela üzüntüyü en çok da en birinci sıraya üzüntüyü koyabilirim. Mesela hep gittiğim, öğle yemeği yediğim bir yerdeki garson diyor ki biz yarından sonra yokuz, ne olacağını bilmiyoruz dedi mesela, böyle bir şey yaşadım. Hiçbir şey söyleyemiyorsun, hiç cevap veremiyorsun. Mesela her gün selamlaşıyoruz orada mesela işte bugün ne yersiniz diye soruyor, bugün nasılsınız diye soruyor, sonra diyor ki biz yarın yokuz ve ne yapacağız bilmiyoruz diyor, gözleri dolu dolu. Ben hiçbir şey bilmiyorum yani ne diyeceğimi bilmiyorum falan hani çok üzüldüm. Belki de süreç bitmedi ya aşamadım. Kötü hissettiğimde dışarı çıkıyorum, arkadaşlarımla konuşuyorum eşimle konuşuyorum, yürüyüş yapıyorum. Biraz böyle genel psikolojik kurallar, kötüyseniz yürüyüş yapın. (G10)

Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle bu süreçte çok zorlanan görüşmeciler duygularını detaylı şekilde aktarmıştır.

Ayy oldu yaaa! Mesela eeıı ben de aynı hastalığı geçirdim eşim de geçirdi ama o 10 gün boyunca sadece yattı yani. Ama benim öyle bir lüksüm olmadı. Niye acaba olmadı mesela bunu çok sorguladım. Bunun sebebi ben miyim toplum mu annelik duygusu mu bilinç altımıza işlenenler mi? Ben de yatabilirdim mesela 10 gün boyunca ama ben yatamadım mesela niye yatamadım. Bu duygu mesela benim kafamı çok kurcaladı sinirlerimi bozdu. Eeıı aynen yani evet. Sonra bu bende şeye döndü, kendime kızmak kendime sinirlenmek. Niye kendini bu kadar yıpratıyosun ne gerek var, işte sen de rahat ol, o olmasa da olur, dışardan niye yemek söylemiyosun falan gibi. Bu sefer kendimi suçlama suçluluk psikolojisi yaşadım sonra. Ondan sonra da aslında şey o duygu tam olarak ne bilmiyorum ama aslında biraz bizim yaş grubumuzun belki de şeyi o hani her alanda mükemmel olacaksın, işte de iyi olcaksın. Hastayım pandemideyim açma yani bilgisayarını niye açıyosun. İş yerinde de işini layığıyla yapcaksın, anneysen de layığıyla yapcaksın yani işe mükemmeliyetçilik hı. Mükemmeliyetçi olmak, aslında o iyi bi şey değil ya. Sonra bunu sorguladım, niye değiştiremiyorum bunu. Belki de aşamadım bunları, şu an tek istediğim ofise gitmek. Haftaya ofise gitmek istiyorum. (gülüyor). Ofise gidip böyle şey odamı değiştirmek istiyorum yani. (G8)

Stres, yorgunluk gerçekten çok yoruluyorum yani akşam da yemek dışarıdan söylesek de ben de ayağımı uzatsam diyememek bile yani. Ciddi bir yorgunluk oldu bence. Kaygı. Ya kesin aşmadım. Onlar benimle sürekli yaşıyor. İşte biraz hani şöyle yaşadığımın farkında olayım, dediğim gibi

mindfull olmaya çalışıyorum şu ara. Ama henüz aşmadım ama oluyor mu? Oluyor galiba etkilerini görüyorum. (G14)

Kendini iş hayatına ve kendi çalışmalarına verebilmeyi büyük ölçüde -bakış açısı ve yıllardır yatılı bakıcı ile çalışması dolayısıyla- başarmış bir görüşmeci bu süreçteki duygularını aktarmıştır.

Bezginlik olabilir. Dışarı çıkmakta isteksizlik de var, her şeyi yavaş yavaş yapmak var ve şeyleri mesela en başta Netflix çok cazip gelirken onu tüketmek var. Hani her şeyden bıkkınlık hissi bezginlik hissi var. Onun dışında güvenli hissetmek de önemli. İnsanların çok sık güvenlik hissinin sorgulandığını düşünüyorum bu dönemde. Yani markete giderken şurda burda insanları gördüğünde kuşku, güven duygusunun öne çıktığını görüyorum bunlar olumsuz olarak. Onun dışında yükselen bi şey var: çekirdek aile. Yani sana en yakın olması gereken insanla daha fazla vakit geçiriyo olmak. Buna dayanmamızı sağlayan şey. Anne baba şu değil yani. İnsanın hayatta eşi çocukları en yakın akrabasıdır. Yani anne babayı diğer akrabaları sevmediğim için bunu söylemiyorum hâlbuki ben çok düşkünümdür. Ama aile mefhumunun çok yükseldiğini düşünüyorum. (G18)

Çocuğu olmayan görüşmecilerin daha çok hasta olma, bulaştırma, yakınlarının hasta olması, iş hayatı ve yoğunluklarıyla ilgili sorunlar yaşadığı görülmüştür.

Ay kesinlikle bir yalnızlık çok fazla geldi yani. Sonra umutsuzlukta oldu, yani acaba geçmeyecek mi? Hep böyle mi olacak vesaire. Korktum sevdiğim insanlara bir şey olacak diye. Korkuyu aştım birazcık, çünkü işte mesela babam aşı oldu. Hani ona bir şey olmaz diye artık biraz düşünüyorum. Annem daha olmadı. Onun daha yaşı vesaire gelmedi. Yani mesela hamile olan teyzem COVID geçirdi. En çok şey yapan buydu beni. Korkuyu biraz onunla aştım, ona bir şey olmayınca artık kimseye bir şey olmaz diye düşündüm. Ananem ve dedem aşılandı. Ya aşı birazcık beni rahatlattı açıkçası. Sani hiçbir şey olmayacakmış gibi biraz hissediyorum. Umutsuzluğu aştım kesinlikle. Ya düzelecek her zaman böyle sonsuza kadar böyle gitmeyecek, ya da böyle gitse bile hani artık yeni bir normal olacak ve biz ona alışacağız artık. Öyle mutlu olmayı öğreneceğiz şeyini yaptım. Yalnızlığı şu an biraz aşıyorum ama tam olarak aşamadım hâlâ çünkü sosyalleşemedim. Ya arkadaş çevrem vesaire benim için önemli. Arkadaşlarımla görüşmek için Ankara'ya geleceğim,

o günü dört gözle bekliyorum ki arkadaşlarımı görebileyim diye. Ama tam olarak aşamadım herhalde. (G13)

Sıkıntı, yorgunluk hissi, çok çalışmaktan yoruldum, başka şükür var bende ya şükür de hissediyorum çünkü bu dönemde çok fazla insan işsiz kaldı, çok fazla insan geçim sıkıntısı yaşamaya başladı. Ondan kaynaklı da hani evet çok çalışıyorum çok şey yapıyorum hissiyatı çok ağır basıyo ama sürekli de şey mood'undayım çok şükür ki böyleyim çok şükür yani eşim sıkıntılı değil. O yüzden de bu hissiyatım var yani. (G19)

Sabır, sabır benim için çok önemliydi, çok sabrımı kaybettiğim zamanlarım oldu çünkü insan yönetmek çok zor bi şey. Ve insanların o dönemdeki psikolojilerini lütfen artık kapının arkasında bırak ve bu iş yerine geldiğin zaman neler yapmamız gerekiyosa onları yapalım'ı göstermek biraz zordu benim için. Çünkü onlar da çok etkileniyolardı çünkü kimisi ailesiyle yaşıyo, kimi ailesinden kayıp veriyo. Biz şirketten iki tane kayıp yaşadık. Pandeminin ilk başlarıydı. Entübeden sonra bi daha geri döndürülemediler. O yüzden büyük gerginlikler vardı. Bi yandan iş yapmanız lazım, bi yandan baskı altında çalışmanız lazım, stres yönetimi falan, çok yıpratıcıydı yani. Herkes gergin. Öyle yapma şöyle yap, iki tane takma beş tane maske tak falan böyle şey oluyodun yani. Herkes birbirine şüpheyle yaklaşıyodu bu sefer işe de yansıyodu bu durum. Sabır benim için önemliydi.

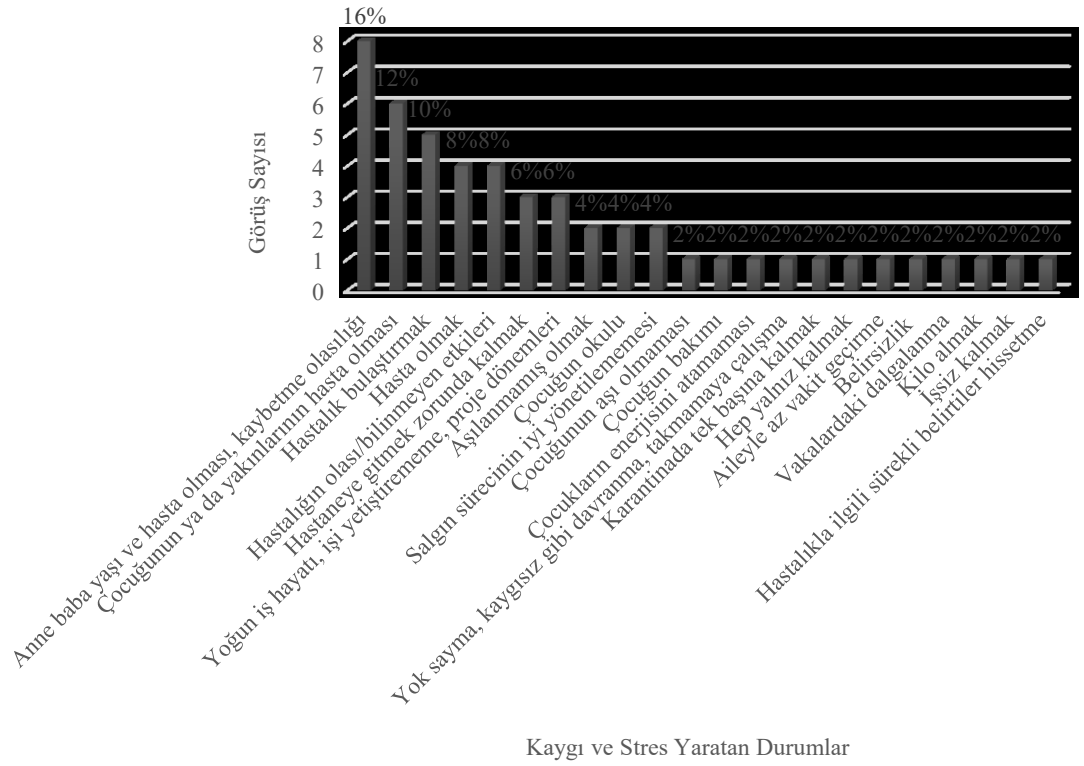
Korku vardı. Endişe diyebiliriz. Şöyle bunları aslında aştım diyemem çünkü süreç devam ediyo. …. Bey'in (yöneticisinden bahsediyor) de haftada iki gibi az bi geliş süresi var buraya. Sadece bu, daha doğrusu bu duygulara alışmayı bu duygularla başa çıkmayı öğreniyorum diyelim. Başa çıkamıyosunuz belki ama alışıyosunuz yani. (G20)

4.5.4. Kaygı Durumları[4]

Görüşmecilere salgın sürecinde en çok kaygılandıkları durumlar sorulmuş, on dokuzundan hasta olma, yakınlarına/çocuklarına hastalık bulaştırma, hastalığın bilinmeyen etkileri ile karşılaşma, hastaneye gitmek zorunda kalma, yakınlarını kaybetme, salgın sürecinin iyi yönetilememesi, hastalıkla ilgili belirtiler hissetme gibi

[4] Bu bölümde sunulan Şekil 11, Pınar Bakan'ın "Özel Gereksinimli Çocuk Sahibi Annelerin COVID-19 Pandemi Deneyimlerine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında elde ettiği bulguların analizinde kullandığı sayısallaştırma yönteminden esinlenilerek oluşturulmuştur.

yanıtlar alınmıştır (**Şekil 11**). Kaygı yaratan durumlar ile stresli hissettikleri durumlar genelde aynı yönde olmuştur. Sol kısımda görüşmecilerin birden fazla verebildiği yanıtların sayısı (görüş sayısı), sağ kısımda ise görüşmecilerin verdiği yanıtların, verilen toplam yanıtlar içerisindeki oranı yüzdesel olarak ifade edilmiştir.



Şekil 11: Salgın sürecinde görüşmeciler için kaygı ve stres yaratan durumlar.

Görüşmeciler kaygı durumlarıyla ilgili yaşadıklarını detaylı şekilde aktarmıştır.

> Kaygılandıran tabi hastaneye gitme korkusu mesela. Hani hastaneye düşer miyim, bilmiyorsunuz ne olacağını? Hastalık öyle bi manyak bi hastalık ki ne yapacağı belli değil. Ben mesela 11. gün acile gittim, hâlâ çünkü inanılmaz şikayetlerim devam ediyordu. Doktor dedi ki hani bu sitokin patlama falan dedi yani, virüs bu tekrar alevleniyor dedi, hastaneye düşenler oluyor dedi. Sormayın yani, bir de böyle korkular yaşadık hani. Sonrasında ne olacak. Bir de böyle beyine yerleşiyor diyorlar, kalbe yerleşiyor diyorlar. Böyle şeyler başımıza gelecek mi? Benim kız kardeşim doktor

İstanbul'da o çok ağır geçirdi hastanelik oldu. Onun saçları döküldü. ... Ama ben şeyden de endişeliyim mesela, aşılar. Aşılara da ben çok güvenemiyorum ki. Mesela Çin aşısı, diğer Biontech aşısı falan filan. Bir taraftan da aslında sevinmiyor da değilim biliyor musunuz? Çünkü aşıyı olacaktık gelseydi bize, koşa koşa olacaktım ben ilk zamanlar sokağa çıkmama rağmen ama o aşının da ne yapacağı belli değil. Yani hani bir yeri düzelteyim derken başka bir tarafınızı bozacak belki. E diyorum şimdi bari doğal bağışıklık aldık bari, ona seviniyorum. (G4)

Hasta olacağız, herkes hasta olacak kaygısı vardı, onda da rahatladık yani bi şey olmadan geçirdik. Yani şey vardı kafamda yani hasta olursak ne boyutta etkileniceğimizi bilmediğimiz için, bu şeyin en kötü tarafı bu yani psikolojik. Hastayken de öyle yani diyolar ki beşinci gün daha kötü oluyo yedinci gün bilmem ne oluyo, işte on ikinci gün ciğere inebiliyor, sürekli işte kendini böyle şey modundasın, beşinci gün bakiyim iyi miyim hani, ben bundan çok daha kötü olduğumu biliyorum …'un (çocuğundan bahsediyor) kreşten getirdiği infulenzalar, domuz gripleri, hepsini olduk biz yani onlarda daha kötüydüm. O yüzden ben iki senedir zaten, kreşe başladığından beri sürekli yaşadığımız için bu tür durumları… hani ciğere incek mi bilmem ne olcak mı işte kaygı tarafı kötü hani o kötüydü. Kullancağımız ilaçların da ne yapcağını bilmiyoruz, virüsün de ne yapcağını bilmiyoruz, inşallah bi şey olmaz. (G6)

Çok kaygılandım ve kaygılanmaya devam ediyorum. Çünkü salgının iyi anlaşılmadığını, yapılması gereken şeyler konusunda geç kalınmışlıklar olduğu için kaygılanıyorum. Şu an mesela aşı için herkesin yaşadığı kaygıyı ben de yaşıyorum. Çünkü şu an nüfusun yarıya yakınının aşılanması gerekiyodu. Gelin görün ki şimdiye kadar yüzde onu aşılanmış durumda. Eğer siz burda bağışıklık kazanmış toplumu ne kadar yüzde olarak ortaya çıkartabilirseniz insanların yaşam konforunu da o kadar sağlayabilirsiniz. Akabinde diğer problemler de daha azalır. Bizim şu an en büyük problemimiz bu. Şimdi kapalıyız, bi şeylerin düşmesine çalışılıyor ama Haziran'da açılıcak, kaygılıyım. Eylül'de ne olacak kaygılıyım. Oğlum okula gidebilecek mi kaygılıyım. Aile bireylerinin yaşantılarıyla ilgili şeyler kaygılandırıyor. Çünkü bire bir etkilendiği için onların hayatı normale dönmediği sürece sizin de hayatınızın normale dönmesi çok zor. (G7)

Kaygılandım tabi, yani biz toplum olarak değişik bir toplumuz. Her arayan işte benim kuzenimin de eşi öldü. Bilmem kim komşum da yoğun bakımda yatıyo yirmi gündür. Her arayan böyle en kötü senaryoyu yazdığı için biraz hani biz de acaba hastanelik olur muyuz, işte hastaneye düşersek nolur, o zaman çocuğuma kim bakar vesaire, hep o tarz kaygılarım oldu tabii. (G8)

> Kaygılandım. Eşim korona olduğunda Cumartesi fark ettik. Cumartesi ateşlenmeye başladı. Bir gün önce onun annesiyle görüşmüştük. E bir gün önce çocuk şeye gitmişti ki pazar sabah da kızım ateşlenmeye başladı. O süreçte sürekli anne babalarımızı arayıp, hani onlar arayıp siz nasılsınız diyorlar falan böyle. Kayınvalidem çok üzülüyor ağlıyor falan böyle, ya hastaneye yatarsanız şöyle olursa falan. Biz de hani ya onlara bulaştırdıysak işte cuma günü çocuk onlardaydı, yani hayatımın en kaygılı bir 14 günüydü diyebilirim, gerçekten korkutucuydu yani. Demek ki bulaşmıyor, cuma günü bulaştırıcı değildi şansımıza. Ama tamamen şans yani, hangi gün geleceğinin garantisi yok, hâlâ da kaygılıyım yani, bir şey oldu mu bir şey olacak mı? (G14)

Bekâr ya da evli olup çocuğu olmayan görüşmecilerden ailesine bir şey olması, yalnız kalma korkusu, işi yetiştirememe ve proje dönemleriyle ilgili endişelerle ilgili yanıt alınmıştır.

> Kaygılandım. Bir işte aileme bir şey olur mu olmasın. Kendi ailem mesela en azından böyle bir şey atlatmadık, grip de olmadılar ya da başım ağrıyor da demediler. Hani o açıdan biraz daha rahattım. Ama kaygılandım hani bir şey olursa diye. Birkaç kere temaslı olduğum durum oldu, o zaman çok kaygılandım. … hâlâ da korkuyorum ya bir şey olursa yani. Evde kapalı kalmak işte 15 gün değil hatta bir arkadaşım 1,5 aydır hâlâ pozitif çıkıyor. İyi ama mesela 1,5 aydır evde. Kimseyle görüşemiyor, mesela onu da yaşamak istemiyorum. Böyle karantinada tek başıma olmak istemiyorum, hastalık yaşamak istemiyorum. Bunlar kaygılandırıyor. (G10)

> Kaygılandım. Neden kaygılandım en çok? Böyle artık hep yalnız kalacağımızdan kaygılandım. Ailemi çok az görüyorum zaten, yaşları ileri. Ya başlarına bir şey gelirse diye kaygılandım. Böyle onlarla geçen vaktin azalması biraz üzdü. Onları kaybetme kaygısı böyle, bir rahatsızlık da yok aslında ama işte psikolojik olarak insan herhalde kendini kötü şeyler düşünmeye başlıyor öyle bir kaygı oldu. … (G11)

> İlk başta ananem ve dedem için çok kaygılandım. Onlara bir şey olursa çok üzülürdüm ben, çünkü onlarla büyüdüm ben. Kaygı işte iş konusunda, ilk başta iş konusunda çok kaygılandım. Eğer olaylar böyle giderse ben kesin işsizim dedim. Nitekim öyle de oldu. Sonra kaygılandığım, ben bi noktada yaklaşık 25 kilo falan vermiştim. Şimdi onları geri aldım. Şimdi geri almaya başlamıştım. … Bir noktada bulimia serüvenim var. 52-51 kilolara düştüm. ... Sonra şimdi, hani ilk pandemi başladığında onları geri almaya başladığımı hissettiğim için çok kaygılandım. Hani geri dönüp şey

> yapamam vesaire. Şu anda da aldım ve sağlıksız bir şekilde aldım ama bu sefer okay diyorum. Süreç bu, sonrasında veririz tekrar, veririm nasılsa diyorum. ... Yani çok böyle kötü bir noktadayken hâlâ kendinizi çok şişman ve hiç değişmemiş gibi hissetmek biraz zor bir durum. … (G13)

> Belki bi şeyleri yetiştiremiycem diye. O süreli projelerle alakalı kaygılarım yüksekti. Iıı çünkü burda bi şeyi isterseniz o, o an olur. Biz bunu öğrendik. O yüzden benim sabrımın olmayışı bu durumdan kaynaklı. Savunma sanayide bi malzeme alırsınız, 6 ay geçer çünkü bir sürü prosedürden geçer, onay aşamasıdır. Bizde bu durum söz konusu değil. Dediğim gibi o iş bitirilecekse ben de alıp gelirim o malzemeyi. Belki bunların yetişmiyceğinden kaynaklı endişeler olur sorunuza yanıt. Böyle olduğu için. Bu doğru olduğu için demiyorum asla. (G20)

Bekâr olup engelli ablasının olduğunu belirten bir görüşmeci salgın sürecinde, mevcut olan bu özel durumları nedeniyle yaşadıkları tedirginliği aktarmıştır.

> Yürüyememesiyle akciğer hastalığı kapmasının çok bir alakası olmadığı için onlar özel şey sayılmadılar hani ne aşıda ne çalışma kısmında herhangi bir öncelik tanınmadı onlara. Bana sorarsanız bir de şöyle bir şey var. Mesela bedensel engelli bir insan tuvalete girdiğinde her yere tutunmak zorunda. Siz minimum alana temas edip tuvalete oturabilirsiniz ama o tutacağa tutunmak zorunda, kapıya tutunmak yani her yerden güç almak zorunda ve o kadar fazla yere dokunuyor ki ilk zamanlarda çok tedirgin etmişti açıkçası. (G9)

4.5.5. Stres Durumları

Görüşmecilere salgın sürecinde stresli hissedip hissetmedikleri ve onlar için en stres yaratan durumlar sorulmuştur. Hasta olmak, hastalık bulaştırmak, temizlik ve hijyen, hastaneye ve kalabalık yerlere gitmek zorunda olmak, her şeye yetemediğini hissetmek, çocuklar, okulların kapanması, çocukların enerjisini atamaması, çocukların eğitimi, çocukların psikolojisi, çocukların bakımı, kapalı kalmak, sosyalleşememek, özgürlüğün kısıtlanması, kalabalık çalışılan iş ortamına sahip olmak, yoğun iş hayatı gibi durumları kendi ifadeleriyle aktarmışlardır.

> Stres tabi ki çok yaşadık. Dediğim gibi bizim o çalışma, açık ofiste çalışıyor olmamız, kalabalık bir şirkette çalışıyor olmamız, servisle gidip geliyoruz mesela en basitinden. Uzun bir süre arabayla gittim ama o bir yere kadar, sonra yine servise döndüm. İşte serviste bir şey kapacak mıyım? İnsan daha çok şey için endişeleniyor aslında, etrafındaki kişiler için, hani çocukları için. Mesela çocuklarla alakalı böyle tatsız tatsız şeyler. Okumakta iyi gelmiyor insana, okudukça insanın morali bozuluyor çünkü. İşte çocuklara bir şey olacak mı falan, o kaygı tabi ki çok oldu, stres oldu yani. Hâlâ da devam ediyor. (G4)

> Stresli hissediyorsunuz ister istemez. Yani hastalık bulaşacak mı stresi yaşıyorsunuz sürekli gittiğiniz yerde. Dikkat ediyorsunuz, artık böyle tikli gibi bir şey olduk. Sürekli bir şeye elledğimde, kalem tuttuğumda, bir şey imzalattığımda kolonyalıyorum sürekli elimi, sabunluyorum. Ellerimi bir görseniz. Ben hayatımda ilk defa böyle bir el gördüm kendimde. Öyle söyleyebilirim. Yani o kadar böyle şeydi ki, anlatamam, artık yüzük dahi takamıyorum. Bütün kremleri kullandım, nemlendirici. O advantan olsun vesaire. Yağlı egzamalar için olan, onlar bana iyi gelmedi. (G5)

> En büyük stres kaynağı, eğitim bende büyük stres yaratıyo. Başta sağlığı koymamız lazım tabi kaybedicek miyiz etmiycek miyiz? İnsanlarla zorunlu olarak bir araya geliyoruz ama eğitim. Tabi ben oğlum olduğu için yakından hissediyorum, şu an onların bir dönemi gitti, gençliğin bir dönemi gitti. Üniversite okuyanı vardır muhtemelen nası toparlanıcaklar, mesela bu sene bitircek olan çocuklar var, bu çocuklar nası işe gircekler, nasıl bu sene sınava gircek çocuklar var nası gircekler. Ben aile bireylerinin hayatı normale dönmez mi kaygısı yaşıyorum şu an. Normale dönmez mi acaba, ne kadar normal oluruz biz acaba, hep bunun kaygısı ve stresi içersindeyim. (G7)

Toplumsal cinsiyet rolleri kadınları, çocuğun bakımı, eğitimini düşünmek gibi fiziksel ya da zihinsel süreçler, ev işleri gibi yükleri üstlenmekten kaynaklı olarak oldukça etkilemiştir. Bu süreçte bazı ailelerin kendi imkânları ve görüşleriyle, evde kalan çocukları için farklı eğitim yöntemleri denediği görülmüştür.

> İlk günler, bu ilk günler ağır geçiyo gerçekten yataktan çıkamıyosunuz bütün vücudunuz çok ağrıyo dökülüyor vesaire, ilk iki iç gün stresliydim hani hastanelik olur muyuz ciğerler iner mi vesaire diye ama ondan sonra kaygı seviyemi normal seviyede tuttum yani. Dediğim gibi öyle çok da yatmaya etmeye fırsatım da olmadı, kalktım çocuğumla oyun oynadım bi şekilde vakit geçti

yani. Sosyalleşememek, sürekli bi şeylerden tedirgin olmak, doğru düzgün tatile gidememek, aileyle görüşememek, çocuğumu kreşe gönderemedim mesela onun psikolojik etkilerini onda çok net görüyorum yani. "Home school" tarzı bi şey yaptık, evde eğitime devam ettik bi arkadaşımızın eeıı çocuğuyla birlikte ama sonuçta çocuk bir yıldır sadece bir tane başka bi çocuğu görüyo, onunla etkileşime giriyo. Bu onun sosyal gelişimini çok geride bırakan bi şey tabii ki. En çok üzüldüğüm konular ve beni en çok strese sokan çocuğun eğitimi oldu aslında. Eğitim derken eğitim ve öğrenim diyeyim yani akademik anlamda zaten 4-5 yaşında çocuk hani ne bekleyeyim de yani sosyal gelişim anlamında, o duygularını yönetmek, arkadaşlık kurmak oyun oynamak kendini savunmak vesaire o anlamlarda geri kaldı hepsi. (G8)

Her şeye yetememenin stresi. Evdeki hijyen durumları mesela, ilk zamanlar özelikle bir şeyi eksik mi yapıyorum yanlış mı yapıyorum? Temizlemenin sonu yok yani bir şeyi, ben bunu yanlış mı yapıyorum? Kapı kollarını çamaşır suyuyla falan siliyorum yani ama günde kaç kere silmeliyim? Sonu gelmiyor yani. İnsanlar sürekli bir şey anlatıyor ben şunu yapıyorum, ben bunu yapıyorum. Ben şunu yiyorum, ben günde şu kadar şunu alıyorum takviye. Yetişememe kaygısı oldu bende. İşte çinko D vitamini mi alayım normalini mi alayım. O kadar yetişemedim ki bir de hani o kadar yazılar çıkıyor ki okuyup takip etmek lazım. Çift maske mi takalım n95 mi takalım? Bol bol su mu içelim, napalım biz yani böyle şey oldum. Şey bir de sürekli onları okuman da gerekiyor, çok strese soktu beni. O kadar vaktim yoktu yani benim oturayım bütün gün işte ne yapmak lazım onları okuyayım diye. ... (G10)

… Şu işe başlayacağım dönemde okulların şak diye kapanması büyük bir stres oluşturdu bizde. Ne yapacağız hani, işe başlıyorum bir de. Ne olacak ne bitecek, bu süreç çok kötüydü açıkçası. Bakıcı baktık bir süre. Bakıcılar hem Ramazan hem COVID hem iki çocuk gelmek istemiyor. Annem yani yaşı var, sağlık sorunu var işte ona kaldı iki çocuk. Yani iki kişi çalışıyoruz, bir süre sonra dediler ki bakanlığa bağlı kreşler açık olacak. MEB'e bağlı olanlar kapalı. Yani böyle saçma bir düzen var bir de. Anne baba çalışıyor, ama bizim kreş MEB'e bağlıymış mesela, biz o zaman öğrendik. MEB'e bağlı olduğu için bizimki açılmadı. Ama sosyal hizmetlere bağlı olanlar açık. Yani bütün bu bir karar alındığında saçma saçma düzenler olduğu için de yani bunlar hep bir stres faktörü. Yani bir karar alınıyor, salgınla mücadele evet varız tabi ki bitmesi için bireysel bir şeyler yapmamız gerekiyor. Elimizi taşın altına koymak gerekiyor. Ama özel sektördeki insanlar yani nasıl işe gitmek zorundaysa madem, buna bir düzenleme yapılmıyorsa çocuklarımıza da bir düzenleme yapmanız gerekiyor. Sen diyorsun ki sosyal hizmetlere bağlı olanlar açık olsun, o

> zaman bir düşün MEB'e de gönderen vardır çocuğunu. Ona da bir şey yapalım de mesela. İşte bu tür uygulamadaki arıza ve saçmalıklar insanı daha çok strese sokuyor açıkçası. Yoksa maskeyle yaşamaya alıştık aslında. (G12)

Bekâr ve çocuğu olmayan kişilerde stresin daha çok işle ilgili ya da kişisel alanla ilgili durumlarla kendini gösterdiği görülmüştür.

> Şöyle mesela salgın süresinde ailemle evdeyken stresli hissettiğim çok zaman oldu. Ben çok sessiz bir insanım evdeyken hani, ya da müzik çalacaksam benim müziğim çalsın istiyorum. Gece ışıklar kapansın istiyorum, uyuduğum zaman tamamen bir sessizlik arıyorum vesaire. Bu yüzden hani çok fazla evde olunca bir stres yaşamaya başladım. Her taraftan bi ses geliyor. İşte babam mesela çim biçme kararı almış sabahları. Kardeşim geliyor, abla hadi bi şunu yapalım. Ben böyle kardeşimle çok iyi geçinirim. Böyle bilgisayarda sürekli bir şeyler yaparız ama o an benim planımda yoksa bu sürekli denk gelme olayı beni strese sokmuştu açıkçası. Yalnızlık istemiştim. Şu an biraz rahatım burada. Bu beni streslendirdi. Bunun dışında iş beni başlarda çok streslendirmişti. ... İlk başta iş ve bu sürekli evde birinin olması sanıyorum ki beni strese sokan şeydi. (G13)

> Ya bizde şöyle bi şey oldu bölümde, eeıı COVID olduğunuzda herkes size şey gözüyle bakıyo, kesin gezdi bu, kesin tatillere gitti, ordan bulaştı. Onun bi stresi oluyo yani ben şimdi bunu nası açıklıycam? Eeıı yani böyle benim arkadaşım evlendi geçen sene, kimseye söylemeden falan gittiler balayına. (gülüyor) Yani hani pozitif olduğunu insanlara açıklama gibi bi kaygım oldu yani, olursam ne derim kimden bulaştı derim? (G17)

> Evet yani dediğim gibi o sıkıntı ve yoğun çalışmadan kaynaklı insan kendini mecburen bi stresli şeye girmiş oluyo. Cevabım gene aynı yani ben hep çalışıyom diycem size. (gülüyor) (G19)

4.5.6. Yorgunluk Etkileri

Salgın süreci herkes açısından fiziksel, zihinsel, psikolojik olarak çok farklı yorgunluklar yaratmıştır. Görüşmecilere ne gibi konuların onlar için yorgunluklar yarattığı sorulmuştur. Zihinsel, düşünsel ve psikolojik yorgunluklar başta olmak üzere çok farklı etkiler yaşadıkları deneyimlerini detaylı şekilde aktarmışlardır.

… Fiziksel değil ama planlama süreci biraz yorucu oluyor. Toplantının ayarlanması, onlara katılım. Fiziksel olduğunda biraz daha şeydi. Bi çay içip arada konuşabildiğiniz ve yemekte çözebildiğiniz sorunlar için şimdi hep toplantıyla yapmaya çalışıyoruz. Böyle bi farklılık var. Onu yönetmek biraz zor oluyor. Ya da koridorda karşılaşınca çoğu işimizi yaptırıyorduk insanlara. İletişim de iyi oluyordu. Orada bir ket yedik. Şimdi yapamıyoruz aynısını. Yakalamak zor oluyor. Skype'tan yazıyorum, WhatsApp'tan yazıyorum böyle bir farklılık oluştu. … Dengeyi korumak zor oluyor. Ya mesela şöyle, eve gidiyorum annemde laptop var. Bakıyorum çocuk da aynı benim gibi pıtı pıtı bir şeyler yazmaya çalışıyor. Yani muhtemelen pandemi olmasa evde o kadar bilgisayar açmazdım. Ama şimdi görüyor, o da aynı şeyleri taklit ediyor. Bir de bizim gibi arada işte kameraya bakıyor, telefona bakıyor. Sanki o an yani biraz komik ama pek bi hoş değil esasen. (G1)

Çok yorgunluk yaratıyor tabi ki yani. Bir kere sağlıklı olma iç güdüsü. Sağlıklı olmaya çalışmak. ... ekmeği kendim yapayım, yoğurdu kendim yapayım, onu yapayım, bunu yapayım. En sağlıklı neyse onu yiyeyim içeyim falan. Bir taraftan böyle bir çabanız var, bir taraftan hastalığa yakalanmama çabası var. O maskeyle oturmak mesela, bütün gün maskeyle çalışıyorsunuz. Nefes alamıyorsunuz, o da ayrı bir şey yaratıyor insanda bence. Hem fiziksel hem mental olarak bir sıkıntı yaratıyor. Onun haricinde kaygı, mesela bende, uyku bozukluğu falan da var. … Bu salgın başladığından beri düzgün uyuyamıyorum ben. Hani sürekli kafamda, bunu böyle yapayım, onu öyle yapayım, işte şöyle engellemeye çalışayım falan gibilerinden. Sürekli böyle düşünceler dolanıyor insanın kafasında. ... Bunu kadınlar yapıyor bence biliyor musunuz? Erkekler hiç böyle, erkekler gayet rahat. Niye böyle kadınlar ben anlamıyorum yani. Çok zor ya, hayatı zorlaştırıyoruz kendimize. (G4)

Yani yormadı desek yalan olur. Bir şekilde kesinlikle yordu. Fiziksel olarak da zihinsel olarak da sürekli bir endişe, kaygılı yaşama dönüştü yaşamımız. Öyle söyleyeyim. Hani sürekli tetikteyiz. Kızım okula gidiyor kaygılıyız. Oradan bir şey getirir mi? Ya da bir şey kapar mı? Çünkü çocuklara da bulaşır deniyor. E göndermesem hapis gibi evde tek başına mı duracak çocuk. Sürekli hep babaanne dedeyle mi duracak yani ne olacak? Hep TV'ye mi bakacak. Yani hep bu arka planda soru işaretleri kafamızda. E bizim için ne olacak, bakıyorsun hani göremiyorsun önünü gibi bir şey oluyor açıkçası. Ne zaman bitecek? Ne zaman bi rahata ereceksin hani? Yani böyle şeylerin olacağını söyleselerdi hiç inanmazdık herhalde ama şimdi maskeli gezer olduk. ... O artık bizimle bütünleşen bir şey oldu. Böyle. (G5)

Fiziksel olarak beni çok yormadı öyle yani iş yerinde de yoruluyosun evde de yoruluyosun yorgunluk aynı. Bi belirsizlik var işte ne zaman biticek, ne olcak yani. Ama sürekli bi kreş kapancak mı korkusu var, kreş kapanırsa naparız falan öyle yani endişe vardı yani. (G6)

Daha yeni işte Millî Eğitim Bakanlığı'ndan bi duyuru yapıldı. Gecenin bi körü biz işte bu ilanlara şey yapıyoruz yani. Zorunlu hale bırakmadılar ama dilekçeyle başvurmak gerekiyor. Şimdi nası olacak, her öğrenci ayrı ayrı başvuruda mı buluncak? Mesela bu arka planda zihin çalışıyo, nası yapcaz bunu? Sonra biliyosunuz tam kapanmaya girdik ama biz çalışmaya devam ediyoruz. Biz nası gitcez? Cumartesi günü ben görev izin belgesi almaya çalışıyodum e-devletten, bütün gün alamadım. Nası gitcez, e bizi geri mi döndürcekler şimdi? Yoldan geri mi döndürürler? Bu kaygı ve stres, her şeyde yaşıyoruz yani. Sonra aldık o gider gitmez imzalattık falan. Ama bu aşamalar, her bir aşama bize stres ve kaygı olarak geri dönüyo. (G7)

Zihinsel olarak yordu. Düşünmek beni çok yordu. Çünkü kafamı boşaltabileceğim bi alanım yoktu. (G20)

Salgın sürecinin görüşmecilerde psikolojik olarak derin izler de bıraktığı görülmüştür.

Geçince böyle bir şey kalmıyor diyorlar ya aslında o zaman sorsanız şimdi hemen onu da reddediyorum aslında nasıl oldu nasıl bitti. Ben fiziksel olarak çok yorulduğumu, artık çok yorulursunuz çok tükenirsiniz, o zaman da böyle bir hastalık sizi böyle yakalar alır götürür. Ben psikolojik olarak çok etkilendim, toparlamakta kendimi çok zorlandım açıkçası. Yani biliyorum bir yoğunluğun vermiş olduğu, hani bu sürecinde vermiş olduğu baskı var üzerimizde. Onunla birlikte toparlanmakta çok zorlandım, iyileşmekte çok zorlandım. Evet daha iyiyim. (G3)

En çok ruhsal yordu, duyduğumuz üzüntü, endişe. Dediğim gibi biraz daha fazla temizlik yaptım ama fiziksel değil ruhsal olarak çok yordu. (G10)

Sosyal yaşamın kısıtlanması, iş stresinin ya da yaşanılan diğer streslerin atılması için sosyal yaşam adına gidilen yerlerin hayatımızda artık olmayışı ya da çok sınırlı oluşu, hayatın işten ibaret bir hal alması insanları oldukça yormuştur.

Yordu. Zihinsel yordu. Sosyal hayat olmadığı için. Arkadaşlarla sohbet, görüşmek. Telefonda görüşüyorsun ama yüz yüze dışarıda bir vakit geçirmek daha rahatlatıcıymış yani. O sürekli online olmak zihinsel olarak yoruyor yani. İnsanın yüzünü görmediğim için, sesinden şunu mu dedi bunu

mu dedi şeyi yoruyor. Bazen de her zaman aynı modda olmadığımız için o iki şey kesişince düşük mod kesişince baya stres oluyor. Herkes aynı süreçten, aynı zorluktan geçiyor yani, o yüzden bazen durup ya ben çok mu alınganlık yapıyorum çok mu ince düşünüyorum, çok mu şöyle yapıyorum diye kendi kendime bazen şey yapıyorum. Ara ara one-to-one'lar oluyor müdürle. Ona söylüyorum işte, o da diyor, herkes böyle çok normal bunları söylemen. İşte internetten dinliyorum, onlar da aynı şey. Herkes benzer durumda yani. (G2)

Yordu bence her anlamda. En çok yaran ne oldu? İşte sadece çalışmak zorunda kalmak. Ya ben çalışmayı seviyorum ama sadece çalışmak ile olan bir hayat beni yordu. (G11)

Zihinsel olarak hiçbir rahatlama yaşayamıyorsun. Hiçbir yere gidemiyorsun. Yakınlarını göremiyorsun, çocuk dedesini görmek istiyor, niye gitmiyoruz diyor cevap veremiyorsun. Yani korona vesaire diyorsun ama 4 yaşındaki çocuğa bir şey anlatmak çok zor. En çok çocuklar bununla ilgili soru sorduklarında, neden gitmiyoruz, neden görmüyoruz dediği zaman çok üzülüyorum açıkçası. Beni o zihinsel şeyler çok yoruyor. (G12)

Yordu tabi, benim öbür evde kapı komşum vefat etti. Demin temas ettiniz mi falan dediniz ama yeni taşınmışlardı öyle çok tanımıyoduk ama asansörde falan denk gelmişizdir yani. Bir sürü apartmanda vaka oldu bi tek o vefat etti ama dolayısıyla o insanda çok stres yaratıyo yani. Ruhsal olarak etrafında yaşadığınız ölümler. Kuzenimin kızı 5 yaşında yoğun bakıma kaldırıldı mesela. Şu an iyi. Alerjik bi bünyesi vardı, nefesi tıkandı, ambulansla yoğun bakıma zor yetişti. O yüzden küçük büyük demediği için çok stresli oluyo yani. (G16)

Ev ile iş arasında kalmanın ve toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı emek süreçlerinin verdiği yorgunluk kadınları derinden etkilemiş ve iş yaşam dengesini kurmakta ciddi şekilde zorlanmışlardır.

En çok zihinsel olarak yoruldum yani dediğim gibi yani hem evdesiniz hem iştesiniz. Hem evdeki sorumluluklarınız bekleniyo yapmanız gerekiyor hem iş yerindeki sorumluluklarınızı yerine getirmeniz bekleniyo. İşlerinizi eskisi gibi kolay çözemiyosunuz yani önceden temizlik için birini alıyoken eve, işte onu alamamaya başlıyosunuz ya da iş yerinde ofiste bir saat içinde çözebileceğiniz bi şeyi burdan evden üç saatte beş saatte çözebiliyosunuz falan. O yüzden bunlar hep hayatı çok zorlaştıran şeylerdi. Psikolojik olarak o yüzden bunları düşünmek beni çok yordu. Çocuğun okulu ne olucak işte ilk zamanlar kreşten aldık. Sonra bu "home school" konusunu

çözebilmek için kaç tane öğretmenle görüştük vesaire, o süreç falan hep çok yıprattı. İş yerinde yakın bi arkadaşım, onun da benim oğlumla yaşıt bi oğlu vardı. E kreşten doğum iznine ayrılmış bi öğretmenimize dedik ki bize evde haftanın bikaç günü gelip ders verebilir misiniz? O da gelirim dedi okul öncesi, bir de İngilizce öğretmeniydi kreşte. Sonra arkadaşımın evi okul oldu, biz de şoförlük kısmını yüklendik, benim eşimin kendi işi olduğu için yani öyle çıkma gitme gelme sıkıntısı yok. O yüzden eşim oğlumu öğretmeni alıp arkadaşımızın evine bıraktı, onlar 3 saat orda eğitim gördüler. Sonrasında gidip aldı hem öğretmeni eve bıraktı hem oğlumu eve getirdi. Haftanın 3 günü 3 saat böyle Eylül'den beri bunu yaptık. Eeıı artık hani bitiricez, son bikaç dersleri var bitircez. Ama bunu böyle organize etmek ben biz organize ettik yani anneler organize etti, babalar sadece biz ne dersek dahil oldular sürece. (gülüyor) evet yani hiçbi şey yapmamaktansa çocuklar 3 gün bir araya geldiler ve akademik anlamda da bi şeyler kazandılar eeıı öğretmenimiz de çok iyiydi yani çok sağ olsun çok güzel ilgilendi. Yoksa gerçekten çok bunaldı çocuklar yani psikolojileri bozuldu. (G8)

Salgın sürecinin görüşmeciler tarafından çok farklı fiziksel etkileri de yaşanmıştır.

Ben birçok insanın aksine, böyle işte fastfood'tan mıdır, alkollü içeceklerden midir bilmiyorum, pandemide eve kapanınca sanıyorum sağlıklı beslenmekten, çok hızlı kilo verdim ya da belki psikolojik bir altyapısı da vardır bilmiyorum. Herkes evde oturduk kilo aldık falan derken ben 48 kiloya kadar düştüm, 4 kilo falan verdim pandemide. O hiç hoşuma gitmedi yani, fiziksel olarak beni etkileyen bir durumdu. Ama bunu da pandemiye bağlayabilir miyiz bilmiyorum işte bir anda böyle sağlıklı beslenmeye falan geçmek de olabilir. Ama mesela benim kendimde değil de annem babamda gözlemlediğim, onlar her gün böyle çıkıp uzun yürüyüşler yapıyorlardı, bir senedir neredeyse evde oturuyorlar. Şu anda artık çok yakın mesafelerde bile hani belli bir yaştan sonra kaslar çok çabuk kendini bıraktığı için şu an çok daha fazla yoruluyorlar. (G9)

Beni evet yordu, hareketsizlik aslında beni çok şey yaptı. Çünkü ağrılarım başlıyo yani. Zaten devamlı oturarak çalıştığım bi işteyim, bi de üstüne hani hiç akşam çıkamıyorum, hafta sonu çıkamıyorum, kilo aldım maalesef koronanın bana katkısı. Bi de eıı ofiste bi zaten hepimiz tombuluz artık yani. Yani evet kilodan kaynaklı da zaten bi rahatsız vücut, fazlalığı hissediyosun. Eeıı bi de hareketsizlikten kaynaklı bi bel ağrısı sırt ağrısı başladı artık yani bi yaşlı hissetmeye başladım kendimi yani. Bunlar fiziksel olarak yoruyor beni şu an. (G19)

> Bizim evimiz hiç ergonomik bir ev değilmiş ben bunu yaşadım. Çok fenaymış yani gerçekten. Evde otururken belim kaydı. Bir insan gerçekten evde bilgisayar karşısında otururken nasıl sakatlanabilir gerçekten sakatlandım, hastanede taktılar falan böyle belimi. Ya işte ısıtıp ısıtıp bastırıyorlar böyle kırık çıkıkçı gibi enteresan bir müdahaleydi ama geçti. Belinizi kaydırmışsınız kambur oturmaktan dedi doktor bana ve bu tamamen ergonomik olmayan home office koşullarından kaynaklıydı. Onun dışında ev evet biraz ofise dönüştü, yazıcım da olsa hiç gitmeden idare edebilirim galiba. Ben salonu işgal ettim. Sakatlanma garantili home office. (gülüyor) (G9)

> Kilo aldık hepimiz. Hareketsizlik. Hiçbir yere gitmediğimiz için dışsal görünüşe takılmadığımızdan kilo aldık hepimiz. Yaptık ve yedik. (G12)

4.5.7. Hiçbir Şeye Yetememe Duygusu

Görüşmecilerin büyük çoğunluğu bu süreçte pek çok şeye ya da hiçbir şeye yetemediğini hissetmektedir. Özellikle yoğun çalışma hayatına sahip olan çalışanlar, ekip arkadaşlarının salgında hastalığa yakalanması dolayısıyla onun işlerini de devralanlar ikiye bölünmüş şekilde yaşamışlardır. Bununla birlikte, kendileri veya çok yakınları bu durumu yaşayanlar özel yaşamı ve iş yaşamı arasında ikiye bölünmüştür. Ayrıca çocuk sahibi kadınlar hem çocuğun okul kapanma sürecindeki durumları hem kendi iş süreçleri ile ilgili hem zihinsel hem fiziksel zorluklar yaşamaktadırlar. Bu durum da onları oldukça zorlamaktadır.

> O hâlâ oluyor. Normal, yani eşim yoğun çalışıyor. Alışverişin büyük bir kısmı bende. İş işleri, ev işleri. Oluyor, her gün yaşadığım bir duygu bu. (G1)

> Oluyor şöyle oluyor mesela. İşte o dönemde, yine aynı dönemden örnek verecek olursam mesela orada hani işime yeteri kadar yoğunlaşamadığımı tabi ki ben fark ettim hani. Ha bir de eşim de geçirdi bu arada hastalık, yine evde kalmak, karantinada kalmaz zorunda olduğum zamanlar oldu. Bunlar bana sanki geri döndü yani, sanki bunlar benim suçummuş gibi. Benim elimde olmayan şeyler. Kayıp yaşamışız, kardeşim hastanede ağır geçiriyor, eşim oldu falan filan bütün bunlar kolay şeyler değil ki. Ne olacağını bilmediğiniz bir sürü şey yaşıyorsunuz. Süreç yaşıyorsunuz.

> Elinizde olmayan işte işten ayrı kalmanız gereken zamanlar olabiliyor. Orada yetemediğimi tabi düşündüğüm zamanlar oldu yani. (G4)

> Vardiya döneminde birimiz sabah birimiz akşam geliyoruz ya hani iş arkadaşları olarak yani o dönemde öbürünün işi de sana geliyor. Bi dönem yaa yeter artık yaa moduna falan geçtiğim oldu yani evet. Hani şey kendi payıma düşeni yapıyorum, bi de yani ekstra hani adam akşam gelcek ama acil yapılması lazım gene sana geliyor. O dönemlerde hakkaten zordu yani işte onu arıyosun. Kime denk gelirse. Abidik gubidik bilmediğim işler yani, mesela hiç alakam yok ne olcak, ne biliyim ne olcak yani bekle işte falan oluyodum artık yani. O dönem bunalmıştım, o dönem biraz bunaltmıştı yani. (G6)

> Ay oldu tabi evde. Evde çok yaşıyorum ben onu. Yani yetişememek. Hem işe hem eve hem çocuklara yetişememek. (G16)

> Oldu. Yöneticimin olmadığı durumda yöneticiymiş gibi davranmak beni yordu evet. (G20)

Cinsiyet eşitsizliklerinden kaynaklı yaşanan durumlar da çalışanları bu süreçte daha da çıkmazda hissettirmektedir.

> Evet, şu anda o duyguları hissediyorum gerçekten. Yani zaten bir yılın bi birikmişliği vardı, üstüne bir de bu hastalık gelince kadın erkek rollerinizin nasıl seyrettiğini gördüğünde hakikaten şu anda eeıı sadece kendim için değil ya kadınlara evet o duygular top seviyede şu anda bende. Ay bi de şey ben evde hastayım böyle, dedim ya iki tane aynı koşullarda işe başlayan arkadaştan erkek olanı yönetici yaptılar, nası sinirlendim böyle herkesi arıyorum ya nası yaptılar, niye ya söylesinler, yani kendime yapılmış gibi hissettim biliyo musunuz yani bu duygular böyle şu anda top seviyede olduğu için kadın olan arkadaşım aradım, dedim iyi misin nasıl hissediyosun? O da işte ilk başta iyi hissetmediğini, sonra bi şekilde işte onunla konuşulduğunu ve ikna edildiğini söyledi ama en az onun kadar incindim böyle en az onun kadar sinirlendim bu duruma. (G8)

Kimi görüşmeciler ev işlerine dair sorumlulukları reddetse de bu süreçte yoğun biçimde yaşanan tedbirler gereği bu işler için üzerinde ekstra sorumluluk hissetmesinden kaynaklı olarak yetememe duygusunu hissettiğini belirtmiştir.

> Şeye yetemediğimi hissettim, ev işleri olayına. Dediğim gibi günlük hayatta ben reddetmiştim bunu. Bir anda çok sorumluluk geldi. Yapmak zorundayım yapmak zorundayım yapmak zorundayım. O çok şey, yetemedim yani bence. (G10)

Görüşmecilerden biri, kendisine biçilen toplumsal cinsiyet rollerini yerine getiremediğinde çok yetersiz hissettiğini paylaşmakta ve bundan dolayı kendisini suçlamaktadır.

> Oldu ve oluyor. Yani özellikle evden eşim mesela, ya gömlekler de ütülenmemiş, şu da olmamış, bu da yetişmemiş falan dediği zaman gerçekten yetersiz hissediyorum, yani evet yetiştiremedim yapamadım. (G14)

Evli ve çocuklu olmayan çalışanlardan çok daha fazla özveri beklendiği görülmüştür, bu da hiçbir şeye yetişememe konusunda çalışan kadınları etkilemiştir.

> Şöyle söyleyebilirim, bu durumda işte küçük çocuklu personel bizde çok var, genç nüfusa sahip bi bölümüz. Eıı onlara daha anlayışlı bakılıyo aslında, işte küçük çocuğu olduğu için. Doğru da bi yaklaşım aslında yani haklılar küçük çocuğu var sonuçta ailesi var. Eeıı bu durumda işte bizim ailesi olmayanlardan daha çok özveri beklenildi. Ben bunu gördüm açıkçası. Yani hani soruldu ailenle mi yaşıyosun, tamam o zaman. Ben bunu çok yaşadım bu pandemi sürecinde. Ki yani mesela biliyorum yani arkadaşın çocuğu mesela babaannede, bi hafta orda kalıyo ama hani benden hep özveri bekleniyo. Ama şöyle söyleyebilirim, her yerde kreşler kapalıyken …' da (çalıştığı kuruluştan bahsediyor) kreş açıktı, iş yeri kapsamında olduğu için, kendi kreşi. (G17)

Çalışanların çok fazla sorumlulukla yükleniyor olması onların süreçleri öğrenme pahasına yıpranmasına neden olduğu saptanmıştır. Bazı görüşmeciler açısından bu durum kanıksanmış ve salgın sürecinden bağımsız zaten yoğun çalışma hayatı içerisinde olduğu ifadesiyle belirtilmektedir.

> Yani dediğim gibi şu son dönemde elimde birden 3-4 tane proje olduğu için evet yüklenildiğini hissediyorum işte. Ama bunun koronayla bi alakası yok, bizim genel çalışma şeyimizden kaynaklı bi yoğunluk var. Ama koronayla ilgili ekstra bi şey çıktı çok yüklenildi gibi bi durumum yok. (G19)

4.5.8. Kendini İfade Edemediğini Hissetme

Görüşmecilere, salgın sürecinde gerek iş hayatında gerek çalışma hayatında kendilerini ifade edemediklerini düşündükleri ya da hissettikleri bir durum yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. Görüşmecilerin bir kısmı bu tip bir duygu yaşamadığını belirtirken pek çoğu bu süreçte iş hayatından kaynaklı sıkıntılar, yöneticilerin bakış açıları, sosyalleşememenin verdiği sıkıntılar, özellikle çocuk sahibi olanlar toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle hem iş hayatında hem ev hayatında karşılaştıkları zorluklar gibi konuları örnek olarak vermiştir.

> İletişimle ilgili işte sıkıntılar yaşandı yaşadım ben açıkçası başlarda. Aile bireyleri sıkıldı yani artık herkes sıkıldı orda sıkıntılar yaşıyoruz çünkü artık düşünün yazın için bi plan bile yapamıyosunuz. Şu anda yakın planda da kendi aramızda sıkıntılar yaşıyoruz yani. Okullar bitti kapandı bence ne olcağı belli değil. Biz bi türlü çalışıyoruz ama bi türlü ne olacağı belli değil, bu pandemi süreci nası ilerliycek nası bi arkadaşlarımızla sosyalleşemiyoruz, ortamlara giriş yapamıyoruz, bunlar sıkıntılar yaratıyo. İşten öte bu tip şeyler yani sosyalleşememe. Çünkü sosyalleştiğiniz zaman, aslında insanlarla bitakım şeylerinizi paylaştığınız zaman o sizi rahatlatıyo, rahatlatıyodu yani, onlarla yaptığınız paylaşımlar bir araya geldiğiniz zaman. Yeterli gelmiyor artık yani online işte dinliyim psikolog şeyler bakıyım onlar şu an yeterli gelmiyo. (G7)

> Ya işte bu vardiyalı çalışırken ya da işte evden çalışırken evden hani yıllık izninizden kullandırtılıyo ya da fazla mesainiz sayılmıyo. İşte dediğim gibi burda yani bi çalışma düzenine uymak zorundasınız. …'da (çalıştığı kuruluştan bahsediyor) da yani A grubu çalışanların toplantısına B gurubu olarak katılıyodum yani. 12'de gelip 12'de çıkıyodum yani böyle bi mağduriyetim oldu. Ya saçımı kestirebilmek için 3'te izin alıp çıktığım oldu bikaç kez. Boşu boşuna eksik bir sürü izin girdim. (G17)

Görüşmecilerden bir kısmı toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı durumlar konusunda erkeklerin ya da yöneticilerin kendisini anlamadığını ya da anlayışlı olmadığını düşünmektedir. Hatta işini bırakma ya da bölüm değiştirme aşamasına gelenler olmuştur.

Kendimi ifade edemediğim pek durum olmadı. Ben genelde açık, net konuşabilen bir insanım. Heh, şöyle bir durum yaşadım. Şimdi ben bölüm değiştirmeden önce teknoloji yönetiminde çalışırken. Şimdi bir sürü şeyler atlattık. İşte benim kız kardeşim çok ağır geçirdi hastalığı, dayımı kaybettik, işte dediğim gibi annemin bu kaygılarıyla uğraşırken falan filan e tabi ki dolayısıyla, bir de çocukların okul durumu falan. Hani işinizi yapmakta zorlandığınız zamanlar olabildi. Benim oldu mesela, onu açıkça itiraf edeyim. Beklenti yüksek evet, aynı işi yapmanız bekleniyor, yapmanız gerekiyor falan. Ama tabi ki konsantrasyonumun azaldığı, hani işe çok yoğunlaşamadığım, bütün bu sıkıntılardan dolayı iş odağımı kaybetmemiz bizim için çok büyük travma oldu mesela. Orada anneme çok destek olmak gerekiyordu falan. Kalkıp Mersin'e gitmek zorunda kaldım. Ne bileyim bir sürü şeyler oldu. O sırada tabi ki işten böyle hafif böyle şey yaptım. Orada mesela yöneticimin mesela belki biraz daha anlayışlı olmasını beklerdim hani yöneticimin. Ama o anlayışı çok göremedim maalesef. Hani beni en çok zorlayan, üzen hatta belki de tekrar bölüm değiştirmeme sebep olan konu o oldu diyebilirim yani. (G4)

Iımm yani işte bu özel hayat iş hayatı dengesini yönetmek de gerçekten yani hem içindeki rolüm gereği, bence anlamıyolar yani bizi erkekler bu konuda hem de iş yerinde eeıı iş yerindekiler de bence anlamıyolar yani kadınların eıı bir günlerinin nasıl geçtiğini, annelerin belki de yani. Anlamıyolar ve anlattığınızda yani yapmasaydın, yapma, yapmasan olmuyo mu hani bana bununla gelseydin bi çözüm bulurduk hani böyle şeyler tepkiler alıyosunuz. Bu sefer de her şeyi mi söyleyeyim yani oluyo yöneticinize ya da işte evdeki partnerinize. En çok zorlandığım konular onlar oldu. (G8)

Bir görüşmeci ise salgın sürecinde pek çok insanın yaşadığı duygu durumu bozukluklarını yaşarken bunları daha önemli görülen sıkıntılar yaşanırken en yakınlarıyla bile paylaşamamanın sıkıntısından dolayı bu tip bir duygu hissettiğini belirtmiştir.

Eşimin dedesini kaybettiğimizde benim de sıkıntılarım vardı ama bunu paylaşamadım. İnsan diyor ki insanların ne dertleri var, senin de böyle çok ufak derdin var. Çoğu zaman da aynı şey oldu, en yakın arkadaşlarım hasta oldu ama benim hayatım devam ediyor. Ufak da olsa büyük de olsa kendimce bir şey yaşıyorum ve paylaşmak istiyorum. O paylaşma hakkını görmedim kendimde. Çünkü onlar orda ailece COVID gibi büyük bir şey yaşıyorlar. Benim de derdim şu diyemiyorsun ama işte onun hastalığı 4 hafta 1 ay sürüyor yalnız kalıyoruz yani birazcık. Tabii belki bencillik

benim bu dediğim ama işte yaşadık ama bence herkes yaşamıştır. Paylaşmak istiyoruz ama paylaşamıyoruz yani. (G10)

4.5.9. Duygusal Emek Algıları

Salgın sürecinin etkileri o kadar yoğun şekilde yaşanmıştır ki insanların duygu durumuna derinlemesine etki etmiştir. Bu durum pek çok kişiyi hem iş yaşamında hem de ev yaşamında birtakım farklı davranışlara yönlendirmiştir. Bir yandan iş yeri bir yandan ev ve çocuk sorumlulukları devam etmekte ve aslında yaşam devam etmektedir. Bunun için de görüşmeciler bu sürecin ortaya çıkardığı durumları telafi edebilmek için fazladan çaba ortaya koyduklarını dile getirmişlerdir.

Tabi, tabi, tabi ki yaşadık onu. Yaşadığınız bütün o badireleri işe gittiğinizde her şeyi unutmanız bekleniyor sizden yani. Aynı şekilde çalışmaya devam etmeniz bekleniyor. Aslında bu çok büyük haksızlık bence ya, burada bence esneklik olması kesinlikle gerekiyordu. Ya biz robot muyuz Allah aşkınıza ya. Hastanede yatan yakınınız var, anneniz perişan, evde çocuklar bocalıyorlar falan. Bir taraftan da kendi moralinizi yüksek tutmaya çalışıyorsunuz. Evlere kapandık hani, kafayı yedi diyorum ya çocuklar. Çocuğu olan insanlar için daha da zor oldu bu süreç. O çocukları da şey yapmanız gerekiyor, psikolojilerini yüksek tutmanız, eğlendirmeniz. O kadar zor ki yani bunlarla uğraşmak. Çok büyük emek harcamak zorunda kaldık aslında ya. Korkunçtu yani. (G4)

Açıkçası şöyle yani, daha çok iş yerindeyken bir şeyleri kafama takmadan o işe kanalize olmaya çalışıyorum. Unutuyorum birçok şeyi. Yoksa işe kanalize olamıyorum o kafamdayken. Aynı şey evim için de geçerli. Evdeki bir durumdayken iş yerini düşünmek istemiyorum kesinlikle. İş yerini kafamda komple bitiriyorum. Çalışmıyormuş gibi düşünüyorum. İşte de evi çok fazla düşünmüyorum, sürekli evi düşünürsem işime kesinlikle kanalize olamam. Yani aklım hep çocuğumda olursa. Ama şöyle bir durum var hani. Çocuğumla ilgili bir durum varsa direkt kreş öğretmeniyle zaten yazışıyorum. Hemen bilgi almaya çalışıyorum ya da bir fotoğraf istiyorum vesaire. Bilgi almaya çalışıyorum kesinlikle. Öğle arası olur, bir vakit yaratıyorum kesinlikle ona ama genelde işimle ilgileniyorum. Çok beni zorlayıcı bir durum olursa kafam o zaman ona takılır. O zaman zaten yaptığım hiçbir işi anlamam. Öyle söyleyeyim. (G5)

Salgın sürecinde yaşanan inişli çıkışlı süreç bazı görüşmecileri işi bırakma aşamasına getirmiştir.

> Yani yapabildiğim kadar yaptım, mesela iş yerine daha fazla yapamadım o yüzden istifa noktasına geldim ve bunu paylaştım mesela. Çünkü gerçekten daha fazla yapamadım mesela gitmiyo da o beklentiler, o çalışma saatleri, işte ekip sayısında bi azalma vesaire, verilen sözlerin tutulmaması bunların hepsi bütünleşmişti, gitmiyodu. O tarafı bıraktım yani vazgeçtim o taraftan. Ama tabii ki ev yaşamında eşim olsun çocuğum olsun işte şu anda mesela duygularım top seviyede olsa da konuşmadan sonra gidicem sarılcam öpücem oynamaya başlıycam işte yemek hazırlıycam işte yaşam devam ediyo yani. (G8)

Kimi görüşmeciler, iş yaşamında da ev yaşamında da ciddi şekilde arada kalmışlık duygusu hissetmekte ve aradaki dengeyi sağlamakta güçlük çekmektedir.

> Yani eşimle de yaşadım iş yerinde de yaşadım işte zaten çok bir arada kalınca insanın eşiyle problemleri oluyormuş onu fark ettim. İşte içinde yaşadığı fırtınaları yani sıkıntıları, fırtınaları demeyeyim de sıkıntıları paylaşınca eşin sıkılması falan bunları dinlemek istememesi ya da eve geldiğimde güzel şeylerden konuşmak istemesi. Paylaşıma kapalı olması. Belki onun da kendi sıkıntıları oluyor, bıkıyor yani dinlemekten. Böyle aramızın böyle limoni olduğu çok zaman oldu. İş öyle, işte beraber çalışıyoruz, benden daha genç bir insan motive etmem gerekiyor ama kendimde hiç motivasyon yok. İkinci vardiyalarda falan özellikle işte akşam çalışırken ya boşluğa bakmak isterken bir yandan başka bir insanın geleceğini kötü etkilememe duygusu. Böyle arada kalma, çok kötüydü ama tabi ne kadar başarılı oldum bilmiyorum. Zor yani. Zor zamanlardı. Herkes yaşamıştır kesin. (G11)

Özellikle çocukları olan görüşmeciler bir yandan kendi yaşadıkları duygular bir yandan da çocuklarını "ayağa kaldırma" sorumlulukları dolayısıyla bu süreçten çok boyutlu şekilde etkilenmektedir.

> Tabi tabi oldu. Ben mesela oğlum her akşam şey böyle bir miktar göz yaşı dökerek çok sıkıldım ben bu koronadan vesaire diyerek. Aslında ben de orada 2 damla akıtsam şey olacak rahatlayacağım ama işte onu telkin etmeye çalıştım. Geçecek şöyle yapıcaz, böyle yapıcaz, şunları

yaparız, bunları yaparız diyerek. Yani aslında ondan daha çok sıkılmıştım ama belli etmiyorsunuz edemiyorsunuz. (G3)

Ya bu bence zaten hani pandemiye özgü değil de genel yapılan bi şey yani. Naapcan yani oturup ağlıycak halin yok yani tabi oldu mutlaka oldu, çocuğa sabretmek gibi. Mesela sabahtan beri kapı çalınıyo geliniyo ya deminden beri mesela hani bu hep oluyo yani. Ben bi dönem şey dedim iki dakka bırakın beni ya nolur yani diye, çünkü tuvalete bile girsem peşimde yani. O dönem bi bunaldığım oluyo yani o zamanlarda. O zaman da sabır sabrediyorum yani ne yapcaksın. İş yerinde öyle ama bu bence şey ya, hani hep yaptığımız şey, ben pandemiye özel ekstra bir durum olduğunu düşünmüyorum. (G6)

Genel olarak oluyor aslında hani yorgun olmanıza rağmen çocuğunuzla oyun oynamanız gerekiyor. Hani işte yemek yapmanız gerekiyor. Bunun da hani şey, bu stres yaratıyor ama özellikle etrafta sizi izleyen bir çocuk varken hep bi güler yüz takınıyorsunuz yani hani bir sakinlik hali. (G14)

Hıı dün mesela benim kızım karnım ağrıyo midem bulanıyo COVID miyim ben diye ağlamaya başladı. Ondan sonra ben de ona işte onun semptomlarının başka olduğunu, işte ne biliyim boğaz ağrısı ateş filan olmadığı sürece bi şey olmıycağını, yani çocuklarda bu derin travma yaratmış zaten. Yani önce çocuklara bi şey olmuyodu, şimdi kuzenimin çocuğunu duyunca zaten ister istemez korkuyo insan ve e burda da parklara gidiyolar bi şekilde arkadaşlarıyla görüşüyolar, engel olamıyosunuz. Ya öbür türlü bilgisayarın başından kalmıyolar. Dolayısıyla o bir kısır döngü. Bi yerde bi yeri serbest bırakıyosunuz bi yerde kademe bırakıyosunuz O da tabii ki her gün acabayı birlikte getiriyo yani hepimizde duygusal açıdan o yıpranma var. Çocuklarda da sürekli onlara bi şey olmıycak bi şey yok sağlıklıyız mutluyuz şeyiz iyiyiz gibi, dediğiniz gibi biraz Polyanna'yı oynuyoruz. Ama Polyanna kim onu bilmiyolar çocuklar, Polyanna'yı okumamış. Çok üzüldüm yani. (G16)

4.6. SALGIN SÜRECİNDEKİ DENEYİMLERE İLİŞKİN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGILARI

4.6.1. Toplumsal Cinsiyet Rolleri

Görüşmecilere salgın sürecinde toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı olarak daha fazla zorlandığını düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur.

Evli ve çocuk sahibi olup 10 yaşın altında çocuğu olanların tamamına yakını ve özellikle de -yatılı bakıcısı olan ve salgın sürecinin büyük kısmında dışarıda bir işte çalışmayan görüşmeci dışında- iki çocuk sahibi olanların tamamı bu süreçte bu rollerden kaynaklı olarak daha fazla zorlandıklarını belirtmişlerdir.

> Tabi ki çünkü dediğim gibi her şeyi kadın düşünmek zorunda olunca hem salgından korunayım hem evi idare edeyim, dışarı çıkmadan yaşamaya çalışayım. Bütün bunları tabi ki manage etmeniz gerektiği için kadınlara düşen yükün çok daha fazla olduğunu düşünüyorum. (G4)

> Bence şöyle söyleyeyim ne olursa olsun kadınlar çok daha fazla zorlanıyor. Normalde cinsiyet ayrımcılığı kesinlikle oluyor. Bir erkeğin işe gidip gelmesiyle bir bayanın işe gidip gelmesi aynı olmuyor. Bayan hem ev işinden yükümlü hem çocuğun bakımında yükümlü hem iş yerindeki işlerden yükümlü hem eşiyle ilgilenmekten yükümlü. Yani hepsinden yükümlü gibi bir şey. Ama eş tarafına baktığımızda erkekler bana daha rahat görünüyor açıkçası. Belki tamam destek oluyorlar, desteklerine göz ardı edemem kesinlikle. Diğer erkekler belki de hiçbir şey yapmıyor. Hepsinin farklı farklı rolleri var hepsi aynı değil ama ne olursa olsun çocuk yine de anneden bekliyor her şeyi. Eş yine de yeri geliyor eşinden bekliyor bir şeyi. Yani iş yerindekiler senden bekliyor bir şeyi. O zaman da bayan da kendisi bir şeyler bekliyor, hani ona da bir şey yapılsın isteniyor. Kendine bir vakit ayırsın istiyor, o vakti ayıramadığı zaman sinirlilik gerginlik aslında bunlardan da yaşanıyor. Onun için çok ufak bir vakit aslında, kendini bi dinleme, kendine bi vakit ayrıma. O dinlenme süresini almadığı zaman, anlaşılmadığını hissediyor. Ve böyle olunca da tabi ki tükenmişlik. Bir şeye yetememe şeyiyle karşılaşıyor ve bunu bütün kadınlar yaşıyordur, kesinlikle yaşıyordur. Ben yaşamıyorum diyen yoktur. Bunda çocuğun olmasına bile gerek yok bence. Bayanların üzerinde yük daha fazla. Yani mutfağa girip bayan gibi iş yapmıyordur eşiniz. Yardımcı oluyordur ama yine de dip temel her şeyi siz biliyorsunuz. (G5)

> Tabi bunları sürekli kadın düşünüyo bence zaten yani hani bu düşünme payı, yani tabii ki mutlaka babalar da düşünüyo ama bence ekstra düşünen kadınlar. Sadece ben değil çevremde de yanımdaki de mesela bakıcı bulmam gerekiyor yani görüşen o, bakıcı bulmaya çalışan o ya da işte eşi bulsa bile görüşen o, bu kurguyu yapan hep kadın yani. Kadın zona oldu mesela yakın çalıştığım bi insan var, bakıcı bulamadığı için zona oldu yani. Erkekte böyle bi şey olduğunu düşünmüyorum açıkçası. Bu dönemde bi de işte herkes online, çocuklar da online'a geçtiği için hani evde mutlaka birinin olması gerekiyor. Yani çoğu insan için bu çok zor bi durum oldu yani. …'in kreşi açık olduğu için biz çok hissetmedik belki ama bi dönem dışında, ama onun dışında işte evde biri bulman gerekiyor e napıcan yani daha önce hiç bakıcıyla çalışmamışsın ama şu an birini bulman lazım yani çocuğun yemeğini yapcak, bi şey yapcak. Mesela abimler de öyle, onlarda da öyle oldu, bu çocuğu nereye koyacaz falan diye düşünmeye başladı herkes yani ne yapcaz bu çocuğu? Ama bunları ekstra kadınların düşündüğünü düşünüyorum ben yani. (G6)

> Evet evet tabi tabi şimdi hakkını yiyemem o anlamda eşim "destek" oluyo ama bütün yük annede yani kimse babaa diye ağlamıyo herkes anne diye ağlıyo. (G16)

Çocuk sahibi görüşmecilerden sadece biri zaten bu durumun alışılagelmiş olduğunu ve salgın sürecinden çok etkilenmediği belirtmiştir. Bu görüşmeci de küçük çocuğunun bakımı ve işleri için aile desteği almaktadır.

Görüşmecilerin tamamı toplumdaki bu rollerden dolayı çevresinde oldukça fazla zorlanan çok sayıda kadın olduğunu belirtmiştir.

> Ben bizzat kendim sorumluluğu bölüştüğüm erkek hayatımda çok da olmadığı için diyim çok fazla hissetmedim ama etrafımdaki kadınların yaşadığı baskıyı resmen hani bizzat şahit olup hakkaten şey yaptım, bu konudaki farkındalığım çok daha fazla arttı diyebilirim öncesine göre. Ve kendimi eril bi dil kullanırken bulup rahatsız olduğum zamanlar oldu. Kreşler kapandığında kendimi …'e (arkadaşından bahsediyor) şey derken buldum. Ee ne naapcaksın? Hâlbuki ben onun eşini de tanıyorum, niye bu soruyu tekil bi şekilde …'e soruyorum ki yani kreş kapandı, çocuklara çözüm bulması gereken kişi kadın. Yani benim bile farkında olmadan kullandığım ifadelerin bu olması çok rahatsız edici geliyor sonra. (G9)

Bekârlar ya da evli ve çocuğu olmayanlardan kimi en başta temizlik durumundan kaynaklı olarak zorlandığını, kimi anne ve babasıyla yaşadığı dönemde bu yükün annesi

ve kendinde olduğunu, kimi salgın sürecinde akrabalarıyla görüşemediği için daha da hafiflediğini ya da kimileri genel olarak bu süreçte zorlandıkları bir durum olmadığını belirtmiştir.

> Başta vardı bizim onu biraz savdık. Ben böyle çok titiz bir insan olmadığım için başta baya şey yapıyorduk. Gel bütün her şeyi yıka, şey yap, havalandır, beklet, bir daha yıka bir şey bir şey. Bir müddet yaptık onu. Şimdi sadece havalandırıyorum, devam ediyorum. Fazla yormuyorum kendimi. (G2)

> Ya ben biraz böyle feminist yapıda biriyim gerçekten. O yüzden hani evliliğimin başından beri de hatta böyle ailemle yaşarken de ben böyle şey biraz reddettim yani bunu niye ben yapayım yani. Hani bir şeyler de yapmak zorundayız yani. Mesela turşu ve vitamin olayı, ben bu evin kadınıyım bu evi çekip çevirmeliyim diye mi yaptım yoksa biri bunu yapmalı diye mi yaptım. Çok bilemiyorum yani o yüzden bir şey diyemiyorum şimdi. (G10)

> Ben yaşamadım hiç. Yani hatta daha az yaşamaya başladım kayın validemle vesaire görüşmediğim için. İyi oldu yani. O açıdan seviniyorum. (G11)

Görüşmecilerden biri, toplumsal cinsiyet rollerinin toplum içinde salgın sürecindeki genel yansımasını yaşadığı bir örnek üzerinden aktarmıştır.

> Bunu Ankara'daki yaşamımdan şey yapacağım. Evet düşünüyorum. Sanki, dezenfekte etme vesaire olayları annemle bendeymiş ve biz buna çok daha fazla hassasiyet gösteriyormuşuz. Yani tüm görevler bizdeymiş gibi bir algı oluşmuştu. Böyle bir farklılık görüyorum. Ya da mesela arkadaşlarımla dışarıdayız birisi dezenfektan isteyecek kızlara soruyor erkeklere sormuyor. Niye yani niye. (G14)

Bekâr ve çocuklu kadınlar anneleri ile yaşadıklarından, ev içinde bu rollerle alakalı epey destek aldıkları için bu süreçte bu roller nedeniyle çok zorlanmadıklarını belirtmiştir.

4.6.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İş Yaşam Dengesine Etkisi

Görüşmecilere toplumsal cinsiyet rollerinin iş yaşam dengesini etkileyip etkilemediği ve nasıl etkilediği sorulmuştur. Çocuğu olan kadınların neredeyse tamamı etkilediğini

belirtmiştir. Bu durum yardımcı ya da bakıcı ile çalışsa da ücretsiz bakım emeğinin reddedilememesinden kaynaklandığını göstermektedir. Salgın sürecinde okulların kapanması ve eğitime evden çevrim içi devam edilmesi, ekstra bir ilgi gerektirdiğinden ve bu rollerin genel olarak kadınlar tarafından yerine getirilmesinden dolayı bu dengenin sağlanmasında çok zorlanıldığı görülmektedir. Hatta bir görüşmeci bu dengeyi kuramamaktan dolayı istifa aşamasına gelmiştir.

> Evet bunu da düşünüyorum çok etkiledi hem de ve bu yüzden istifa aşamasına geldim yani. Bu süreç gerçekten yıprattı beni çünkü gerçekten ne evde evdesiniz ne tam iştesiniz ne tam evdesiniz, o an tam ne tam annesiniz ne tam iş kadınısınız böyle her şeye yetişmeye çalışıyosunuz, onlar gerçekten çok yıpratıyor insanı. (G8)

> Yani o önemli evet o denge tabii ister istemez bozuluyor. Çünkü baya bi yükü okullar çekiyodu gerçekten yani günün çoğu zamanını orda geçirdikleri için çocuklar enerjilerini de atıyolardı. Şimdi hem onların yemeği hem ödevi hem dersi hem derse giriyolar mı derste yoksa video mu seyrediyolar? Yani kız bizim çok yapar onu hem ondan sonra resim mi çiziyo kâğıt mı kesiyo başka şeye mi daldı? Yani her ders her teneffüs ben böyle ani girişlerle basıyorum. Öyle şeyler de kafamızda sürekli teneffüste mi ders başladı mı çünkü o zaman mefhumu yok çünkü o daha küçük. Oğlanda yok o büyük ama kızda var. o yüzden benim en büyük şeyim o oldu yani. Hafta içi sürekli ders saatlerini düşünmek, onlarda sürekliliklerini düşünmek, derse katılıyo mu yatakta yatıyo mu yoksa işte kamerasını kapattı mı naptı onu kontrol etmek… hakkaten öyle yani yaş gereği çok şey yapıyo konsantrasyonu çok kolay dağılıyo ve kopuyo. O beni çok gerdi sonrasında sürekli zamana karşı ödev yüklemek, sistemden ödevler çünkü süreli onu yap onu yükle, onun zamanını kaçırdık hadi mail at, bi de sen kontrol et, defterleri kontrol et. Sonrasında, hem öğretmen rolünü üstleniyosunuz, video çek öğretmen üstüne giysin şunun videosunu çeksin, formasını giysin işte yerli malının bilmem nesini çeksin yok İngilizcesini çeksin bana yollasın yok dans etsin bana yollasın. Yani okulda yapılcak her şeyi de veli yapmış oluyo yani. Ya onlar bizim yardımcımız gibi oldu, ben daha çok öğretmencilik oynuyorum gibi geliyor bana. Yani 24 kişiyle baş etmek tabi onlar için de çok zor, hele uzaktan ama esas şey de mesela fotoğraf çekiyo, defterinin fotoğrafını çekiyo, ben bunları yazdırdım sizde de bunlar yazılı mı bi kontrol edin. Öğretmenin fotoğrafıyla defterin fotoğrafını karşılaştırıcam, bilmem ne. Öğretmen diyo ki siz de bana fotoğraf

> yollayın hatta çevirsin siz de video çekin. Ben hem "iş hanımı" hem öğretmen. Bu yeni tanımım benim iş hanımı ev hanımı kombinasyonu. Ondan sonra işte hem öğretmen hem aşçı hem temizlikçi. Ama eşim bahçıvan. O da güzel yemek yapıyo ama biraz mutfakla biraz bahçe. Geri kalan bende gibi bi şey. (G16)

> Ya hani her alanda kadın olduğumuz için sizden şey bekleniyor, aslında daha fazla yük bekleniyor. İşte toparlayıcı olmak, aynı anda çok işi yapabilmek. Kendi işimden şöyle bir örnek verebilirim, bizim projenin inanılmaz bir doküman yükü de var. Bir ana yüklenicimiz var bu işi delege eden. Onların beklediği bazı analiz raporları vesaireler bilgi notları. Bunların hepsi bayanlardan bekleniyor. Erkekler hiçbiri şey yapmıyor. Ve bunun yanında erkekler gibi sahada da çalışmamız gerekiyor. Ama erkek sadece sahada çalışıyor, işte doküman için gerekli bilgi varsa birkaç yorum yapıyor ona belki okuyor ama yani tüm yükü kadınlar taşıyor gerçekten. Bu gerçekten görünmeyen emek, gerçekten buna diyebilirim yani. Yöneticiler için de bu fark edilebilir şey değil yani. Yüzlerce sayfa yazmanın ne demek olduğunu, ya biliyorlar ama görmek işlerine gelmiyor. (G14)

Evli görüşmecilerden yalnızca çocuğu on beş yaşında olan kişi bu soruya etkilemediği yönünde yanıt vermiştir. Ancak görüşme esnasında verdiği yanıtlara bakıldığında çocuğu büyük olsa da onun sürekli evde olması, okuluyla ilgili süreçler ve yemeğinin sürekli sağlanması gibi konularda kendisinin sorumlu olduğu görülmüştür. Görüşmecilerden diğerinin olumsuz yanıt vermesinin de ikiz çocuk sahibi olan ve salgın sürecinde çoğu zamanını evde çocuklarıyla geçirmesinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. İş yerinde başlayalı henüz bir ay olmuştur ve iki haftası izinle geçmiştir. Çoğu görüşmecinin de bu rolleri hayatın akışında kabullenerek ilerlediği görülmektedir.

> Muhtemelen var ama yani herhalde belki karakter belki kadın olmanın şeyi, alıştık yani yadırgamıyorum artık ben. Pratiğe döktük her şeyi. Yani bakınca arada büyük bir dengesizlik var ebeveynler arasında ama yadırgıyor musunuz derseniz, yok hiç yadırgamıyorum artık. (G1)

Bekâr ve çocuk sahibi olmayan kadınlardan bazıları da özellikle cinsiyetten kaynaklı tutumlar nedeniyle etkilediğini düşünmekte, evli ve çocuğu olmayan kadınlar ise ev

işlerini zaten eşleriyle paylaştığı için bu tip zorluk yaşamadığını, ancak toplumun çoğunda bu tip bir algı ve deneyim olduğunu belirtmiştir.

> Şu anki iş yerinden bağımsız genel de söyleyebilirim ben bunu. Diyelim ki bir ekip var, bir sunum hazırlanacak. Bence şey oluyor, genelde kadınlar. Daha görsel yaratıklar olduğumuz için mi daha bize daha mı çok bakmak istiyorlar. İş yani o da iyi yapsın, o da yapmak zorunda. Böyle örnekler çok fazla yani, bir tane iki tane olsa. Bir rapor hazırlanacak mesela, bilmem kim hanım hazırlasın. Hâlbuki ekipte 10 tane erkek var, iki tane kız var ama işte o bilmem kim hanımlar raporu hazırlıyor mesela. Çok mu art niyetliyim bilmiyorum ama genelde öyle oluyor yani. Dediğiniz gibi doğuya mı gidilcek bimem kim bey gitsin oluyor. Dediğim gibi bu pozitif kısmı işin, bazen ayrımcılık iyi geliyor ama olmaması lazım tabii ki. (G10)

> Şu an etkilemiyor ama ilerleyen zamanlarda daha fazla etkileyeceğini düşünüyorum. .... Evli ve çocuklu olan kadınlarla konuşuyorum. Bana herkes şey modunda, neyse sen de anlarsın zaten çocuğun olduğu zaman ya da sen de anlarsın evlendiğin zaman. Şunu yapalım bunu yapalım diyorum atıyorum ama gelemiyorlar falan. … Yok işte eşin olmadan öyle kolay kolay gidemeyeceksin sen de falan böyle enteresan şeylerle karşılaşıyorum. Ya da iş şeyinde biraz daha profesyonel düşünürsem şeye gittiğimde fabrikaya inicez atıyorum ki, mesela bir arkadaşım şey demişti -onun eşi de bizim şirkette çalışıyor- işte buraya da hiç inmemi istemiyor falan filan dedi, şok olmuştum. Çalışıyoruz ne alakası var falan demiştim. Ne olacak ki sonuçta üretim alanına iniyoruz, böyle bir şey nasıl olabilir diye. Çok şaşırmıştım ama o zaman da şey demişti, sen de anlarsın ileride. ... (G13)

> Ya şöyle yani bunu nası açıklarım bilmiyorum yani ama yani bazen şey gibi hissediyorum. Bi kadın olarak söylediğim şeylerin aynılarını, benimle aynı yaşta aynı pozisyonda başka bir erkek söylese kabul ediliceğini, ben söylediğimde iki kez üç kez söylemem gerektiğini düşünüyorum ki bunu yaşadım daha önce defalarca. Yani erkek ağırlıklı bi yerde de çalışıyorum. Toplantılarda bazen tek başına oluyorum bazen bi kadın olarak. Hâlbuki onların daha iyi hissetmesi lazım ortamda bi kadın da olduğu için ama tam tersi onlar bana kötü hissettiriyo. Ben onlara daha iyi hissettirebilsem keşke. (G17)

> Fiziki olarak etkilediğini düşünüyorum. Daha çok çalışıyorum daha fazla kafa yoruyorum daha fazla emek veriyorum çünkü ispatlama adı altında olduğu için bu durum. Hem kendimi hem

> başkalarını, önce kendimi sonra başkaları. Bu durum tabii ki artı bi efor, yoruyor yani. Bu tamamıyla toplumla alakalı aslında. Ama sonra bunu kullanmayı öğreniyosun yani keşke bu şekilde yetişse kadınlar diye yani önce yapıp daha sonra yaptırtabilse. (G20)

Sayıları az olsa da kimi çalışanlar ise maddi imkânları olduğu için yatılı bakıcı alarak çocukları küçük de olsa evin tüm işlerini piyasadan karşılamış ve toplumsal cinsiyetten kaynaklı eşitsizlik ve yük altına girmekten kendini kurtarabilmiş, kendi hayatı ve iş hayatına büyük ölçüde uyum sağlayabilmiştir.

> Şöyle, kadın olmanın en büyük zorluğu nedir biliyo musunuz? Daha fazla düşünmek ve detaycılık. Ve detaycılığımı kullandığım bi işte olduğum için bu benim avantajıma tabii ki. Hani mesela üniversitede okurken tez yazmak, o konuda dikkat göstermek falan. (G18)

4.6.3. Toplumsal cinsiyet rolleri ve çalışma düzenlemesi

Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların bu süreçten daha fazla olumsuz şekilde etkilenmesi sonucunu doğurmuştur. Bazı kuruluşlarda, toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden belirli düzenlemeler yapılmıştır. Bu durum bazen olumlu gibi görünse de bu rollerin kadınlar ve anneler üzerine daha çok yapışıp kalmasına neden olmaktadır. Görüşmecilerin çoğu bu konuların cinsiyet eşitliği gözetilerek düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir.

> Yani şey bunu iş yaşamında değil de genele yaymak lazım. Roller eşit olmalı. İşte bununla ilgili bir düzenlemeye gerek kalmamalı. Bir çocuğun bakımını anne de baba da yapabilmeli. (G3)

> Evet. İşte bizim şirketimiz şu tam kapanmada bi onu yaptı. Bir de vardiyalı çalışma sisteminde, en azından dedi ki çocuğu olan anneler gece vardiyasına kalmasın. Bu düzenlemeyi yaptı, yapmak da zorundaydı bence. Yapması gerekiyordu. Ama sadece bu iki düzenleme dışında da pek fazla bir ayrımcılık olmadı açıkçası. Ama belki biraz daha esneklik sağlanabilirdi yani. Babalar zaten orada isyan etti, özellikle vardiyalı çalışan. Çünkü anne çalışıyor diyelim, baba vardiyada. Gece 12'ye kadar çalışmış adamcağız, 1'de evine gitmiş. Sabah da erkenden kalkıp çocuğuyla ilgilenmesi gerek. Öyle çok zorlanan babalar olmadı değil yani. Aslında cinsiyetçi yaklaşım olmaması yani, anne baba ne fark eder yani di mi? (G4)

Kadınların çocuk bakımı gibi rollerini yeniden üreten birtakım düzenlemeler olmuştur. Bu durum kendi içinde de ayrı problemler yaratmıştır.

> Tabi, yani aslında şöyle. Şey dediler ya mesela işte bu son kapanma döneminde işte kreşleri kapattılar, … (çalıştığı kuruluştan bahsediyor) için konuşuyorum, işte annelere de 10 yaş altında olan annelere izin verildi mesela neden babalara değil de annelere? Bi yani mesela hadi biz ikimiz de …'de (aynı kuruluş) çalışıyoruz, ben evdeyim. Ama mesela erkek olan …'de (aynı kuruluş) çalışıyosa, eşi mesela doktor ya da hemşire ve izin alamıyolar mesela ya da başka bi şey ve izin alamıyo ne olacak yani? Ya da işte adam boşanmıştı kendi bakıyodur niye hep anneler yani? Tamam bizim açımızdan pozitif görünen bi şey gibi belki ama genel düşününce ya da belki ne biliyim belki benim o hafta belki daha çok önemli bi işim var benim gitmem gerekiyor yani eşim gelsin eve o zaman yani. Ya da bunu bi dengeleyebilelim, iki gün ben gidiyim üç gün o gelsin, olabiliyor yani. Bence tabii ki etkiliyo yani cinsiyet olayı her zaman her yerde etkiliyo. (G6)

> Düşünüyorum ama şöyle düşünmüyorum yani çalışan annelere günde şu kadar saat izin gibi değil de çocuğu olan çalışanlara, ebeveynlere. Öyle düzenlenmesi gerektiğini düşünüyorum, çocuğunu yalnız büyüten babalar da var. Niye illa o rolü o sorumluluğu ben alıcam. Mesela şimdi haftaya benim kardeşim haftaya arkadaşının işte düğününe gidicek. Şu an evde onu konuşuyoruz. Benim zaten mayıs ayının iki haftası evde geçti, iki hafta full ofise gidip bu raporu tamamlamam gerekiyo. Eşime diyorum sen haftaya işte 4 gün evden çalışıp çocuğa bakabilir misin diyorum, hayır çalışamam diyo mesela yani. Ne hoş di mi yani. Evet o zaman çözüm ne? Hep kadın çalışanlara anne çalışanlara dendiğinde hep işte bu rol. Mesela bizim şirkette şu anda kreş yardımı var ama sadece çalışan annelere kreş yardımı var. Artık kaçıncı yüzyılda yaşıyoruz yani yapmayın bunu. (G8)

4.6.4. Okulların Kapanması Sürecinde Deneyimler

Görüşmecilere okulların kapanması sürecinde neler yaşadıkları ve nasıl etkilendikleri sorulmuştur. Çocuğu olan pek çok görüşmecinin, özellikle okul çağında olanların çok ciddi şekilde etkilendikleri görülmüştür. Çalışan kadınlar olarak bir yandan evde kalan çocukların ihtiyaçlarının sağlanması, bir yandan çevrim içi eğitim süreçlerinin büyük ölçüde ailelerin desteği ile sürdürülebilmesi durumu özellikle 10 yaşın altında ve eğitim

çağındaki çocuklar için bu işler konusunda kadınların epey mesai ayırmak durumunda kalmalarına yol açmıştır. Kreş çağında çocuğu olan görüşmeciler ise sürekli kreş kapanacak mı kaygısı ile yaşadıklarını belirtmişlerdir. Kreşlerin kapandığı durumda aile desteği, aile desteği olmadığı durumda yine "kendilerinin" izin almak zorunda kalmaları gibi durumlar yaşamışlardır.

> Çocuklarla ilgilenmemiz gereken süre dediğim gibi 2 katına çıktı kesinlikle. Şimdi hem öğretmeni olduk çocuğun hem annesi olduk hem ebeveyni hem bir şeysi olmak zorunda kaldık yani. Öğretmenler uzaktan bir yere kadar çünkü. Onlarda sağ olsunlar (!) hiç rahat bırakmıyorlar. Günde 30 tane mesaj geliyor okuldan bana. Bir de onları takip etmeye çalışıyoruz maalesef. Aman bir şey kaçırmayayım bir şey olmasın. Şu telefonumun anımsatıcılarını ilk defa bu dönemde kullanmaya başladım sanırım. Her şeyi artık oraya yazmaya başladım artık. Yoksa unutuyorum. Diyor ki şu gün şu var, şu malzemeleri hazırla. Yani o kadar çok şeyi kafanızda tutamıyorsunuz artık zaten. Sürekli yazıyorum artık, sürekli defterler, telefon. İşte ne bileyim kendime gittim apple watch aldım falan bir de oradan takip etmeye çalışıyorum. Kaçırmamam gereken bir şey olmasın diye. Böyle sürekli bir işin yorgunluğu maalesef baş gösterdi yani bu süreç sayesinde. (G4)

Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle çocukların bakımı, eğitimi gibi sorumlulukların genelde kadınlar ve anneler üzerinde olduğu toplumumuzda, salgından kaynaklı ekstra durumlar ve değişkenler dolayısıyla kadınlar hem zihinsel ve ruhsal hem fiziksel süreçlere ilişkin olarak bu süreçte çok daha fazla etkilenmişlerdir.

> Ya bu süreç, farklı çalışma sistemleri, dediğim gibi biz çok farklı çalışma sistemleri yaşamadığımız için hani sadece bir iki haftalık evde geçirdiğimiz zamanlar oldu onlar da tabi ki zorlandık hani. Dışarı çıkamıyorsunuz, evde çocuklar var, çocukların eğitimi devam ediyor. Online olarak devam ediyor. Ya şimdi bir taraftan onları support, bir de online eğitim de bizim için çok yeniydi hani. İlk defa başımıza gelen bir şey. Çocukların bir adaptasyon süreci oldu. Hani bir taraftan onlarla uğraşıyorsunuz bir taraftan evde bir sürü işler oluyor hani. En azından bir yemek yapılması gerekiyor, işte temizlikti, bakıcı gelemiyor. Baya zorlandık aslında bu süreçte. Sonra normale dönünce yine normal haytamıza tabi devam ettik ama tabi ki zor oldu. Özellikle

çocukların bu eğitim sürecine destek vermek, bir de tabi ki hastalığı kapmayalım diye verdiğimiz mücadele. (G4)

Tabi bunları sürekli kadın düşünüyo bence zaten yani hani bu düşünme payı, yani tabii ki mutlaka babalar da düşünüyo ama bence ekstra düşünen kadınlar. Sadece ben değil çevremde de yanımdaki de mesela bakıcı bulmam gerekiyor yani görüşen o, bakıcı bulmaya çalışan o ya da işte eşi bulsa bile görüşen o, bu kurguyu yapan hep kadın yani. Kadın zona oldu mesela yakın çalıştığım bi insan var, bakıcı bulamadığı için zona oldu yani. Erkekte böyle bi şey olduğunu düşünmüyorum açıkçası. Bu dönemde bi de işte herkes online, çocuklar da online'a geçtiği için hani evde mutlaka birinin olması gerekiyor. Yani çoğu insan için bu çok zor bi durum oldu yani. …'in kreşi açık olduğu için biz çok hissetmedik belki ama bi dönem dışında, ama onun dışında işte evde biri bulman gerekiyor e napıcan yani daja önce hiç bakıcıyla çalışmamışsın ama şu an birini bulman lazım yani çocuğun yemeğini yapcak bi şey yapcak. Mesela abimler de öyle, onlarda da öyle oldu, bu çocuğu nereye koyacaz falan diye düşünmeye başladı herkes yani ne yapcaz bu çocuğu? Ama bunları ekstra kadınların düşündüğünü düşünüyorum ben yani. Evdeki iş anlamında sonuçta yük daha fazla, işyerinde de mesela evi düşünme durumu oluyo yani. İş yerinde her gün ben evde ne yemek yapcam diye düşünüyorum mesela yani. Bence vardır yani kadınları daha çok etkiliyo yani bu tarz şeyler iş hayatında da. (G6)

Yani her ders her teneffüs ben böyle ani girişlerle basıyorum. Öyle şeyler de kafamızda sürekli teneffüste mi ders başladı mı çünkü o zaman mefhumu yok çünkü o daha küçük. Oğlanda yok o büyük ama kızda var. o yüzden benim en büyük şeyim o oldu yani. Hafta içi sürekli ders saatlerini düşünmek, onlarda sürekliliklerini düşünmek, derse katılıyo mu yatakta yatıyo mu yoksa işte kamerasını kapattı mı naptı onu kontrol etmek … (küçük çocuğundan bahsediyor) hakkaten öyle yani yaş gereği çok şey yapıyo konsantrasyonu çok kolay dağılıyo ve kopuyo. O beni çok gerdi sonrasında sürekli zamana karşı ödev yüklemek, sistemden ödevler çünkü süreli onu yap onu yükle, onun zamanını kaçırdık hadi mail at, bi de sen kontrol et, defterleri kontrol et. Sonrasında, hem öğretmen rolünü üstleniyosunuz … (G16)

Annelerin salgın sürecinde âdeta öğretmenlik yapmaları ya da öğretmenlere eğitim konusunda yardımcı olmak için âdeta destek personeli gibi roller üstlenmeleri kadınları bu süreçte çok zorlamıştır.

> Okulda oğlum okuma yazmayı sökerken online eğitimi yapamadı. Online eğitime işte kreşteki de bir anda online'a. O dönemde çok zorlandığımı hatırlıyorum. Ama kreşin açılması, okulla da konuşup oğlumu, online dersi sınıfta vermeye başladılar bu sene, gidip online dersi sınıfta dinliyodu öğretmeninin yanında. O gerçekten çok güzel oldu yani gerçekten. Yoksa bi önceki sefer bi 23 Nisan yaptılar, 23 Nisan'dan endişe yaptım. Video çek diyo, çocuk video çekinmek istemiyo falan yani tüylerim diken diken oldu. Ya dedim nası bi 23 Nisan yapıyosunuz siz. İşte şey dedi ömrü boyunca saklıycağı hatıra olsun, ama e işte olmuyo yani yapamıyo. Türk bayrağı diyolar işte marketten gelirse diye bakıyoruz falan, çıkmıyoruz çünkü dışarı. Türk bayrağı dediğim şöyle sallamalı olanlardan, tabii ki evimizde bayrağımız var. eeıı yani böyle işte ilk dönemler çok zordu ama sonra okulların açılması gerçekten çok zor oldu. Ben işte özel izinle yaptım bunu. Kreşler açıldı onda bi sıkıntı yok ama oğlumun okula gitmesi yani özel izinle oldu. Yani normalde online eğitimde sınıftan gidip dinledi. (G18)

Görüşmeciler, çocuklarını okula gönderip göndermemenin ailelerin inisiyatifine bırakıldığı dönemde çok tereddütte kalmışlardır. Bununla birlikte gönderdikleri durumda salgın sürecinden kaynaklı olarak çok fazla kaygı ve sorun yaşamışlardır.

> Evet yani çok ciddi eeıı ama bi süre gönderdim ben mesela ama o zaman da aman virüs kaptı mı aman okulda ne oldu? Kalem kutusunu unutuyo mesela biz kalem veremiyoruz, çocuk kalemsiz kaldı, kalem getirin falan. Evden kalkıyoruz …'e gidiyoruz kalem kutusunu götürüyoruz. Yani elden ele kalem vermiyolar o derece çocuklara. Yani diyorum bi de yarım gün oluyo mesela e servisler çalışmıyor, çalışsa da sen gönderemiyosun. Sabah bırakıyosun öğlen alıyosun. Zaten …'e (özel bir okuldan bahsediyor) girmek 45 dakka, girmek 45 dakka, o trafik o şey yani inanılmaz! Bizden gitti yani gerçekten psikolojik bi şey olarak yani maddi manevi. Göndermemek daha kolay bence yani ama birisi gidip birisi gitmeyince çocuk evde ağlıyo onu görüyo üzülüyo, falan filan yani. Hele bu yaştaki çocuklar, küçük için söylüyorum yani. Tuvalete giriyor mu işte tuvalette bi şey kapıyo mu ne bileyim ellerini yıkıyo mu tenefüse çıkıyo mu sınıf havalandırılıyo mu maskelerini çıkarıyolar mı oyun oynarken hani bi şey oluyo mu falan filan bir sürü kaygı, göndermek de kaygı. (G16)

Salgın süreci kimi çocukların gelişim süreci ve özel durumları nedeniyle pek çok çocukta olumsuz sonuçlar doğurmuşken kimi çocuklarla daha fazla ilgilenilme fırsatı bulunduğundan olumlu sonuçlar doğurduğu da görülmüştür.

> Mesela bizim ciddi konuşma problemimiz vardı salgınla birlikte hemen böyle bir sıçrama yaşadık orada, şimdi çok iyiyiz. İyiye gidiş. Bir anda böyle sihirli değnek gibi oldu. Korona bize biraz yaradı. Tabi herkes birlikte, tek başıma yaptığımı söyleyemem. Daha çok vakit geçirmemizin etkisi birlikte. (G3)

> Bi kuzenimi şu an 4 yaşında olan ama salgın başında 3 yaşında olan bi oğlu vardı. 3 yaşına geldiğine hâlâ konuşmuyordu. İşte bir konuşma terapistine gittiler, terapisti dedi ki akranlarından uzak kalmış, uyaran eksikliği var çocuğunuzda. Biraz hiperaktif de bir çocuk, çok da tv izliyordu annesiyle beraber. Bir kreşe yazdırın demişlerdi, Şubat'ta kreşe yazıldı, az çok çat pat konuşmaya başladı hatta yani orada. Ama Mart'ta bu kapanmayla beraber çocuğu okuldan aldılar, orada sürecinde bir gerileme oldu yani. Belki daha hızlı ilerleyecek bir şey geri gitti. Yani şu an konuşuyor neyse ki şey yaptı bu bir yıl içerisinde ama hani işte okulun kapanması direkt onda bir etki yarattı hani. Mesela şey, bir kuzenim de başka bir kuzenim de o da aynı şekilde çok memnun. Ben de beraber yanında oturuyorum, beraber dinliyoruz, neyi anlamadığını anlıyorum, hangi anda dikkati dağılıyor onu anlıyorum, öğretmen neyi öğrenmesini istiyor vurguluyor anlıyorum. Hani çok yönettim bu süreci bence gerçekten çok iyi öğrendi temelini iyi kurduk falan diyor. O da çok memnun yani. (G4)

Görüşmeciler bu süreçte okulların kapanması dolayısıyla çocuklarının gelişimi, psikolojisi, eğitimleri ile ilgili ciddi düzeyde kaygılanmaktadır.

> Eşimin ablasından biliyorum 2 çocuk var. Biri 4 yaşında biri 11. 11 yaşındaki kendini kurtardı derslere katılıyor ama diğeri bütün gün televizyon izliyor. Yapabilecekleri başka bir şey yok. Evde baba var ama o da borsada online çalışıyor yani şey home office çalışıyor. Ama sürekli telefonda ve internet üzerinde ve çocuğa yemeğini bırakıp çıkıyorlar. Sonra acayip etkilendi. O sosyal çocuk çok içine kapandı. O bire bir etkilendi maalesef. Biz de çocuğun doktoruna sorduk onu. Dedik konuşmuyor, yabancı birini görünce çok garip tepkiler veriyor böyle, yürümüyor mesela kitleniyor sanki pause tuşuna basılmış gibi. Parka gidince biri yaklaşınca biz bu sefer, aman uzak dursun

gelecek mi bizim çocuğun yanına diye. Ama yani bunlar da o benzer şeyler söyledi. Biz çok hızlı adapte oluyoruz sürece. (G1)

Çocuklarımız güzel günler görsün çünkü şimdi ilk okula da başlayacak, yüz yüze eğitim görmesi farklı, burada bilgisayardan yeni ilk okuldaki ilk öğreneceği okuma evden daha farklı. Ben endişe ediyorum, bitse bari kızım okula başlayana kadar diyorum. Hani ana okulunda bir kayıp yaşamıyoruz ama yine de bir 5 yaşına kadar her şeyi alış süreçleri var hani. Ne veriyorsan kapıyor çocuk. İngilizcesi olsun, başka bir şey olsun o zaman çok iyi değerlendirmesi lazım. Böyle maalesef. Sağlıkları yerinde olsun diyoruz artık, kesinlikle başka bir şey diyemiyoruz. Gerisi gelir sonrasında. Sosyal bir varlığız, sağlıklı olduk mu öbürü de olsun diğeri de olsun istiyoruz yani kesinlikle. (G5)

Daha önce de aslında bahsettim ben bundan. Okulların kapanması süreci bizim için çok zor geçiyo, geçti. Çok zorlandık yani online tamam ama online eğitimin yüz yüze eğitim gibi olduğunu düşünmüyorum, olmadı yani. Çocuklar eğitim yönünden yani baya eksik olduklarını düşünüyorum. Kaldı ki sosyal hayatları da arkadaşlıkları, kurucakları sosyal bağlar, ondan da mahrum kaldıklarını düşünüyorum. Ya her açıdan hapsoldular evlerine kendilerine.biz bundan çok etkilendik yani hem psikolojik hem sağlık olarak. Yani hem hareketsiz kaldılar hem sosyal yaşantıları kısıtlandı. (G7)

Bu onun sosyal gelişimini çok geride bırakan bi şey tabii ki. En çok üzüldüğüm konular ve beni en çok strese sokan çocuğun eğitimi oldu aslında. Eğitim derken eğitim ve öğrenim diyeyim yani akademik anlamda zaten 4-5 yaşında çocuk hani ne bekleyeyim de yani sosyal gelişim anlamında, o duygularını yönetmek, arkadaşlık kurmak oyun oynamak kendini savunmak vesaire o anlamlarda geri kaldı hepsi. (G8)

Okulların kapanması sürecinde ilk önce iki çocuk oldukları için nasıl oyalanacaklar. Gelişimlerinde sıkıntı olur mu yani gelişimsel yönden ilerlesinler diye okula verdik. İşte bunlar bir sekteye uğrar mı çünkü aktivite yaptıramıyorsun, oradaki disiplin evde olmuyor. Düzenleri bozuluyor, ki en çok ben bu dönemde sınavlara hazırlananlar için üzgünüm. Online sisteme bağlanmaya çalışıyorlar, internet gidiyor geliyor sisteme giremiyor. Yan komşunun orta okula giden kızı var onun İngilizce ödevlerini ben yapıyorum yani. Bu kız mesela okul birincisi. Burada bir devlet okulunda okul birincisi kızcağız ama İngilizce ödevlerini falan ben yapıyorum yani. Bu sefer işte çok üzülüyorum yani eğitime, uzun vadede de çok üzülüyorum. Yapamıyor, oturup

> beraber yapıyoruz. Düşünün okul birincisi bir çocuk için bunlar aslında yapabilmesi gereken şeyler. Ama online eğitimde demek ki bu kadar oluyor yani. (G12)

> Yani okulların kapanmasa, aslında benim kızım 1. Sınıf olacaktı. Bu süreci kaybederse en azından anasınıfını geçsin diye, o da okulu hiç sevmiyor. Okul diyor çok saçma bence diyor. Çocuk eğitim sistemini şimdiden reddetmiş durumda. O süreçte sıkıntı yaşadık hani. Yani ben gitmesini istiyordum çünkü o alışkanlığı kazansın ki 1.sınıfta sıkıntı yaşamayalım diye ama ona bile gidemedi. Bide bi gidemedi, tam alıştı uyum sağladı derken yasak geldi. Tam bi kaç gün her gün ağlayarak giderken tamam ağlamadan gitmeye başladı sonra hop 2 gün evde kaldı ondan sonra tamam bir daha gitti gelmedi. O şeyi sağlayamadık çocukta orada sıkıntı yaşadık. Onun dışında da evde kaldığım sürede de öğretmenleri ana sınıflarında görüntülü arayarak ders yaptı. Yani bizi çok fazla zorlamadı. (G15)

Görüşmeciler kendisinin çocuğu olmadığı için böyle bir durum yaşamadığını ancak çevresinde çok sayıda örnek olduğunu aktarmıştır.

> O çocukların online almaları eğitimi çok zorladı bence. Okula göndermek daha iyiydi yani. Ben çıldırırdım o evde, onlarla sürekli sürekli. Okula gittikleri zaman, kreşe gittikleri zaman biraz rahatlıyor anneler. Ama diğer türlü çok zor. Hatta arkadaşım diyordu bir tane, işe gidip rahatlıyorum yani bir çay içiyorum mutlu oluyorum falan diyordu. Bu evde işte mesela kapalı kaldığımız falan zamanlarda iki hafta. Çıldırma sebebi yani çocuklarla geçirmek. (G11)

Görüşmeciler, çocukların evde kalması ve enerjilerini atabilecek bir şey bulamaması dolayısıyla epey zorlandıklarını dile getirmişlerdir.

> Eıı o şekilde hani çocukların eğlenmesi bizim için birazcık sıkıntı oldu. Evin içinde büyük bi enerjiyle evin her yerini boyadı ya kızım yani nası bi kız anlatamam. Böyle koltukta otururken başlıyo, senin bacağını da boyayarak böyle gidiyo gibi hani eve inanılmaz zarar verdi şu anda. Eıı koltukların yüzünü falan değiştirdim, sonra da erken değiştirmişim. O kadar yani. (G18)

Hükümetin okulların kapanmasına ilişkin politikasını kadınların çocuklarından sorumlu olarak görülerek kadınların evde kalmasına yönelik olduğunu düşünen görüşler de bulunmaktadır.

> Yani şöyle bunu söylememde bir sakınca yoksa, devletin desteklediği politikalar şu süreçte kesinlikle kadınların evde kalmasına yönelik olduğunu düşünüyorum. Bunda çok netim yani. Hatta şu okulların kapanmış olması. Çok bariz yani, otur çocuğuna bak söylemi. Başka ne bileyim aklıma gelmedi. (G12)

Çocukların okula gidemediği dönemde biraz olsun çocukluk çağlarında alması gereken eğitim ve öğretimleri için modeller türeten ve bu konuda öğretime devam etmeye çalışan bilinçli aileler de bulunmaktadır.

> "Home school" tarzı bi şey yaptık, evde eğitime devam ettik bi arkadaşımızın eeıı çocuğuyla birlikte ama sonuçta çocuk bir yıldır sadece bir tane başka bi çocuğu görüyo, onunla etkileşime giriyor. Bu home school konusunu çözebilmek için kaç tane öğretmenle görüştük vs o süreç falan hep çok yıprattı. İş yerinde yakın bi arkadaşım, onun da benim oğlumla yaşıt bi oğlu vardı. E kreşten doğum iznine ayrılmış bi öğretmenimize dedik ki bize evde haftanın bikaç günü gelip ders verebilir misiniz? O da gelirim dedi okul öncesi, bir de İngilizce öğretmeniydi kreşte. Sonra arkadaşımın evi okul oldu, biz de şoförlük kısmını yüklendik, benim eşimin kendi işi olduğu için yani öyle çıkma gitme gelme sıkıntısı yok. O yüzden eşim oğlumu öğretmeni alıp arkadaşımızın evine bıraktı, onlar 3 saat orda eğitim gördüler. Sonrasında gidip aldı hem öğretmeni eve bıraktı hem oğlumu eve getirdi. Haftanın 3 günü 3 saat böyle Eylül'den beri bunu yaptık. Eeıı artık hani bitiricez, son bikaç dersleri var bitircez. Ama bunu böyle organize etmek ben biz organize ettik yani anneler organize etti, babalar sadece biz ne dersek dahil oldular sürece. (gülüyor) evet yani hiçbi şey yapmamaktansa çocuklar 3 gün bir araya geldiler ve akademik anlamda da bi şeyler kazandılar eeıı öğretmenimiz de çok iyiydi yani çok sağ olsun çok güzel ilgilendi. Yoksa gerçekten çok bunaldı çocuklar yani psikolojileri bozuldu. (G8)

Görüşmecilere salgın sürecinde çocukları için âdeta "her şey" haline geldiklerini hissedip hissetmedikleri sorulmuştur. Annelerin tamamı ya her şey olduklarını hissettiklerini ya neredeyse tamamen ya da her şey olmasa bile çok şey olduklarını hissettiklerini, her şeymiş gibi farklı rolleri olan anneler haline geldiklerini belirtmiştir. Her şeye yetemediği için her şey olamadıklarını belirtenler de bulunmaktadır.

Tabi. Yani. Tabii tabii aynen her şeysin evet öyle maalesef. Onun sabah ne yediğinden akşam ne yiyeğine kadar işte gün içinde napıcak ama zamanı da boşa gitmesin yok bilmem ne hakkaten her şey yani sürekli sen düşünüyosun yani bunu kafada. (G6)

Evet tabii ki. Mesela ilk zamanlarda bu eğitime başlamamıştık o zaman ben yine ya da kardeşim sürekli evde etkinlikler yapıyoduk, boyamalar, farklı işte aktiviteler, sürekli evde bi şeyler yaptırıyoduk çocuğun hem fiziksel hem zihinsel gelişimi geri kalmasın diye. (G8)

Bazı görüşmeciler bu süreçte iyi bir anne olup olmadıklarını sorguladıklarını belirtmişlerdir.

Endişelendim. (bir anne olarak) çocuklar çok etkilendiler bu süreçten yani gerçekten. Keşke arada koronavirüs olmasaydı diyolar ama o deyiş bile insanın için acıtabiliyor. Yani hayatları çok etkilendi. İster istemez hani oğlum bütün şifreleri ezbere bilir oyun oynamaya gelince ama mesela online şifresini girmiyo, ezberlemiyor yani, okulun eğitimine gircek ya hani onu ezberlemiyor mesela. O konuda hani gelip bana soruyo yani o yaşanılan şeyi ben de yaşıyorum. Bilmem belki anneyle bağlar daha derinleşmiş olabilir. Bu bana yani yakın hissettirdi. Artı şeydi ara ara düşünüyorum ama bu salgına bağlı olduğunu da düşünmüyorum hani olur ya dünyanın bin bir türlü hali var, yarın ne olucağını çok da hesap edemeyiz. Yarın bana bi şey olursa bu çocuklar nasıl büyük nası yetişir diye öyle planlama yapıyorum kafamda. Zor bi şey gerçekten denge kurmak, yapabiliyor muyum diye kendimi çok sorguluyorum iyi bi anne miyim gerçekten çok endişeleniyorum. Yani en çok endişeli olduğum şey çocuklar. Belki en fazla çocuk dedim hani stres şeyleri olunca. Küçük çocukları yetiştirirken sabırlı olma konusunda şey konusunda elimden geleni yapıyorum ama mükemmel miyim, değilim bence. Ama umarım doğru şeyler yapıyorumdur bu noktada. Onlara olumsuz bi etki bırakmak istemiyorum. Yani bazen bazı şeylerde kötü davranışlarım. Bi noktadan sonra farklı durumlar ortaya çıkıyo tabi. Mesela eşimle birbirimize eşimle sesimizi yükseltmemişizdir. Ama çiftler arasında çatışmalar iyidir, tamamen pürüzsüzlükler problemler doğurabilir. (G18)

İyi bi anne miyim'i bence sorgulamayan yoktur diye düşünüyorum. Yani o eğriyi çizersek bilmiyorum herkes o eğriyi takip eder diye düşünüyorum. Ama keyif alıyorum, çok şükür ya.

Tek ebeveynli olmak bu süreçte aile desteği olmasa belki çok daha fazla etkilenecekleri bir süreç yaşamalarına neden olacaklarını göstermektedir.

Ben zaten öyleydi. Sorumluluğu zaten tek başıma aldım yüklendim öyle gidiyorum hani. (G3)

4.6.5. Derinleşen Toplumsal Cinsiyet Rolleri

Görüşmecilerin tamamı, salgın sürecinin toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan rolleri derinleştirdiğini düşünmektedir. Evli olan kadınların tamamı salgın süreciyle gelen ekstra yapılan ev işleri, piyasan bu hizmeti karşılayamama ya da sınırlı oranlarda karşılayabilme konusunda ve özellikle de çocuk bakımı konusunda çok ciddi etkilendikleri süreçler yaşandığını belirtmiştir.

Düşünüyorum, kesinlikle düşünüyorum. Yani burada dediğim gibi kadınlar her şeyi düşünenler olarak, bir sürü şeyi aslında sorumlulukları aldı. Yani şimdi babalar ilgilenmiyor demekte yanlış. Ben o konuda şanslıyım, eşim sağ olsun o konularda elinden geldiğince yardımcı oluyor, çocuklarla da ilgilenmeye çalışıyor ama gene de bunları dert eden kişi kadın oluyor genellikle. Çocuk derse girdi mi girmedi mi? Baba bir yere kadar belki de çocuk derse girse de girmese de çok takmıyor kafaya ama anne bunu dert ediniyor kendine. Yani işte çocuk dersten geri kalıyor, girmiyor, kaçırıyor dersini. Sürekli bunları da şey yapmaya çalışıyor. Erkek anlık ilgileniyor bitti, onun görevi bitti. Oh kafa rahat. Ama kadın öyle değil. Kadın onun sonrasını da düşünüyor bu sefer. Çocuk şöyle geri kalıyor, onu şöyle takviye edeyim, aman işte öğretmeniyle görüşeyim, napabilirim? Hani sürekli böyle bir mücadele. Sürekli bir planlama, organizasyon. Kadının zihni durmuyor ya, o zihni yoruyor insanı. (G4)

Tabii derinleştiriyo bence yani. Şöyle, kızım sürekli benim peşimde yani evde. Babası da evde hani yani ama benim beşimde, niye benim peşimdesin? (gülüyor) anne yemek diye geliyor anne işte bilmem ne, anne tuvaletim geldi anne giydir anne çıkart, hep anne yani bu hep böyle. Bu dönemde de mesela sürekli evde olduğumuz için e tabii ekstra hissediyoruz yani. Normalde işe gidiyosun, kreşte gidiyo, akşamları sadece ilgileniyosun. Bu dönemde full evde sürekli o şeye maruz kalıyosun yani. (G6)

Şöyle ki derinleştiriyor. Diyelim ki evdesiniz, eşiniz çalışıyo. İşten geldikten sonra bi yemek bi şey bi beklenti olacaktır. Dolayısıyla hani siz onu orda yapmamanız aslında beklentiyi gerçekleştirmemeniz anlamında geliyo yani aslında. O zaten yapılmalı, o rolünüz zaten olmalı. Yani bu rolünüz zaten size süreç içerisinde binmiş oluyo yani anlatabiliyor muyum yani veyahut

yapılmaması diye bi şey söz konusu değil, öyle bi seçenek yok. Ya da diyelim küçük çocuk, şimdi benim çocuğum büyük olduğu için ben onu yaşamıyorum tabi artık. Onun bakıma da ihtiyacı yok sonuçta artık kendisini idare edebilir. Ama yemek konusunda tabi yine onun organizasyonunu ben yapıyorum yani çalıştığım süreçlerde. Yani bu ekstra bi şey veriyo mu, e tabi veriyodur, yani veriyo muhtemelen. Yani şu an bi rahatsızlığını hissetmiyorum ama tabi kahvaltıdır öğlen yemeğidir bunları hep yaptık çünkü hep evdeydi hiç gitmedi. Bu artı bi yük bindi yani bizim üzerimize. (G7)

Kesinlikle derinleştiriyor yani hani evet ben çocuğum okula gitmediği için o süreçlerin içinde değilim ama yine işte o yemek yapmak, bi parka çıkmıyor olmak, sürekli evde oyun türetmeye çalışmak. Çamaşır, bulaşık, her şeyin üzerinizde olması. (G14)

Bekâr ya da çocuğu olmayan evli kadınlar da çevresindeki özellikle de çocuk sahibi kadınların bu süreci çok derin şekilde yaşadığını gözlemlediğini belirtmektedir.

Bence yani evet kesinlikle derinleştirdi. Diğer bireylerin dışarı çıkıp belli bir saatte eve gelmesi başka bir şey, bütün gün evde beraber olması başka bir şey. Diyelim ki çocuk anneye çok düşkün, ödevini ona yaptırıyor. Ama mesela akşam 7'den 8'den sonra yaptırması başka, bütün gün boyunca çocuğun her şeyiyle ilgilenmesi çok başka. Dediğiniz gibi bunu da hep kadınlar yapıyor ben de öyle gözlemliyorum. Çünkü ev işi kadına ait, evde çok vakit geçiriyor. Evde çocukla çok vakit geçirilmeye başlandı. Vardı ama süresi arttı yani şiddeti arttı. (G10)

Bence derinleştiriyor. Gördüğüm de zaten işte Instagram'da arkadaşlarımı falan görüyorum, sürekli ağır bir koşuşturmaca içerisinde gibi anne olanlar. (G11)

Çocuk bakımı sorumlulukları kadının üzerinde olduğu için bu süreçte hem çocuğun bakımı ve bakılmasının nasıl olacağı ile ilgili süreçle kadın ilgilenmekte ve izin alan özellikle kadın olmakta hem de iş yerindeki işlerinin bu süreçte sıkışması ve yöneticilerine karşı sorumluluklarını yerine getirmek durumunda kalması nedeniyle çok ciddi zorluklar yaşamaktadırlar.

Kesinlikle yani kesinlikle. Özellikle küçük çocuğu olanlar, pandemi sürecinde doğanlar. Özellikle küçük çocuklar anneye daha çok bağımlı oluyo babaya göre küçük olduğu için. Bu pandemi

sürecinde de özellikle kadınlar evden çalışıp erkekler işe gittiğinde eıı daha da anneci oldu bence çocuklar. Ben bunu kendi ailemde de gözlemledim, arkadaşlarımda da gözlemledim. Ama şöyle bi şeyi de ortaya koydu. Pandemi gerçekten kadınların çalışma hayatında ne kadar özveride bulunduğunu da bi şekilde de gösterdi bize yani. Çünkü normalde bunlar çok nası diyim, biliniyodu ama görülmüyodu belki. Sonra ben bi olay daha yaşadım onu da anlatıcam. Anne baba ikisi de …'da (çalıştığı kuruluştan bahsediyor) çalışıyo eıı söylediğim örnekte. 4 yaşında bi kızları var. …'ın (aynı kuruluş) kreşine gidiyo. Kreşte bi çocuk pozitif çıktı kapattılar o yüzden bi hafta. Pozitif olduğu için de her iki taraf da ne ananeye ne babaanneye gönderebildi çocuğu. Çünkü riske atmak istemediler, galiba anane mi babaanne mi biri ameliyat mı ne olmuştu. Daha sonra ikisi de izin aldılar ama şöyle izin aldılar. Benim arkadaşım 4 gün izin aldı, babası 1 gün izin aldı. Yani anlatabiliyor muyum? Bakın üçe iki bile değil yani dörde bir. Yani onun işi var da kadının yok mu yani onun da yapması gereken işler var. Sonra yani dönüyo, bi de döndüğü gibi zaten omuzlarında hem iş yükü hem çocuğun gibi zaten ağırlıklı olarak onda, bi de dönüyo, dört günün mailleriyle işleriyle cebelleşiyor yani, sonra eve dönüyo, kadın pert! Öbür hafta pazartesi işten çıkıyo eve gidiyo pert yani (!) (G17)

Görüşmecilere salgın sürecinin bakım rolleri konusundaki emeklerini artırıp artırmadığı ve bunlar için harcadıkları emeği pekiştirip pekiştirmediği sorulmuştur. Çocuklu kadınların tamamı emeklerinin artırdığı, bu rollerin pekiştiğini ve salgın sürecinde çeşitli rollerin annede birleştiğini belirtmiştir.

Arttırdı tabi. O çocuk işte. Çocuklarla ilgilenmemiz gereken süre dediğim gibi 2 katına çıktı kesinlikle. Şimdi hem öğretmeni olduk çocuğun hem annesi olduk hem ebeveyni hem bir şeysi olmak zorunda kaldık yani. Öğretmenler uzaktan bir yere kadar çünkü. Onlarda sağ olsunlar hiç rahat bırakmıyorlar. Günde 30 tane mesaj geliyor okuldan bana. Bir de onları takip etmeye çalışıyoruz maalesef. Aman bir şey kaçırmayayım bir şey olmasın. Şu telefonumun anımsatıcılarını ilk defa bu dönemde kullanmaya başladım sanırım. Her şeyi artık oraya yazmaya başladım artık. Yoksa unutuyorum. Diyor ki şu gün şu var, şu malzemeleri hazırla. Yani o kadar çok şeyi kafanızda tutamıyorsunuz artık zaten. Sürekli yazıyorum artık, sürekli defterler, telefon. İşte ne bileyim kendime gittim Apple Watch aldım falan bir de oradan takip etmeye çalışıyorum. Kaçırmamam gereken bir şey olmasın diye. Böyle sürekli bir işin yorgunluğu maalesef baş gösterdi yani bu süreç sayesinde. (G4)

Bekâr olan ya da çocuğu olmayan görüşmeciler salgın sürecinde anne, baba ve aile büyüklerine alışveriş yapmak gibi çeşitli destekler sağladığını belirtmiştir.

4.6.6. Şiddet Deneyimleri

Görüşmecilerden bu süreçte herhangi bir şiddetle karşılaşıp karşılaşmadıkları sorulmuştur. Çoğu bu tip bir şey yaşamadıklarını belirtirken, birkaç kişi zaten psikolojik şiddeti genelde yaşadığını, birkaçı ise devamlı evden olmaktan ya da işle ilgili uzaktan çalışma durumlarından kaynaklı gerginlikler, tartışmalar şeklinde deneyimler yaşadığını belirtmiştir. Bazı görüşmeciler ise cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle yaşadığı ya da tanık olduğu ayrımcılıkları detaylı şekilde aktarmışlardır.

> Ben bire bir yaşamadım ama karşılaştığımız durumlar oldu yani. Mesela kronik rahatsızlığı olan arkadaşların genel şirket yönetim politikası gereğince vesaire hani evden çalışmaları gerekiyor ama yöneticisi hani işe gelmesini istiyor. Böyle durumlarla çevremde karşılaşıyorum. (G3)

> Şey valla psikolojik şiddetle karşılaştım herkesin karşılaştığı gibi. Bu tamamen iletişimden kaynaklı oluyo yani mesela yetişmesi gereken bi iş vardır, niye bunu yetiştiremiyorum gibi kendinize baskı yaparsınız. Ya da hani bi tepki beklersiniz ama karşılık alamazsınız, bu da bi psikolojik baskı olabilir. Bu tip şeyleri hep yaşıyoruz yani. (G7)

> Kesinlikle, psikolojik şiddet kısmı zaten çok fazla (bir önceki iş yerinden bahsediyor). Sözlü şiddet mevcut, toplum içerisinde aşağılama vesaire mevcut. Hani bunları yaşadım. Burası için baktığımda da şöyle bir olayı duydum, hani ben yaşamadım. Bu pandemi ilk çıktığında ben burada çalışmazken, bir yöneticimiz şey demiş kendi alt tarafında çalışan bir kişiye. Bu uzaktan çalışma şeyleri için uygun değil, hani evde çocuğu olanlar vesaire için uygun değil onlar yapamaz. Çünkü evde çocuk var işte onunla ilgilenmek zorunda kalır falan. Diğer kişiler yapabilir. Eğer onlar da illa yapacaksa bir kafeye gitmek zorunda vesaire. Hani böyle bir olaya şey olmuş. Onun kesinlikle çok korkunç bir şiddet olduğunu düşünüyorum. Uygulanmadı. Direktman şey oldu onların, görüşlerini beyan etti ama böyle çalışanlar uzaktan çalışma yapmadı böyle beyan ettiği için. Olay sadece annelere patladı yani. Bir birim, ben bir yönetici için duydum. Hani kendisiyle de tanışmadım, ben geldiğimde gitmişti ama hani böyle bir şeyle karşılaştım. (G13)

> Olmadı yaa hani eğer evde çalışmamın evdeymiş gibi görünmesi de bi şiddetse bi tek onu yaşadım yani onun dışında farklı bir şiddet yaşamadım. (G8)

Bir görüşmeci ise bu süreçte cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı olarak iş yerinde yaşadığı ve kendisini çok ciddi şekilde etkileyen olayı kendi duyguları ve tüm detaylarıyla aktarmıştır.

> Eeımm ya ben bölümde aslında yaşadım bunu. Şöyle eeıı örnek veriyorum bizim bölümden benim amirim değil ama başka bir amir ama ben hani bağlı personeli değilim. Bir iş olmuş, biz birlikte bi toplantıdaydık, … Eeıı bayramdan önceki. Cuma günü de işte biz çalışıcaz ve eıı ondan sonraki hafta çalışmıycaz. ... Eıı o projenin de raporunda eksiklikler olmuş. … Daha sonra bu kişi proje yöneticisi eıım kalmış ve eksiklikler için rapora girdi yapmış. Ama dediğim gibi yani teknik konulardı, daha sonra benim şefime de mail atmış demiş ki ben yarın gelicem, … sabah saat 8'e kadar bunları bitirsin, ben gelince bakarız. Benim şefim de görmemiş bunu, bana sabah saat 8'den sonra gönderdi. Eeıı sonra ben ilgili kişiyi aradığımda telefonda, bunu dedim direkt keşke bana söyleseydiniz, eıı dünkü toplantıda ben de vardım, nelerin eksik olduğunun nelerin yapılması gerektiğinin bilincindeyim. Kaldı ki hani bitti yani bakın biz 7'de başlıyoruz mesaiye, 8'e kadar bitirsin! Yani bunun doğru olduğunu da düşünmüyorum dedim, yani benim başka işlerim de var başka hani konularım da var. ... Sonra ben bunu 8'den sonra gördüm ki ben bunu akşam görmüş olsaydım bile bi çalışana dedim 7'den 8'e kadar vakit vermek ne kadar doğru dedim. Ben bunları söylerken, gel bunları yüz yüze konuşuruz dendi ve suratıma kapatıldı. Ondan sonra bir araya geldiğimizde de toplantıda da bana çok ciddi bağırıldı. Ben burda işte fedakârlık yaptım dün saat kaça kadar kaldım sen de yapacaksın sen göndereceksin hepsini o zaman falan diye böyle konuşuldu. Yani dediğim gibi bu tek örnek de değil yani bazı konularda işte böyle yapılması gerek hayır böyle yapılması gerek denildiğinde karşı tarafın bana hep erkeklerin sesinin yükseldiğini yani hep sesini yükseltti bana karşıdaki kişi sinirlendiğince. Ya ben bunu …'da yaşadım yani, 2 kez yaşadım. Karşı tarafta bi erkeğin bana söylediğini kabul ettirebilmek için sesini yükseltmesini. ... Sonra şikâyete gitse mi ki falan diye düşündüm ama uğraşmadım işte, karşıdaki kişi tarafından hep böyle arabulucu oldu. İşte teşekkür ederim sakinliğini koruduğun için falan denildi. ... Yani haklı bile olsa böyle bi tutum doğru değil. … şefim dedi ki ben geç gördüm sana geç söyledim. Dedim ki benim numaram bütün bölümde var hani onda yoktuysa bile bi tek sizde yok ki benim numaram. … Böyle bi iş verme, böyle bi iş yaptırma şekli de yok yani. Ben kimsenin kölesi

değilim. Ben o gün bunun doğru olmadığını, şikâyet etceğimi söylediğimde de işte araya girildi özür dilettirildi. Yüz yüze de bakıyoruz diye çok şey yapmadım açıkçası. Ben orda 5 senedir bu şirkette çalışan bi personelim yani gidip de şefime söylüyo. (G17)

4.7. GELECEĞE İLİŞKİN BEKLENTİLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Görüşmecilerin yarısı şu an çalıştığı iş yerinde çalışmaya devam etmeyi planladığını net şekilde ifade etmektedir. Çoğu yaptığı işi zorluklarına rağmen sevdiğini belirtmektedir.

Planlıyorum, planlıyorum. Ya dediğim gibi neticede yaptığım işi seviyorum. Evet şirketimin sevmediğim yönleri var yok değil ama sonuçta yaptığım iş beni tatmin ediyor, tatmin eden bir iş. O yüzden de devam etmek istiyorum tabi ki. Benim beklentim. Ben 1,5 aydır da evdeyim ya şimdi evden çalışmanın da ne demek olduğunu ilk defa şimdi anladım diyebilirim. Çok zor, evden çalışmak korkunç bir şey bence ya. Evden çalışmayı tercih etmiyorum. Ben gideyim işime ama şunu isterdim, keşke çalışma saatlerimiz biraz daha insani olsaydı. Yani mesela 8-5 olabilirdi. Mesela şimdi devlet dairelerine bakıyorsunuz 10:00-4:00 çalışıyor. Bence gayet insani. Biz hani pandemiden önce de bakın bu sosyal hayatı çok aman aman, bi hafta sonumuz vardı işte. Hafta sonları belki çıkabiliyorduk bir şey yapabiliyorduk. Hafta içi tamamen ölü. Yani bu kadar olmaması gerekiyor ya. İnsanın bi sporuna gidebilmesi gerekiyor. Ben spor yapabilen bir insan değilim. Zamanım yok çünkü, yaratamıyorum o zamanı ondan mesela çok üzüntü duyuyorum. Yapabilmek isterdim ama en azından bir spor yapabilmek isterdim. Biraz daha insani çalışsaydık, çalışma saatlerimiz olsaydı daha iyi olurdu ama kesinlikle ofisten çalışmayı tercih ederim ben yani. Evden gerçekten çok zor. İş-ev gidiş geliş için sabah akşam 45 dakika 1 buçuk saati buluyor o da. Evden çalışınca bu olmuyor ama evden çalışmak daha zor. İki oğlanla çalışmak zor valla. (G4)

Evet. Sadece maddi değil yani duygusal tatmin de çok önemli. Ben yaptığım işi çok seviyorum yani. Hep aynı işi yapmıyorum hep bi yenilikçi tasarımcı işlerle uğraştığım için hep bi ufkun genişliyor yani hep bi şey öğrenmek zorunda kalıyosun. O tarz olmasını çok seviyorum yani. Normal konuta geçsem kopyala yapıştıra geçeceği için o beni tatmin etmiyor olcak. Hem de çalışma arkadaşları çok önemli. Ben hep eğlenebildiğim bi ekiple çalışıyorum, konuşken girişken o tarz bi insan olduğum için çok keyifle gidiyorum…. Severek işini yapmak çok önemli. (G19)

Görüşmecilerden dördü de aynı yerde çalışmayı düşünmekte ancak daha iyi koşullarda devam etmeyi istemektedir.

> Planlıyorum. Yani farklı benimki tabi birazcık. Mesela şirketteki ofise gitmek yerine, … (çalışmalar yaptığı bir üniversiteden bahsediyor) ofisimize veya … (çalışmalar yaptığı diğer bir üniversiteden bahsediyor) gelmeyi tercih ederim. Daha böyle işte açık internet, odaklı çalışma, işte o alt yapının kullanılması tabi işleri çok değiştiriyor. Kendi kendine ofisin bilgisayarında bir şey yapmaya çalışmaktansa. İşim gereği yani öyle bir şey tercih ederdim. Keşke şirketim de böyle baksa olaylara. Yani dileyen dilediği yerde çalışabilir aslında. Yeter ki çıktısı nedir onu kontrol etsinler bence. (G11)

Görüşmecilerden beşi daha iyi bir teklif gelirse ya da şu an üzerinde çalıştıkları projeler ile ilgili deneyimlerini kazanarak uzun vadede içinde bulunduğu koşullarda çalışmayı düşünmemekte, ayrılmayı planlamaktadır. Biri ise kamu sınavları için çalıştığını belirtmektedir.

> Ya valla biraz aldıklarımı aldıktan sonra, belli şeyleri tamamladıktan sonra projedeki belli aşamaları. Ya onların beni terfi ettirmesi lazım, tatmin sağlaması lazım. Bu maaşla ve bu pozisyonla devam etmek istemem yani birkaç sene sonra. Dolayısıyla ya iş yerim değişecek ya burada bir şey olması lazım diye bakıyorum yani. Ya sormayın ya, bu erkeklerin işi. Azıcı çekiştireceğim gibi olacak ama. Daha önce de yani hani başka ekip arkadaşlarım da oldu, bu proje 3 yıldır var. Önceki 3 yılda da bambaşka insanlarla çalışıyordum ama genel olarak erkeklerin hani çok teknikten anlar, daha iyi matematik bilir, daha zekiyimdir tavrının altında o özgüvenle çok fazla teknik detayı atlamasından çok şikayetçiyim yani. Sürekli arakalarını toplamak gerekiyor, gerçekten öyle. Sürekli bir, yani iş yerinde veya evde onların bir anneye ihtiyacı olduklarının farkında değiller yani. Ama öyle, ki bu projede çok inanılmaz hatalar da yaptı erkek olan arkadaşlar. Artık sürekli arkalarında ikinci bir göz olmaktan hani biraz da yaşça da ekipte en yaşı büyük insanım. O pozisyonda olmaktan bunalıyorum çok. (G14)

4.7.1. "Yeni Normal" Algısı ve Adaptasyon Süreci

Görüşmecilerin büyük kısmı "yeni normal"i maske takmak, mesafeli olmak, sosyal izolasyon, izole yaşam, sosyal aktivite yapamamak, dışarı çıkamamak, dışarıda yemek yiyememek, her şeyi evden halletmek, daha temkinli davranmak, yeni ve ekstra hijyen kuralları, çevrim içi toplantılar, sanal ortamda görüşmelerin artması, yasaklar, saat kısıtlamaları gibi negatif olarak yorumlamaktadır. Diğer yorumlar, dijitalleşme, ev hapsi, işleri halletmekte zorlanma, ofiste daha az kişiyle çalışmak, sosyal toplanmaları açık havada devam ettirme, market gezme ve araba yıkama gibi etkinliklerin artması, kapanma süreci, bilim kurgu, aşılanmayla gelinecek aşama gibi tanımlamalardan oluşmaktadır.

> Yeni normal maske takmak. Kimseyle tokalaşıp sarılamamak demek. Birisi yanından geçerken maskeyi yukarı kaldırmak demek. Teniste el sıkışamamak demek. Raketleri çarpıyorsun. Ev bi boşluklu oturmak demek. Yani yeni normalde ofis düzenine bağlı olarak değişir ama daha az kişiyle çalışmak demek. (G2)

> Yeni normal adapte ister istemez oldu, olmaktan başka çaremizde yok açıkçası. Dediğim gibi sosyal hayatımız sıfır hafta sonları hiçbir yere çıkamıyoruz. Biz restoranlar açıldığında bile gidip 1 kere falan yemek yedik sanırım. Quick China'yı çok seviyoruz. Benim evde yapamadığım bir suşi var, onu yemek için gittik biz de bir kere. Onun dışında her şeyi evden halletmeye çalışıyoruz. İster istemez maalesef adapte olduk yani. (G4)

> Valla yeni normal böyle olacaksa hiç olmasın. Sürekli böyle olmasını istemiyorum tabi ki. Bir an önce her şey düzelsin tabi ki, bu normal değil anormal benim için. Normallerin dışında bir durum. Eski durumlara geri dönek istiyorum, temiz hava alabildiğimiz, bir yerlere gidebildiğimiz, birilerinin bize geldiği bizim de onlara gittiğimiz. Ya bir arada olmayı seviyorum ben insanlarla. Sosyalliği seviyorum, çok yalnızlığı sevmiyorum açıkçası. Şimdi herkes zaten kendi alanında yapayalnız. Hep bir ya bir insta'dayız ya bi telefonda bir şeylere bakıyoruz ya TV de bir şeye bakıyoruz. Artık iyice sanallaştık bence. Ama ben böyle birebir konuşmayı seviyorum. Mecbur kalıyoruz, mecburen. Kullanmak zorunda kalıyoruz teknolojiyi. Tabi ki yararlı kullanıldığında çok güzel ama tüm vaktini aldığında iyi değil. Çok yani bizi bağımlı esir haline getirdiğinde kötü. (G5)

Görüşmeciler soruları, sürecin yorgunluğu ile bir yandan bu süreçten bir an önce kurtulma isteği bir yandan umutsuzluk, korku, gelecek kaygısı ve "normal" günlere özlem duygusuyla yanıtlamıştır.

> Adapte olamadım ya ben çünkü sosyal, dışa dönük bi insanım. Yeni normali sevmedim, bunun devam etmesini istemiyorum yani. Benim için yeni normal negatif şeyler duygular uyandırıyor ve gelecek kaygısı uyandırıyor, özellikle çocuğumla ilgili gelecek kaygısı uyandırıyor. (G8)

> Kısmen olduk ama biteceği günü de iple çekiyoruz diyelim. Aynen yani televizyon seyrederken aa filmdekilere bakıyoruz aaa maskesizler filan psikolojimiz bozuldu. Eski filmler eski şeyler ya da eski gittiğimiz oteller, ay ne güzel maskesizdik diyoruz, işte denize giriyomuşuz hep beraber yemekhanede yemek yiyomuşuz dip dibe oturuyomuşuz. Yani asansörde dip dibeymişiz 15 kişi hastane asansöründe beraber 20 kişi beraber. Ve yani aklımızın ucundan böyle bi şey gelmiyodu yani. Hakkaten çok ne biliyim şey gibi science ficton gibi bi şey yaşıyoruz yani bilim kurgu gibi. (G16)

Görüşmecilerin çok azından bu sürece ilişkin evden çalışma rahatlığı, sosyalleşmek istemedikleri kişiler ve akrabalarla daha az görüşebilmiş olmak, çevrim içi toplantılarla daha verimli bir iş hayatı gibi yorumlar gelmiştir.

> Yeni normal benim için aslında çok şey ifade ediyor. Daha büyük rahatlık. Devam etmesini isterim açıkçası. Çünkü Türk çalışma yapısında evden çalışmak ve böyle bir durumla karşılaşmasaydık kabul edilebilir bir şey değildi bence. Çünkü hep daha fazla çalışmamızı daha fazla iş yerinde bulunmamızı talep ediyor yöneticiler genel baktığımızda. Bence bununla birlikte artık hani yerleşmiş bir kalıp var evden de çalışılabiliyor. Ve gayet de yürüyor. Özellikle çalışanlar bunu bence yürütmekte çok istekli oldukları için yöneticilerin de aklında olumsuz bir yansıma yaptığını düşünmüyorum. (G3)

> İşte bazı açılardan memnunum böyle işte o bayramlarda ben akraba ziyaretlerinden falan pek hoşlanmıyorum. Kendi ailem beni buna zorunlu tutmazdı ama evlendikten sonra eşimin ailesi biraz böyle surat asmaya başladılar ama bu iki bayramdır bunun olmaması beni mutlu etti. Yeni normalleşme daha böyle devam ederse daha sosyalleşirsek istemediğimiz insanlarla mutlu olacağım. Ondan sonra toplantılar falan da böyle online olunca verim arttı bence, çünkü işte gidiş

geliş çok zor oluyordu. Bir de mesela hemen konuya giriliyor falan. Eskiden yok çay mı içersiniz kahve mi içersiniz, nasıl gidiyor, hayat nasıl falan filan bir sürü sohbetler. Uzun uzun 3 saat toplantı oluyordu mesela, şimdi daha kompakt oluyor. Yani yeni normalleşmede bunlar olursa bence devam edebiliriz bu şekilde. Ne bileyim iyi bence. (G11)

Bu sürece adapte olup olamadıkları sorulduğunda, görüşmecilerin yarısı adapte olamadığını, yarısı adapte olmaktan çok alıştığını ya da adapte olmak zorunda kaldığını, bunu sorgulama fırsatı olmadığını veya adapte olduğunu ama bu durumdan hiç memnun olmadığını, mutsuz olduğunu dile getirmiştir.

Adapte olduk herhalde ya. Çok maskeye alışamasam da. Maske yüzümü kabarttığı için sevmiyorum. Akne mask diye bir şey var dedi yani literatüre giriyor dedi doktor. Doktora gittim yani sırf onun için. O yüzden şimdi tedavi görüyorum. (G2)

Yeni normal bence çok temkinli davranmak, önceden hiç düşünmediğimiz unsurlar şu an hayatımızda sürekli düşündüğümüz şeyler haline geldi. İşte mesela elimizi yıkama tabii ki de elimizi yıkıyorduk ama kaç, ne kadar yıkıyorduk. Ya ne bileyim ben şeyi hatırlıyorum belki ben biraz pismişim. Bir bankın üzerine elmayı falan koyup alıp yediğimi hatırlıyorum yani şimdi mesela korkunç geliyor. Mesela konsere gitmek korkunç geliyor yapamam yani insanlarla bir arada. Bir arkadaşının tabağından bir şey almak mesela çok düşünür olduk. Ben adapte olamadım, inşallah olurum. (G10)

Yani aslında biraz şoklayarak adapte olduk. Başka bir şansımız olmadı, zamanımız olmadı, düşünme fırsatımız olmadı. Birden öyle yaşamak zorunda kaldık, öyle yaşadık. Hani çok fazla da sorgulamadık ne yaşıyoruz diye, çok fazla şansımız olmadı alışalım diye direkt alışmak zorunda kaldık. İnsan bazen düşünüyorum benim eskiden de hayatım vardı, ne güzel buluşurduk görüşürdük arkadaşlarımızla birlikte ama yani şey böyle kapalı süreç gibi, bir kayıp yıl gibi görüyorum ben bu süreci açıkçası. Kayıp olmuş bir yıl gibi. 1 yıl olur inşallah, Allah söyletti. (G15)

Adapte olmak zorunda kaldım, çok adapte olduğumu söyleyemiycem. Yeni normal olarak ben dışarı çıkamamayı çok kabullenmiş değilim açıkçası. Bir an önce düzelsin şeyindeyim yani. Hâlâ kabullenmiş değilim yani bi buçuk sene oldu sanırım, benim için hâlâ normal değil. (G19)

4.7.2. Çalışma Biçimine Dair Beklentiler

Görüşmecilere yarı zamanlı/tam zamanlı ya da ofisten/evden olmak üzere nasıl bir çalışma yaşamına sahip olmak istedikleri sorulmuştur.

Özellikle çocuk sahibi olanların çoğu haftanın yarısı evden yarısı ofisten çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Bu tür durumlar kadınları toplumsal cinsiyet rolleri içerisine daha çok hapsetme riskini barındırmaktadır.

> Yarı zamanlı tercih ediyorum, çünkü bizim bazı işlerimiz ofiste daha verimli geçiyor. Sabit olmasını tercih ederim. Mesela perşembe cuma evden haftanın diğer 3 günü ofisten gibi tercih ederim. Çünkü bizim bazı işlerimiz çok raporlama yani burada fiziksel bulmamıza gerektirmeyen şeyler de oluyor. O günler evde kalmayı tercih ederim. Mesela sabah çocuk 8 gibi uyanıyor onu emzirip çıkmayı tercih ediyorum. O zaman işte şirkete hep geç kalıyorum. O yüzden şimdi işte geleceğim güne onu kalkıp uyandırıyorum, mesela istemediğim durumlardan biri. Evde olmayı o yüzden tercih ederim ama buraya da gelmem gerekiyor. Bir esneklik güzel olabilirdi bu süreçte. (G1)

> Şartlar el verdiği sürece, şu anda pandemi döneminde olduğumuz için haftanın bir günü home office olabiliyoruz biz. Onu kullanmayı düşünüyorum ben de diğer arkadaşlarım gibi. Ama bu süreç geçtiğinde normal ofis hayatına dönebiliriz. Zaten kızım da kreşe hayatı olacağı için o da orada vakit geçirmiş olacak ve bizim için herhangi bir problem olmayacak. Ben evden de seviyorum ofisten de dengeli benimki. Ama evden, şimdi kızım evde olduğu için evden olan kısmı daha çok seviyorum açıkçası. Onunla bir arada olabilmek adına. Şimdi bi işimi yaparken onu görmek hoşuma gidiyor açıkçası. İlgilenebilmek ne bileyim, öyle daha iyi. Öbür türlü sırf işle ilgili oluyor ama böyle hem çocuk hem iş yani hepsi bir arada oluyor güzel oluyor. Sevdiğim de yanımdayken sıkıntı yok. Benim için dengeli olması güzel ama kreşe gidemediği zamanlar böyle evde oluşum tercihim. Home ofis daha iyi oluyor benim için. Çocuğumla da ilgilenebilmek adına. Ama ofisten de çalışmak güzel, güzel değil diyemeyiz. Düzenli. Sonuçta hani belli bir vakitte gidiyorsunuz, öğle yemeğiniz saatli, akşam çıkıyorsunuz saatli. Ama evde o saatler şaşabiliyor. İstediğiniz zaman yiyebiliyorsunuz istediğiniz zaman dinleniyorsun. Hani o saatler değişiyor, dengesizleşebiliyor, o disiplini evde çok fazla oluşturamıyorsun aslında ama orada bir rutin var hani okul gibi diyelim. (G5)

Ya ben bi kere bu model, dediğim gibi baştan beri ben olumlu taraflarını daha çok görüyorum. O yüzden ben tamamen iş olmazsa, evde çalışma süreleri de olursa bu çalışma içersinde, esnek çalışma süreleri olursa daha etkili olabileceğini, daha etkili bi çalışma rotamı olabileceğini düşünüyorum. Pandemi sonrası da. Yani böyle belirli günler evden çalışılabilir, esnek çalışılabilir. İş yerinde haftanın 5 günü bulunmak durumunda olmayabiliriz. Çünkü böyle olduğu zaman daha etkili oluyo. Yani bi şekilde planlıyosunuz programlıyosunuz. Şimdi evde olunca tabii ev içinde yapmadığınız işlerin de farkına varmaya başladınız. En azından onlar da planlanıyo. Bu sefer hafta sonuna size çok fazla yük çok fazla şey kalmamış oluyo. Siz hafta içinde bazı şeyleri yapıyosunuz. Ya da hafta içi bu sefer akşam işten gelince haldır haldır yemek yapmaya çalışmıyosunuz. Yani gündüz o işi halledebiliyosunuz. Yani bence böyle bi model, %50-%50 olmasa dahi en azından 1 gün 2 gün esnek çalışma modeli, evden çalışma modeli olarak ilerlese, bence güzel olabilir. (G7)

Yarı ev yarı ofis olabilir. Dediğim gibi esnek çalışma saatleri içerisine esnek çalışma yeri de girebilir yani. Doküman çalışırken ve sessizliğe ihtiyacım varken eğer evimde uygun ortam varsa bence evimden çalışabilirim. Sürekli şeye vakit ayırmak, bir yere gitmek fiziksel olarak orada kalmak zorunda olmak bence gerekmiyor yani. Yeni normalde bu esneklik insanlara tanınabilir bence. Bence bu süreç insanlara şunu da gösterdi yani biz gerçekten 45 saat orada kalıyoruz ama aslında 45 saatlik iş yok yani. Evden çalışan kişi 45 saat o işi yapmıyor hani. Yemeğini de gidip yapabiliyor ama işte bir kahvesini de içiyor ama geri dönüyor ve işine daha konsantre çalışıyor. Çünkü o iş sorumluluğu. Eğer çerçeve iyi çizilirse evden çalışmanın da daha faydalı daha verimli olduğu zamanlar var yani. Tabi ki mesela benim gidip laboratuvardaki bir analiz cihazını kullanmam gerekiyor yani %100 evden çalışamam. (G14)

Özellikle 5 yaşın altında küçük çocuk sahibi olup onunla birlikte evden çalışamayacağı için ofis tercih edenler de bulunmaktadır. Çocuğu olmasa bir hafta evden bir hafta işten çalışmayı tercih etmektedirler.

Şöyle, ofisi tercih ederim yani çünkü dediğim gibi çocukla yapamam yani evde öyle bi durumu. Çocuk olmasaydı evi tercih ederdim yani hani bilmiyorum onu da söyleyenler de şey diyo evde yorucu oluyo işte falan da diyorum evinde ne kadar yorulabilirsin ki yani (gülüyor) otur işte bilgisayarın başına. Bence en güzeli o aynen bence şey işte herkes bi yerde adapte oldu ya artık online toplantılar falan. Hı mesela bence en güzel yanı bu oldu toplantı giriyosun çıkıyosun bitiyo.

> Öbür tülü toplantıya hazırlan, işte kim gelcek kim gitcek nasıl gelcek nası gitcek vs onlar falan bitti yani çok güzel oldu. Ya evet toplantı arttı, biraz da şeyden de arttı o. Online olunca anlaşamıyo mudur nedir acaba insanlar o yüzden bi yerde bi tıkanıyo galiba o yüzden bi daha toplanalım oluyo her seferinde. Çocuk olmasa şey tercih ederdim ama bi hafta evde bi hafta işte. Her zaman tarım tercihimizdir ama. (gülüyor) kendine zaman ayırmak açısından açıkçası. Yarım yarım insanlarla temasın daha azalıyor, bence hasta olma ihtimalin daha azalıyo yani bu dönemde, o yüzden tercih ederdim bu dönemde. (G6)

Çalışanlar Türkiye'deki mevcut çalışma saati uygulamasını çok uzun bulmakta, devamlı ofisten çalışmak yerine esnek çalışma ya da haftada belirli günler evden çalışılmasının verimi çok artıracağını düşünmektedir.

> Daha insani saatler içerisinde çalışabilirsek çok daha verimli ve mutlu olacağız diye düşünüyorum ben yani. Sabah gözümüzü açmadan şirkete gidiyoruz, akşam kışın hele güneş yüzü görmüyoruz. O gerçekten yıpratıcı bir şey aslında. (G4)

> Şu anda ben kendi özelimden dolayı yarı zamanlı diycem. Ama normal koşullarda çalışma saatlerinin daha kısalması gerektiğini düşünüyorum. Mesela gün de git gel total'de 9 saat çalışılması, normalde git gel totalde 12 saat. 9'da iş başı yapıyım, 3'te 4'te işi bitireyim geleyim evime gibi. Ve tabii ki haftanın yarısı evde yarısı ofiste. Bence bu yarı yarıya olmalı zaten. Tabii ki herkesin kendi tercihidir ama yapılan araştırmalar mesela yalnız yaşayan insanların da çok ciddi depresyona girdiğini gösteriyo ya da herkes evde de mutlu değil zaten, bazı insanlar için de iş yeri kaçış yani. O yüzden haftanın iki üç günü ofis iki üç günü ev bence dengeli oluyo. (G8)

Çalışmaya bir süre ara vermiş olması ve ev, küçük çocuklarına bakmak gibi sorumluluklarının, odaklanma problemlerine yol açabileceği düşüncesiyle evden çalışmayı düşünemediğini düşünenler de bulunmaktadır.

> Ben 4 yıl işe ara verdiğim için şu an benim için ofise gitmek en güzeli. Ben ofise gitmeyi özlemişim çünkü o iş disiplinini seviyorum ben. İşe gidince odaklanabiliyorum. Ben eve olsam dur bir kuru fasulye koyayım ya bir yanda tıkırdasın ben çalışırken diyebilecek bir yapıdayım. O yüzden bir de hele evde çocuklu eğer okul kapalıysa evden ben iki çocukla home office çalışmam imkânsız. O yüzden ben ofisten çalışmayı tercih edenlerdenim. (G12)

Bekâr ve çocuğu olmayanlar ile evli ve çocuğu olmayan görüşmecilerin çoğu, evden çalıştığında çok daha fazla çalışması, odaklanma problemleri ve sosyal ortamda bulunma isteği ya da çocuklu olsun olmasın üretim odaklı çalışmaları olması gibi nedenlerle ofisten çalışmayı tercih etmektedir.

> Devamlı ofis. Ofiste daha az çalışıyorum. Kesinlike ofiste daha az çalışıyorum yani. Ve dediğim gibi daha sosyal geçiyo yani. Zamanın nası geçtiğini anlamıyorum ben ofisteyken, gidiyorum akşam olmuş çıkıyorum. Evdeyken öyle akıcı geçmiyo bana gün. (G19)

> Ofiste olmak isterim hani ben evde olmayı çok sevmiyorum. Ama şeyi isterdim yani dediğim gibi, yarı zamanlı da değil ama biraz daha esnek o esnekliği isterdim yani. Özellikle bu süreçte iyi olabilirmiş yani, en basiti alışveriş yapamıyoruz yani mesela marketler kapalı. Mesela 2 saat çıkayım yapıp geleyim. Şu an aslında var öyle şansımız da çoğu insanın da yok yani. (G10)

> Yok, ben ev ortamında çalışamıyorum, çabuk dikkatim dağılıyor çünkü. Birazcık da şey yani titizlik de var. Saç yere dökülse gözüm oraya dikiliyo falan böyle benim. O yüzden evde çalışamazdım. O yüzden galiba Allah bana onu bildiği için böyle bir iş nasip etti. Bu kadarı da fazla, çok doğru değil. Ama biçok şey öğrendiğim için bir sonraki eeıı olursa işimde ikisinin ortası isterdim yani tam zamanlı iş yani. Çok bu kadar da yıpratmak istemezdim. Ama zaten yıpratmamın sebebi öğrenmekti o bambaşka bi şey. Öğrenemediğim şeylere kafa yormak içi ikisinin ortası. Yani şimdi zaman yönetmeyi, planlı çalışmayı, projedir ne işte ne yapılıyo, burda çok fazla çeşit var hani. Ben kimya mühendisiyim ama çok fazla kimyayla ilgilenemiyorum. Daha çok makine mekatronik elektronik bunlara da kayıyosunuz. Kimyayı zaten biliyorum. Biçok şeyi bilmek kurtarıcı bazen yeterli olabiliyo. Benim bu kadar mesaiye kalmamın sebebi öğrenmekti. Kendi işimi yapmak için bu kadar mesaiye kalıcağımı düşünmüyorum. Biraz da çünkü diğer hayatıma da odaklanmak istiyorum. (G20)

4.7.3. Çalışma Saatlerini/Yerlerini Belirleme Esnekliği

Görüşmecilere, çalışma alanına ilişkin sorumluluklarını yerine getirme şartıyla çalışma saatlerini kendilerinin belirlemesinin isteyip istemedikleri sorulmuştur. Yirmi görüşmeciden on yedisi istediğini belirtmiş, iki kişi bunu zaten yaptığını, sadece eğitim

sektöründen olan bir kişi ise bunu sağlamanın zor olabileceğini belirtmiştir. Görüşmecilerin zamanın kullanımı esnekliğine ek olarak; havacılık sektöründe olup salgında ofisten çalışma durumu olan görüşmecilerden, çalışılan yer açısından da bir esneklik olabileceği, yöneticilerin sonuç odaklı ve çıktılar üzerinden değerlendirmesi gerektiği yönünde düşünce ve istekler bulunmaktadır.

> Süper olur, harika olurdu. En büyük isteğim bu olurdu herhalde. İş bize verilsin biz işi yapalım hani. O zihniyet bize yerleşemiyor ya maalesef. Bizim Türk insanı maalesef suistimale açık. Bir Avrupalı zihniyeti bizde yok. Avrupalılardaki o sorumluluk hissiyatı, ne bileyim işini zamanında yapma sorumluluğu. Bizde çok suistimale açık kişiler de olabiliyor. Yani o yüzden uygulanamıyor maalesef. (G4)

> İsterim. Bir tek zamanın yanı sıra yerini de belirlemek isterim. Bence yakında öyle olacak zaten diye düşünüyorum. Eğer işini yapabiliyorsa, herhangi bir yerde herhangi bir zaman yapsın insanlar. Mesela arkadaşım öyle diyor, Almanya'da çalışıyor bir şirkette. Diyor ki işte hani zaten benim kontratım home office içeriyordu. Pandemi dolayısıyla iyice anladık, ben verimli olabiliyorum home office olarak da bundan sonra da böyle devam edecek diyor bu şekilde. Bu şekilde pandemiden sonra da çalışacağım diyor. (G11)

4.7.4. Kadın Çalışanlar için Önlemler

Görüşmecilere iş yerlerinde kadınlar için önlemler alınması gerektiğini düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. Görüşmecilerin çoğu, kadınlara özel bir önlemin gerekli olmadığını, eğer önlem alınacaksa kadın erkek farkı gözetmeksizin küçük çocuğu olanlar için önlemler alınabileceğini belirtmiştir. Hamilelik dönemlerinin de bu kapsamda değerlendirilebileceğini belirtmişlerdir. Şirketlerinde var olan bazı uygulamaların, çocukları yalnız anneleri üzerinden tanımlayan cinsiyetçi bir bakış açısıyla hayata geçtiği görülmüştür.

> Düşünüyorum mesela hamilelik dönemi farklı bi dönem. O zaman işte mesela esnek çalışma saatleri gerekli. Çünkü gün içinde mesela öyle uykunuz geliyo ki masaya başınızı koyup

uyuyosunuz hamileyken. Ben iş yerinde çok öyle yaşamıştım. O yüzden işte kadın çalışanlar için esnek çalışma saatleri ya da işte dinlenme odaları gibi şeylerin yapılması gerekiyor hamilelik için. Anne olduktan sonra mesela yarı zamanlı çalışmayla ilgili bi kanun geldi ya onun gerçekten uygulanması. Mesela ben talep etmiştim ama kabul edilmemişti. 2016 yılında kanun maddesi gelmişti. Dilekçe verip talep ettiğinizde vermek zorundalar aslında bir hak yani bu kanun. Ama eı özel sektörde çalışıyosanız yöneticiniz hayır derse o işin sonu çok da hayırlı olmuyo. Çocuk olduktan sonra anneye ya da babaya -şu an babalık izinleri çok popüler ya- mesela iki üç ay izin verilmesi annelerin yanında olmaları için. Kadınlara iki üç yıllara varan ücretsiz izinlerin verilmesi ve işe dönebileceklerinin garanti altına alınması. Kreşlerin çok yaygınlaştırılması gerekiyor. Kreş çok ciddi bir sorun inanın yani bi kere özeller çok pahalı, uzun çalışma saatlerine uygun olan yerler çok pahalı. Devlete gönderemiyosunuz zaten çünkü devletin saatleri uygun değil. Tam zamanlı denen yerler bile dokuz buçuk öğlen iki iki buçuk arasında yani kim ikide çıkıyo işten? Bi öğretmen olsanız ya da kendi muayenehaneniz olsa çıkarsınız ama bizim gibi çalışanlar o saatler hep ofisteyiz yani iş yerindeyiz. Kreşlerin ya iş yerlerinin özel yapması gerekiyor ya da devletin çok ciddi şekilde kreşleri, okul öncesi yerleri yaygınlaştırması gerekiyor. Şirket para desteği veriyo, anlaşmalı olduğu bazı kreşler var, o kreşe gönderirseniz yarısını şirket ödüyo. Ama sadece çalışan annelere veriyo. Ama çoğu iş yerinde de böyle zaten, çocuk annenin bir parçası olduğu için (!). (G8)

Pandemi sürecinde biraz şey belki bizim ofiste şu an var hamile bir çalışan. Belki onlara daha fazla esnek çalışma saati falan olabilir. Yani evden çalışmak istiyorsa ve işleri evden yürütülebilecek işlerse hamilelik sürecinde bu pandemide özellikle evden çalışmasına izin verilebilir. 19 haftalık demişti. Üst yönetimle konuşsa aslında olabilir bence. Şeymiş 2 hafta evden 2 hafta ofisten çalışıyorlarmış dönüşümlü. İki kişi aynı pozisyonu yürütüyorsa. Kendi aralarında sözleşiyorlar. Galiba salgının başından beri böyle evet. Eşleniği yoksa hep geliyor am katı bir kural yok aslında, ben bir hafta evden çalışmak istiyorum derse olur aslında, onu tam bilmiyorum. Ona ahkam kesmek istemiyorum. Mesela … (önceki çalıştığı şirketten bahsediyor) şey, bir hafta iş bir hafta ev çalıştılar hep. Eti'de satın alma finans birimleri, arkadaşlarım olduğu için full evden çalışıyorlar 1 senedir. (G12)

Eşitlikçi yaklaşalım sadece kadın çalışanlar için değil hani ıı çocuğu olan her ebeveyn için olması gereken bi durum. Aa kesinlikle düşünüyorum. Benim şimdi çocuğum yok ama yani annesi babası

…'da çalışan arkadaşlarım var. Diyolar ki mesela okula başlayınca nası olucak servise nası binicek bu çocuk, okul 9'da başlıyo mesela, 9'da o çocuk okula nası gidicek? Çok haklılar. İş hayatında aslında yani yöneticilerimizle çalışan kişilerle aramızdaki psikolojik durum beni rahatsız ediyo yani çalışma koşullarıyla ilgili beni rahatsız eden bi durum yok. (G17)

Ben açıkçası bu konuda biraz şey bakıyorum yani. Ne kadar kadın diye ayrı davranmaya başlarsa o kadar ayrıştırıldığına inanıyorum. Bizim ofiste de hani dediğim gibi, tek bi tuvalet var, bayan tuvaleti ayrı değil mesela. Zaten 6 yıldır tek ben olduğum için ayrı bi tuvalet. Bilmiyorum bundan sonra yaparlar mı? Ben bundan çok mutlu oldum yani. Hiçbi zaman bana yani sen bayansın diye ayrı bi ilgi ayrı bi sınıflandırmaya girilmedi ve bence böyle olması gerekiyor. Yani sen bayansın sen kadınsın sen şunu yapma sen şunu etme ya da sana böyle davranalım gibi bi şeye girildiği zaman toplum genelinde de böyle bi şey oluşuyo ve dışlanmaya, ayrıştırılmaya başlanıyoruz. O yüzden bence herkese eşit davranılmalı yani bayan diye özel bi şey yapılmamalı. (G19)

İş yerlerinde kadınlar için önlem alınacaksa bunun kadınları ayrıştırmaya ya da kadınları arka plana düşmesi gibi tehlikeler yaratmaması gerektiği düşünülmektedir.

Yani evet işverenin de bakış açısı, bu biraz kadınların elini eteğini çektirmek amaçlıysa ben fazlasını da o anlamda zararlı görüyorum. İşte çok fazla süt izni, çok fazla çocuğa bakma adı altında sürekli bi kadınları eve sokma dolayısıyla ondan da bi dozu olmalı. Emzirme odası yapabilir mesela, kadın işte ne biliyim yarım saat sabah yarım saat öğleden sonra orda emzirebilir. Ama mesaisine sonra döner devam eder yani. Direkt öğleden sonra hadi git çocuğun çıkmıştır da fazla yani. Devlette çok görüyorum ben onu, alıp çocuğunu üç buçuktan sonra işe getiriyor, o da doğru değil. Kampüs içine kreş yapılabilir, o anlamda bizim üniversitenin var mesela hemen fen fakültesinin orda kreş. Alıyosun oraya bırakıyosun çıkınca, sonra işine geri dönüyosun. Yani işle evin iç içe olması hoş değil. Çok eve de eeıı iteklemek kadını doğru değil. Dolayısıyla iş yerinde kadını rahatlatmak en mantıklısı. Kuruluşumuzda kullandıkları bi oda var, doğumdan sonra süt sağıp buzdolabına koydukları bi yer ayarlanmıştı. Ama kreş yok. Olabilir tabii neden olmasın. Belki İstanbul'da varsa bilmiyorum. (G16)

Kimileri ayrı önlemden ziyade, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadının yapması "uygun görülmüş" işler için bir esneklik tanınabileceğini belirtmiştir.

> Anneler için ayrı birtakım şeyler olabilir. Özellikle bu süreçte kreş kapalı gibi durumlar oluyor. Onlar için ayrı şeyler olabilir. Ya biraz daha esnek olması lazım burada insan kaynaklarının. Mesela 10 gün kapandı şey ya da 17sine kadar 20 gün biz, ben bir anda ortada kaldım ben annemle nasıl geleceğini planlayamadık. Annem gelmese benim işe gelmem gerekecekti. Biraz daha esnek olmaları gerekiyor bu tarz yani devletle en azından uyumlu. (G1)

> Yani farklı önlemden ziyade daha esnek olunması olabilir dediğim hani. En azından işte bir toplantı var evimden katılabilir miyim? Çocuğumla ilgilenebilir miyim gibi. Çünkü hep şey oluyor yani, gerçekten kadından bekleniyor. Çocuğa bakmak diyince eşiniz tüm günü çocukla geçirmek fikrine şey bakmıyor, bakamam diyor yani. (G14)

4.7.5. Ev İçi Emek Süreçlerine İlişkin Önlemler

Görüşmecilere ev içi emek süreçlerine ilişkin ne gibi önlemler alınması gerektiği sorulmuş ve bu soru ile bu konuya ilişkin algıları ve bu konuyu nasıl anlamlandırdıkları ölçülmeye çalışılmıştır.

Kimi görüşmeciler salgın süreciyle alakalı yorumlar yapmış, kimileri kendi hayatından bağımsız ve genel olarak yorumlamış, kimileri ise farklı öneriler sunmuştur.

Bir görüşmeci salgın sürecinde evden çalışmalarda iş yerlerinin yemek parası vermediğini ve bunun sağlanmasının uygun olduğunu belirtmiştir.

> Yani şöyle mesela, biz çok hissetmiyoruz ama evde çalışırken yemek parası verilmiyor mesela. Onlar destek olarak, manevi bir şeyi yok ama belki onlar desteklenebilir maddi olarak. (G2)

> Bu açık kapı sorularının mesela şey diyolardı, öğle yemeği hani bize yardım olcak mı falan diye, açık kapı CEO'yla yapılan bi toplantı. Eeıı orda CEO şöyle yanıt verdi. Hani dedi yok böyle bi şey düşünmüyoruz, öğlen de yemek çıkıyo, isteyen gelip yiyebilir. Öyle evde kalınca da bitakım şeylerin maliyetleri de artmış da oldu. Biz çok market de söylüyor olduk. Şirket evde kalınca böyle bi yemek kartı verebilir, internetle ilgili destekler sağlayabilir. Bizde yok bu uygulama ama yapılması mantıklı geliyor bana. (G18)

Sosyal hakların düzenlenmesi, emeklilik yaşının düzenlenmesi, dışarıda çalışmayan evdeki kadınların da emekli olabilmesi, ev içi emeğin ücretlendirilmesi gibi öneriler gelmiştir.

> Yani tabi burada sosyal hakların tekrardan düzenlenmesi olabilir. Tabi ne kadar sosyal bir devletiz orada da birazcık. Mesela çok geç emekli olacağız, onu düşünmeden edemiyorum yani. O kadar çalışıyoruz vesaire ama. Burada yeni sosyal düzenlemelerin olması gerektiğini düşünüyorum. Emeklilik yaşım beni çok korkutuyor. (G3)

> Ya bence tabi ki de devletin o konuda destek vermesi gerekir. Devletin evdeki kadınlara da destek vermesi gerekir bana göre. Birçok insan iş bulma imkânına sahip değil ama evinde birçok işi yapabilme imkânına sahip. El emeği olur farklı şeyler olur, onu belediyelerin bile desteklemesi gerekiyor bana göre. Yemek olabilir bu yani yeteneği ne yöndeyse. Bu konuda kadınlarla belediyelerin iç içe olması gerekir. Evdeki bayanların bence tespit edilip belli saatlerde çocuğuyla da ilgilensin okey ama şuna katılım sağlarsanız şu kadar katılım emeğinizin karşılığı da şöyle olacak gibi bence belediyelerin düzenlemesi gereken, nasıl böyle eskiden köy enstitüleri varmış kapatmışlar ya kadınları böyle bir araya toplayıp hem geliştirmek adına hem bir şeyler yani kendi el emeğini göz nurunu sattığı zaman insan para kazanır. Ki o bayanları o file çantalar olsun atıyorum başka şeyler olsun bir dünya para. Ama onların elinde hiç. Çünkü mağazada gösterilmiyor. Ama o daha güzelini yapıyor aslında. Bence bayanlar çok güzel şeyler yaratıyorlar ama onlar görünmüyorlar evde kaldıkları için. Ev ortamında pek tespit edilmiyor. Şimdi bu pandemi süreci de pek çok şeyi etkiledi yani. Şimdi insanlar bir araya gelmekten korkuyor. Bu gibi durumlar da etkiliyor. İnsanlar mevcut mağazasını açamıyor, esnaf kendi dükkanını açamıyor ki artık bayanların evlerindeki durumlarına nasıl gelir olay onu hiç bilmiyorum. Hani durumlar zor bence şu süreçte birçok insan açısından. (G5)

> Bu sağlanabilse çok güzel olur tabi ama devletin bunu sağlayabileceğini sanmıyorum yani. Şu an çalışanın bile karşılığını veremiyorken. Evde olanı takdir edipte verebileceğini sanmıyorum ama keşke olabilse yani ev hanımlarının da emekli olabilme yani ileride yani yaşlandığında en azında geliri olması çok önemli. (G15)

Görüşmecilerin çoğu, ev içi emek süreçlerinin eşit şekilde düzenlenmesi için toplumsal bir dönüşüm, bilinçlendirme gerektiğini belirtmiştir.

Yani o konuda aslında ben şey düşünmüyorum. Sonuçta bu diyorum ya işte eşlerin karar verip uygulaması gereken bi şey bu hani yardımlaşma. Yani olması gereken bi şey. Ya bu yaşıyosun, yapcaksın tabi bunu. Birisinden bi şey beklemek bence ne kadar doğru bilemedim yani. Bi hayatı paylaşıyosun, tabii ki yapılcak yani. Bir yerden bi şey beklemek, bedel beklemek bana çok anlamlı gelmiyo. (G7)

Paranız varsa yani geliriniz iyiyse yine bir tane 'kadın' çalışan tutuyosunuz, yatılı bir çalışan tutuyorsunuz ve o yine bi 'kadın' oluyo. Evinizde eliniz ayağınız oluyo her şeyinizi yapıyo yani ama yine burda devletin toplumun bi rolü bi desteği olmuyo yani. O yüzden kesinlikle bi kere ailelerin çocuklarını eğitim tarzlarının değişmesi gerekiyo. Bununla ilgili çok güzel bi paylaşım vardı: 'kızım yemeği hazırla, oğlum yemek hazır', işte 'kızım sofrayı topla, oğlum ellerini yıka' falan böyle. Bi kere eğitim ailede başlıyo, bu toplumsal rollerin değiştirilmesi gerekiyor gerçekten. Bundan aileden çıkıp çocuk okula başladığında okulda bu rollerin değiştirilmesi gerekiyo. Yani iş hayatından tutun da yani aile hayatına kadar her alanda aslında bu konuda eğitilmemiz şart. Eıı yani bir kadın onu nasıl bir sorumluluk bir görev olarak görüyosa, erkeğin de bunu görmesini de sağlamamız gerekiyor. Bu gerek devlet politikalarıyla gerek ailelerin tutumlarıyla davranışlarıyla gerek eğitim sistemine kattığımız politikalarla bunu değiştircez yani başka çaresi yok. (G8)

Önlem alınmasını istemem. İnsanların hani çocuklarını yetiştirirken anne ve babaların yani kızlarına ne bu iş senin sorumluluğun şeyini empoze etmelerini isterim ne de erkeklere işte nasılsa kız arkadaşın yapar eşin yapar bu senin işin değil şeyini empoze edilmesini isterim. Yani yetiştirirken bunların hani ortak bir şey olduğunu, evde yaşayan insanların hep birlikte yapması gereken şeyler olduğunun bilinçli bir şekilde empoze edilmesini isterim. (G13)

Ev işleri yapmayı reddeden, kendisini işine odaklamaya çalışan ve çocukları doğduğundan bu yana yatılı bakıcı ile çalışan bir görüşmeci deneyimlerini şöyle aktarmaktadır.

Yani bunlar yapılmamalı diye düşünüyorum. Yani gerçekten sürekli ev işi yaparak sürekli evden çalışmaya gayret ederek ve bunu tek kişi yapıyosa burda bi yanlışlık yok mu? Var bence. Bi paylaşım gerekir yani. Birisi kahvaltıyı yapmalı, birisi onu toplamalı. Bi paylaşım gerekiyor yani. Ben şey oğluma rol model olduğumu düşünüyorum. Ama başka anneler de oğullarına o şekilde rol model olduğunu düşünüyorum. Belki severek yaptılar onu bilmiyorum. Olur ya zevk alıyodur

yaptığı şeyler, ona bi şey demiyorum. Ama artık roller çok tan değişti yani. Eeıı ev hanımlığı başka bi şey, çalışan hanım başka bi şey. O zaman benim ne farkım var yani? Ben de fatura ödüyosam benim de eve katkım varsa, eeıı ve yani artı insan olarak yani ev hanımı olsam da bu böyle burda bi eşitlik kurulmalı. Kimse de bööyle saçını süpürge etmesin, değmez yani. Akşamdan yarının yemeğini hazırlayanlar, oraya koyanlar… (mimikleriyle mümkün değil böyle şey der gibi yapıyor) Bence herkesin çocuğu olmasa da bi yardımcıya ihtiyacı var. Çocuklardan önce şöyle yapardık. Bir iki ün evde basit yemekler, bir iki gün yardımcı, yine kadın tabi yardımcı geldiğinde hani bi şeyler yaptırıyoduk veya işte dışarı gidiyoduk, o şekildeydi. Şu anda o onu iş olarak yapıyo, bi karşılığını alarak. Kesinlikle bi karşılığı var ve çok yüksek yani 4000 liradan başlıyo, 1000 dolarlara kadar yükselen bi emek var orda. Çok zor, inanılmaz zor bi iş yani cidden hepsini aynı anda yapmak çok zor bi iş. Bunu yapıp yürütüp aynı zamanda mutluluğunu koruyan varsa gerçekten çok tebrik ederim yani, zor bir iş çünkü. (G18)

Bazı görüşmecilerse toplumsal cinsiyet rolleri ile alakalı olarak kendilerine yüklenen bu işleri bir yerde kabullenmişlikle yaşadığını ifade etmektedir.

Ekstra mesai versinler biz evde mesaimiz devam ediyo (gülüyor) yani bilmem ne olabilir ki ya evdeki mesai daha zor oluyo çoğu zaman o açıdan geldiğinizde yani. Daha koşturmalı oluyo evde bi sistematiğiniz var sonuçta kendinize göre ayarlayabildiğiniz bi süre var en azından. Evde öyle değil yani yemek saati belli olcak yatma saati belli olcak yani topladın düzelttin ettin orayı düzelttin falan ama ne biliyim ne yapabilirler ki böyle bi şey için? Bilemedim, aklıma gelmedi. Bi beklentim yokmuş demek ki kabullenmişim yine. (gülüyor) (G6)

Bende şöyle bi şey oluyo ya. Gerçekten kesinlikle eşitliğe razıyım. Bence de ben ne kadar yoruluyosam o da o kadar yorulsun yani. O da çaba göstersin. Ama bazen şöyle oluyo, iş yerimde de bu böyle oluyo özel hayatımda da. Ya uf sen yapana kadar ben kırk kere yaparım, bi çekil. Eeıı bu sefer onu öyle görmeye tahammül edemiyorum mıy mıy yapamıyor edemiyo bilmem ne işte böyle şeyler var, bu sefer de ben yapıyım oluyo. (örneğin sevgilisinden bahsediyor) ya mesela atıyorum iş yerinde de aynı şey geçerli. Şunu şuraya monte edicek, bi montaj işlemimiz var, böyle bakıyo bakıyo bakıyo, yani şunu şuraya takmak ya da kaç tane diş varsa diş açtırmak bu kadar zor gelmiyor bana ama ona geliyosa bıraksın diyorum, tahammül edemiyorum, bu sefer onun işini ben yapmış oluyorum. Erkeklere tahammül edemiyorum galiba ya çalışmanın özeti bu. (gülüyor) Eşitliği savunan ama yapmayan da bi insan. (sevgilisinden bahsediyor) Evet yok uygulama yok.

> Bazen şey diyorum galiba kaderimiz bu diyorum yani. Bunu okey yapıyorum kendi düşüncemde, ay ben yaparım oluyo yani. Ama bi yere de kadar. Ben de artık anlamıycam. Yeter. (gülüyor) Ben yapıyorum zaten. (G20)

4.7.6. Bakım Emeğine İlişkin Önlemler

Görüşmecilere bakım emeği ile ilgili devlet ya da iş yeri tarafından ne gibi önlemler alınması gerektiği sorulmuş, hangi yapının bu konuda bir şeyler yapabileceğine ilişkin düşünceleri ve algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Salgın sürecinden etkilenenler bu soruyu genelde salgın süreciyle bağlantılı olarak yorumlamış, diğer görüşmecilerse bu soruyu salgın sürecinden bağımsız, bu konuda genel olarak yaşanan problemlerden hareketle yanıtlamıştır. Kimi görüşmeciler bu konuyu, iş yerlerinin vermesi gereken bir destek olarak, kimileri devletin sağlaması gereken bir destek, kimileri ise tarafsız bir şekilde yorumlamıştır.

Görüşmecilerden evli olup olmamasından bağımsız, çocuklu olanların çoğu genelde çocuk bakımı konusunda, iş yerlerine bağlı bakımevlerinin olması, mevcut bakım evlerinin saatlerinin ebeveynlerin çalışma saatleriyle uyumlu şekilde düzenlenmesi gibi önlemler alınabileceğini belirtmişler ya da çocuk bakımını üstlenen kişilerin bu rollerini hafifletebilmesi için devlet tarafından sağlanabilecek farklı öneriler getirmişlerdir. Kimileri, işletmelerin kreşi olması açısından şanslıyken kimi iş yerleri açısından bu durum söz konusu olmadığı için salgın sürecinin de etkisiyle çok zorlanmaktadırlar.

> Bizde var ben baya memnunum, bizde vermeyi düşünüyoruz oraya. Şirketin anlaşmalı olduğu bir kurum var sadece çalışanlara yönelik. Olması gerekiyor, olmayan yerler için de tanıdıklarım var çok zorlanıyor insanlar. Evet çok yakında OSB'nin içinde anlaşmalı olduğu bir yer var. Yemeği, beslenme, ulaşım hepsi dahil bir anlaşmaları var. (G1)

> Yani devletin politikası ücretsiz eğitim alabiliyor. İhtiyacına yönelik ücretsiz bir eğitim alabiliyor. Ama yeterli mi derseniz hayır, tabi ki yeterli değil. İş yerinin bununla ilgili herhangi bir durumu söz konusu değil. Bununla ilgili herhangi bir önlem alınmıyor. Bence yalnız ebeveyn olmakta çok zor. Benim ailem olmasaydı bakım hizmetlerini bir şekilde karşılamam gerekecekti. Ama tek

başıma çalışarak bunu yapabilmemin imkânı yok. Birisinin olması gerekiyor, çünkü düşünsenize hem ev kirası vereceksiniz hem bakıcı hem normal giderleriniz. Bunun hiç mümkünatı yok. Bence, diğer ülkelerde görüyorum, yalnız ebeveynlere çok destek olunuyor. Mesela doğum sonrası süreçlerde işte annelik babalık izin hakları vesaire bunlar daha iyi şartlarda yürütülüyor. Aynı zamanda daha fazla destekler var. Ama ben baktığımda hiç şey göremiyorum, hiç ışık göremiyorum Türkiye'de. Hiç destek yok desek yeridir yani. (G3)

Şimdi şöyle bir kere, çalışan anneleri şey yapmak gerekiyor. Yani mesela şimdi tam kapanma oldu di mi? Tam kapanma olunca çocuğu olan anneler ne yapsın yani, bakıcı gelemiyor, e çocuklar evde kendi başına. Bu tarz düzenlemelerin her zaman olması gerektiğini düşünüyorum ben. Hani devletin koyduğu kısıtlamalara uygun olarak iş yerlerinin de kadınlara birtakım haklar tanıması gerektiğini düşünüyorum. Neyse ki biz şanslıydık bu dönemde yaşadık onu. İnşallah bundan sonraki süreçte de böyle devam eder. (G4)

Şöyle bir şey olabilir şimdi aklıma geldi. Mesela oyun ablaları var, çalışmayan okul öncesi öğretmenler var, çocuk gelişimciler var. Mesela üniversitede çocuk gelişimi bölümlerinden mezun bir iki saat eve gelip çocuk aktivite yaptırıp işte kesme, biçme, yazma, çizme, oyun gibi bunlara hani baya background'ı geniş hani çocuklara hitap edebilen öğrenci, yeni mezun. Mesela bunlarla üniversiteler iş birliği yapıp çocuklu ailelere gidip çocukla bir iki saat hani destek olup annenin de bakım emeğinde biraz yardımcı nefes aldırabilecek belki uygulamalı olabilir o öğrenciler açısından bir gelişim fırsatı olabilir. Staj gibi. Staj olarak geçebilir, hani ne bileyim tecrübe edinebilirler. Staj yerleri bulana kadar öğrenciler, kâğıt üzerinde staj gösterene kadar birebir özellikle böyle çok çocuklu ailelere gönderip, hem çocuklar için bir değişiklik olabilir hem ailelere. Gelişim fırsatı olabilir belki, deneyim. (G5)

Bekâr ve çocuksuz ya da evli olup çocuğu olmayanlar genelde yaşlı bakımı, engelli bakımı gibi konularda çalışanlara sağlanabilecek destekler, esneklikler anlamında öneriler sunmuşlardır.

Devleti hayal edemedim resmen. 65 yaş üstüne yasak koyuyorsa ona göre de önlemini alması gerekir. Her bireye ulaşıp onların yani çoluğu çocuğu yoksa, bakanı yok yani. Onlara daha iyi bakıyor olması lazım. Çocuğu evden birine bakıyorsa ona da çalışan bireyin bakıma muhtaç birine sahipse ona da bakması lazım. Kadın evine mi baksın, ona mı baksın, şeye mi baksın? Orada da

destek, işyerlerinin bunu sorgulayıp belki ona göre yardım yapıyor olması gerekebilir. En azından psikolojik bir destek olabilir. Yani bir danışma hattı gibi bir şey. Ya da arayıp sormaları. (G2)

Yani ben hani bilmiyorum da böyle bir ayrıcalık olması gerekmediğini düşünüyorum. Gerektiğini biliyorum aslında evet insanların bakması gereken şu bu falan oluyor ama sanki bu bence devletin sorumluluğunda yani iş yeri bireyler bence bilmiyorum. Bir ayrıcalık olmaması gerektiğini düşünüyorum. Bir de çok sömürecek insan olacak yani. Gerçekten atıyorum ayakları tutmayan annesi olacak olan da olacak ya da kronik astımı olan annemi de gidip o zaman çalışma saatleri ne bileyim bence bu biraz adaletsizlik doğuracak. Bence devletin sorumluluğunda olmalı böyle şeyler. Mesela yaşlı bireylerin alışveriş yapmaması, bu süreçte çok büyük risk altına girmesi. Bu bence düzenli şekilde devlet tarafından sağlanabilir. Mesela online alışveriş var ama yani ben anneanneme online alışverişi anlatamam. Dayımlar anneannemin yanında onlar ilgileniyor. Düşünüyorum onlar olmasa ne olcaktı yani benim anneannem dedem telefon kullanmayı başaramıyorlar. Mecbur gideceklerdi markete, böyle çoluğa çocuğa para verip ne bileyim düşünüyorum ben devletin sorumluluğunda olması gerektiğini düşünüyorum. Düzenli neye ihtiyacınız var diyenler olmalıydı götürmeliydi. Çok zorluk yaşayan oldu yani. (G10)

Bence eğer zaten bi insanın bakmakla yükümlü olduğu zorunlu bi engelli ya da yaşlı bir bireyi varsa ailede ve bu kanıtlandığı sürece, o kişinin bence bu yıllık izinlerimiz var ya mesela, yani onun mesela bence bunun daha çok olması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü işte o kişinin daha çok hastaneye götürülmesi gerekiyo olabilir, hastalandığı durumda yanına kalınması gerekiyor olabilir. Kişi bunları hep kendi izinlerinden kullanması gerekicek, bunları önerebilirim yani. Bakmakla yükümlü olduğu annesi var ve kendisi bakıyo tek başına, annesi hastalandığında da geçerli ama yaşlı ve engelli olduğunda daha şey geliyor zorunluymuş gibi geliyor bana şu anda. Çocuk nasılsa bi şekilde büyüycek yani. Çocuğu yine bi ananeye bırakıp işe gelme durumu söz konusu olabiliyor ama bi engelli bireyin birine bırakılması mümkün olmayabilir ya da yaşlı birinin evde kalması zorunlu olabilir çünkü ben mesela dedemden hatırlıyorum makine vardı mesela evden çıkamıyodu. Eeıı çocuğun bi şeyi oluyo mesela ama yaşı ve engelli diyince siz aklıma öyle bi şey geldi. (G17)

Yani birine bakmakla yükümlü olan insanlar biraz daha esnek çalışabilirler bu pandemi sürecinde diye düşünüyorum. Onun dışında tabii esnek çalışamıycak insanlar vardır muhakkak iş yerinde bulunması gereken işte acil bakım onarımda çalışanlar vesaire bu insanların esnek çalışması söz

konusu olmayabilir, böyle bir durumda da bakıcıların da sözleşmesiz çalıştığının da devlet farkındadır diye düşünüyorum ama işte bunun bir ispatı olmadığı içni bu insanlar sokağa çıkıp buralara nasıl gelebilirler bu tip konulara çözüm bulunması lazım. Bu da şirketlerin değil birazcık daha devletin çözüm getirebilceği bir şey sanırım. (G19)

Iımm şöyle söyliyim. Yaşlılarda zaten bi geriatri hastalığı var. Bundan da çoğu insan korkuyo açıkçası. Bu dönem onlar için çok zor bir dönemdi. Daha fazla kaygı endişe ölüm korkusu. Bence bunun oluşmaması için öyle ortam sağlamaması için alınıcak önlemler tedbirler kapsamında. Yani 65 üstü yaş üstünün sokağa çıkmaması gibi durumlar onlar için daha kötü bi durumdu. Bence bunu yapmamaları gerekiyodu. Daha farklı bi önlem almaları gerekiyodu. Çünkü onlar eve kapanınca daha kötü oldular. Ben kendi ananemden biliyorum. İnsanlar yürüyüş yapma, hayata tutunma, işte yaşam arzusu bilmeme ne bunlar düştü, kalite düştü. Psikolojik olarak bir önlem almalarını düşünüyorum. Gerçekten gelmedi aklıma bi şey. (G20)

Çocuk bakımı konusunda devletin ürettiği politikaların gerçeklikten uzak oluşu ve yetersiz kalması, ayrıca bazı iş yerlerinin bu destekleri verme konusunda politikasının olup olmayışının yöneticilerin vizyonuna bağlı olması nedeniyle kadınlar oldukça zor durumda kalmaktadır.

Şöyle olmalı bence. Ben bunun sıkıntısını çok çektim. Kreşlerin bakımevlerinin daha çok, sık ve açık olması lazım. Bu açıklığın annelerin babaların çalışma süresi boyunca olması lazım. Okullar da aynı şekilde. Çocuğun okulu bitiyo, sen hâlâ çalışıyosun. Yani anne baba nası yetişsin, kim onunla nası ilgilensin, alsın etsin? Yani bence oralarda bitakım eksiklikler var. (G7)

Aslında şey, ya ben yeterince gerçekten böyle çocuğumun ilk olacağını öğrendiğimde ve kim bakacak sorunda hani annem bakamayabilirdi benim 65 yaşında. O zaman bir bakım evi arayacaktım ama yani yeterince alan olduğunu düşünmüyorum, yeterince yer olduğunu düşünmüyorum. İyi denetlendiğini, hepsinin aynı kalitede olmadığını da biliyoruz yani. Mesela evime yakın olsun isterim, ama gerçekten evime yakın ve düzgün bir bakım verebilecek bir yer var mı hani annem baktığı için buna bakmadım ama her alanda bu denetimlerin iyi yapıldığını ve sağlandığını düşünmüyorum devlet tarafından. Bekleyeceğim aslında bu daha denetim sıkı, daha iyi yerlerin artması. Kendi kreşimiz zaten yok, ki olsa o kadar çocuk vardır aslında ama. Öyle bir şey olacak bir yer değil … (çalıştığı kuruluştan bahsediyor), öyle bir bakış açısında. Organize

> sanayide bir kreş var ama çok küçük bir kreş. Ve tamamen binaların arasında böyle fabrika ortamında falan olması da böyle çok hani bilmiyorum, kreşe yazdırma zamanı gelince bi gezerim diye düşünüyorum. Yakın hani, çocuk ağladı diyince koşup gidebileceğim bir yer orası en azından. 3 yaşa geldikten sonra mecbur kreş gerekecek. Ama hani şey mi soru bu vermek isteyeceğim belli şeylere sahip bir yer mi şu an bilmiyorum. (G14)

Sosyal devlet olarak devletin sosyal politikalarıyla bunu sağlaması gerektiğine ilişkin görüşler de bulunmaktadır.

> Yani bu da çok önemli. Yani şöyle, bunu iş yerlerine vermek birazcık daha zor olur ama bunu devletin yapması gerekir açıkçası sosyal devlet olarak. Çünkü ben evde anneme baktığım zaman anneme bakıyor oluyorum ama aynı şekilde dışarıda başka yaşlı kadına baktığımda çalışıyor oluyorum ben. Bunun için bana para veriliyor aslında ama aynı iş sonuçta. Bunun karşılığını tabi hani evde anneme bakarken devletin yapması lazım bunu. Bunun da bir karşılığı olması lazım, burada da bir emek var. Tamam annem ama sonuçta bu insanların da bir ihtiyacı var yani. Orada çalışamadığım süreyi anneme baktığım süreyi bir şekilde karşılığı olması lazım. Belki dışarı gitsem para kazanacağım yani insanların ihtiyaçları var. (G15)

4.7.7. İş Yaşam Dengesine İlişkin Önlemler

Görüşmecilere iş yaşam dengesinin sağlanması için devlet ya da iş yeri tarafından ne gibi önlemler alınması gerektiği sorulmuştur.

Görüşmecilerden on ikisi, iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için çalışma saatlerinin Türkiye'de çok uzun olduğu, düşürülmesi gerektiği ve gerek normal çalışma saatlerinin gerek fazla mesai durumlarının ve izin süreçlerinin düzenlenmesi, farklı çalışma biçimlerinin seçenek olarak sunulması gerektiğini belirtmiştir.

> Daha az çalışmamız. Daha az çalışmalıyız. 10 saat çalışmak çok zor. Yani 12 saat çalışanlar var. İnsan gücüne bu kadar, hani biz 10 saat çalışıyoruz ama inanın hani 10 saatin 10 saati de böyle sürekli bir şeye zihin yorarak geçiremezsiniz zaten siz buna dayanamazsınız. Teknik olarak imkânsız. Hani şey gibi böyle, bülbülü altın kafese koymuşlar misali şeyiz yani kafesin içinde çırpınmaktan başka hiçbir şey yapmıyoruz. Aslında iki tarafa da zarar. Hem işverene zarar hem çalışana zarar. Kesinlikle daha az çalışmalıyız. Benim en büyük ihtiyacım mesela uyuyabilmektir

mesela. Ben bir şeylerden kısıp uykumdan kısıp bir şeyler yapmak istemiyorum. Uyku çok önemli. (G3)

Ya dediğim gibi bence yine çalışma süresi yani. Çalışma süresini kısıtlamayla biraz daha o iş yaşam dengesi sağlanabilir, çok uzun yani. Neden geçilemiyor onu da anlamıyorum yani 45 saat geçirince uzaya mı gittik yani ne oldu ben hâlâ çözemedim yani. Mesela pandemi döneminde de yani çılgınlar gibi çalıştık yani ben bütün dünya evde diyorum bi tek biz çalışıyoruz yani dünyayı biz kurtarıcaz galiba. Yani böyle ekstra iş arttı bilmem ne. Bilmiyorum yani o şeyi bi türlü dengeleyemiyoruz yani. Avrupa'ya falan bakıyosunuz daha az zaman çalışıyo ama adam daha başarılı yani. Tatilde özellikle iş için arama falan diye şeyler varmış yani. Biz tatile gitsek orda da aranırız yani öyle bi şeyimiz yok. Yani bence bunu engellemeliler. Bence bunun engellenmesi lazım, tatilde kimse aramayacak kardeşim diye böyle bi kural olsun ya da yani. Bilmiyorum bence şey onu kesinlikle bi şeyler yapılması lazım ama tabi olur mu olmaz mı bilmiyorum. (G6)

Çalışma saatlerinin bi kere kısaltılması gerekiyor, haftada 45 saat çok uzun bi çalışma süresi. Bunun yani 35 saatlere 30 saatlere çekiliyo olması lazım. Hem çalışanlardan verim almak hem de çıktıların anlamlı olması için. Bi kere çalışma saatlerinin değiştirilmesi gerekiyor (oğlu yanına geliyor) yarı zamanlı çalışma yöntemlerinin artırılması gerekiyor bence. Bu arada bunlar sadece kadınlar için değil aslında. Yarı zamanlı çalışmayı bi erkek de isteyebilir. Örneğin yoga eğitmenidir ya da hobisi vardır ve eeıı şey haftanın iki günü o eğitmenliği yapmak isteyebilir. Haftanın iki gününü özel hobilerine ayırmak isteyebilir. O da tercih edebilir yani, sadece bir kadın değil. Allahtan bu pandemi çıktı da home office'e sıcak baktılar. Önceden yok canım olmaz öyle bi şey falan diyorlardı, çok karşıydılar. Şu an mecburen yani bunu uyguluyolar. Hiçbir erkek bunları düşünmüyor ya. Onların öyle bi kaygıları bile yok yani. Biz bu kaygılardan dolayı aslında bu tercihleri istiyoruz bunları ortaya koyuyoruz. Niye çünkü ofise gidiyim sosyalleşmiş olıyım makyaj yapıyım özeniyim vs…seviyorum. Evde olduğumda yemeği rahat yapıyorum, oğlumla daha fazla vakit geçiriyorum işte bi çamaşır atabiliyorum, gidip hemen bi kek çırpıp fırına atabiliyorum mesela. Yani hep aslında işlerle hayatımızın koşuşturmacalarıyla hani haftanın iki günü evden çalışıyım iki günü de spor yapmış olurum demiyorum mesela yani. Yapabilirsek insan kaynakları için de aslında güzel bi proje olucak. (İK'nın kendisi için önereceği yeni tekliften bahsediyor) Bir kadın çalışanımız bize hani iş yaşamı özel yaşam dengesi kuramıyorum diye geldi, biz de onu kaybetmemek için yarı zamanlı çalışma modeline geçtik diycekler. (…) Şirketler de bunlara açık olmak zorundalar bence. (G8)

> Özellikle bir fazla mesai kısıtı konmalı. O fazla mesainin ucu açık olmamalı. Çünkü çok suiistimal edilebilen bir süreç. Bazısı istediğinden gelir, bazısı istediğinde gelir, bazısı para için bile gelebiliyor, fazla mesai ücreti yazdığı için. Ama bir sınır konmalı. Bizde bir de fazla mesai yapan çok çalışıyor gibi algılanıyor yani bu algının da biraz çökertilmesi lazım. Devlet işte yasal süre koymalı fazla mesaiye. Şirketler de onu kullanmamalı kendi lehine diye düşünüyorum. Son olarak da insanlar ölümlü olduğunu keşfetmeli. (G12)

> İş yaşam dengesini sağlamak istiyosak mesai saatlerinin ayarlanması gerekiyor bi kere. Eeıımm böyle 7/24 mesaiyle diğer yaşantılar biraz zor oluyo yani. Kesinlikle bence şey, iş programı düzgün yapılmalı, en önemlisi. Bi de dediğim gibi şirketlerin -aynı şeye gelcem aslında- çalışanını hani birey olarak görüp onun da bir hayatı olduğunu kabullenmesi gerekiyo. Eğer ben onun kölesiymişim gibi hadi bakalım bunu hadi bakalım bunu şeklinde olsa o biraz yıpratıcı, insanı soğutan ve istemiyceği bi durum oluyo. Şu an da mesela ben köle gibi çalışıyorum aslında bakarsanız sürekli şeydeyim yani son bir iki aydır çok yoğun çalışıyorum ama şöyle bi durum var, ben de şey oluşuyo yani, bu iş yerimin şu an geçtiği bir dönem ve ben üstüme düşen sorumluluğu yapmalıyım algısı var. Bunu da bana hissettiren yine şirket. Yani o yüzden kişiye birey olarak değer verip onların da bir hayatı olduğu kabullenilirse eğer her şeyin yoluna girceğine inanıyorum. (G19)

Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle düzenleme ve esneklik, izinlerin artırılması gibi önlemler alınabileceğini belirtenler ya da bu rollerin değiştirilerek iş yaşam dengesinin sağlanabilmesinin, devletin cinsiyet eşitliği konusundaki rolü ve politikası ile ancak mümkün olabileceğini savunanlar da bulunmaktadır.

> Belki şöyle olabilir, tamam şirket topyekûn çalışma saatlerini azaltamıyorsa bile kadınlara belki biraz daha esneklik sağlanabilir. Ne bileyim kadınların çalışma saatleri yeniden düzenlenebilir. Kadın erkek orada çok ayrım yapılmaması gerektiğini düşünüyorum ama en azından kadınlara daha fazla izin hakkı tanınabilir. Bizim mesela mazeret izinlerimiz de çok insanlık dışı. 1 sene boyunca 27 saat sadece mazeret iznimiz var. Ya bu neye yeter kime yeter Allah aşkına. Bazı şirketlerde ayda 27 saat. Bizde senede 27 saat. Yani bu gerçekten çok yetersiz yani. İnsanın hiç mi iş dışında bir hayatı olamaz yani. Bunların bence biraz değişmesi gerekiyor ya. En azından izinleri

artırsınlar, ne bileyim ben izin konusunda böyle biraz daha rahat olunabilir. Böyle olursa biz daha rahat işimizi yapabiliriz en azından yani. (G4)

Devlet bunu alsa iş yerleri de uygular diye düşünüyorum. Yani sadece benim işyerimin yapmasıyla bu sorun çözülmiycek. Çok küçük yaşta bunun devlet politikalarıyla hem kadına hem erkeğe aşılanması gerektiğini düşünüyorum. Benim şirketim gerçekten biçok şirkete göre çok daha eşitlikçi yaklaşıyo bir sürü konuya. Ama hani diğer örnekleri görüp de buna kulak tıkayamayız ama ben bunun devlet politikasıyla ancak eğitimle çözülebileceğini düşünüyorum. Eeıı yeni belli başlı tabii ki gerçekler var yani. Yeni bebeğin tabii ki anneci olması, yani buna yapılabilecek bi şey yok. Ama ülkemizde babalık izni 3 gün yani. Benim şirketimde de o şekilde. Yani o kadının kocasına ihtiyacı olmuyo mu yani belki başka küçük 2 yaşında bi çocuğu daha var yani. Kadının yani ev işleri ve çocuk bakım yükünün dengelenirse eğer, işiyle de ilgili dengelenebileceğini düşünüyorum. Ama işle ilgili konuşursak da mesela, eeıı ister istemez kadınlar erkekler paylaşabiliyor yani özellikle yönetimsel bi konuysa, daha işte pazarlık varsa mesela yani karşı tarafla sert bi görüşme yapılcaksa erkekler diyo hani ben yaparım, ben konuşurum. Bu nası çözülür bilmiyorum ama. Dediğim gibi iş yaşam dengesi olması için kadınlara yüklenen sorumlulukların eeıı erkek tarafından alınması gerekiyor bi kısmının. Böyle olmadığı sürece de bu devam edicek yani böyle. (G17)

Görüşmeciler bu soruyu kendi deneyimleri odağında yanıtlamışlardır. Hamileliğini çok yakın bir zamanda yaşamış ve bu roller nedeniyle epey zorlanan bir görüşmeci yine çalışma saatlerine ek olarak kendi deneyimlerini şöyle aktarmıştır.

Amerika'yı yeniden keşfetmeye gerek yok Avrupa'daki çalışma saatlerini baz alsalar ve oradaki hafta sonu çalışma kısıtlarını biraz o konuda destek alsalar çok iyi olur. Öte yandan mesela burada bir Horizon projemizde Finlandiya'dan, ben hamileydim o ara oradan hatırlıyorum. Ama 7,5 ay falan hamileydim, iznime vardı, baya şaşırdılar bu kadar çalıştığıma. Orada çok erken bırakıyorlarmış. Ona acayip şaşırdı. Önce kilo sandılar, sonra dediler hani hamile ve buradasınız gerçek mi diye baya bir şaşırdılar. Mesela 2-2,5 sene evde kalıyorlarmış doğumdan sonra. Hatta baba da 1 sene kadar. Ondan sonra da işte en çok o hoşuma gitti. Tamam hani biz çok gelişmiş bir ülke değiliz maddi açıdan ama hani kademeli başlangıç diye bir şey varmış. Mesela ben yarım maaş, yarım dönem, yarım hafta çalışıcam. Ya da işte 3'te 1 maaşımı alayım 3'te 1 geleyim gibi.

> Bu bizim için de iyi olabilirdi. 2 yıl zaten çok güzel bir süre ama 2 yıldan sonra da mesela buraya gelen kadın "Benim 5 yaşında çocuğum" dedi. Atıyorum ben 4'te 1 gidiyorum maaşımın da yarısını alıyorum gibi şeyler söylediler. Evet ben burada ben başladığında 4 aylıktı, hatta 3,5 ayda iznim bitmişti kendim aldım sonra. (G1)

Bazı çalışanlar, dengenin kurulabilmesi için özellikle salgın sürecinde motivasyonun, iletişimin, yan hakların artırılabileceğini belirtmiştir.

> Devlet de olur iş yeri de olur da insanların motive olmaya çok ihtiyacı var şu süreçte. İş yeri de birçok şeyi yapmaya çalışıyor ama motivasyon olarak ne devlet ne iş yerleri özel sektör, hiçbir konuda tam anlamıyla yeterli olmuyor bana göre. İnsanlar hâlâ bir şekilde mutsuzsa onları mutlu etmek için çaba sarf etmek gerekiyor. Bu ne olur bilmiyorum. Bir araya gelinip hani düşünmek gerekir. Kim neyden mutlu olur, ne yaparken mutlu olur. Hani o zamanı o insana vermek gerekir. Bilmiyorum açıkçası. İnsanlar da artık aşırı mutsuz oldukları için neyden mutlu olacaklarını bilmiyorlar. O dereceyiz. Böyle bir tükenmişlik noktasına geldik açıkçası. Kendimizi mutlu etmek için bir şey arıyoruz, TV'de açıkçası ben gülmek için bir şey arıyorum. Güldür güldür şova bakıyoruz vesaire. Kafa dağıtmak istiyoruz. (G5)

> Yani şöyle, iş yaşam dengesinin sağlanması için eeıı bu da gene aslında şey bi soru. İş yerlerinde çalışanlara birlikte olduğun iletişim, onlarla da bağlantılı bi soru gibi geliyor bana. Önlemler derken bi kere eıı çalışanlara rahat bi çalışma ortamı sunulmalı, yapıcı olmalı. Şey değil de hani ne derler böyle rencide edici değil de sürekli şunu eksik yapıyosun bunu eksik yapıyosun değil de onu geliştirici, karşı tarafı geliştirici şeyler olmalı bence. Yorumlar da değerlendirmeler de yapıcı olması gerektiğini düşünüyorum. Bu aynı şekilde aile yaşamının da yani bireylerin de yapıcı şekilde birbirini beslemesi desteklemesi gerekiyo. Yani fikirlerini birbirleriyle paylaşıp yani her iki tarafta da yapıcı ve olumlu yaklaşımı önemsiyorum açıkçası daha verimli olabilmesi için. Yani ne derler ona İngilizcesi gelmedi aklıma, yani kırıcı, sıkıştırıcı, baskılayıcı değil de ondan öte eıı teşvik edici, motivasyonu artırıcı şekilde olması gerekiyor. (G7)

Çalışanların bireysel ve sosyal hayatının da olduğu düşünülerek politikalar üretilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

> Ya iş yaşam dengesi için dediğim gibi biraz daha yöneticilerin esnek olması gerekiyor bence yani o kırbaçlayalım her gün burada dursunlar bakış açısı …'de (çalıştığı kuruluştan bahsediyor) çok var. Başka yerlerde öyle mi bilmiyorum ama bizde hep o var. Ben mesela bir çarşamba günü çıkıp bir şey yapamam, bir yere gidemem. Hep iş yerinde olmamız, iş başında olmamız bekleniyor. Genel anlamda hani iş ve özel yaşam dengesi bizimki gibi çalışma yerlerinde bence mümkün değil yani. Öyle bir şey hiçbir zaman düşünülmüyor ya da şey de yok, yani hani iş yerinde bir fırsat yaratalım biraz işten soyutlanıp bir çay içme alanı işçiler için var ama mühendisler olarak gidip de orada pek oturmuyorsunuz yani dolayısıyla aslında beyaz yakaya bu tip imkânlar sağlanmıyor. Hatta korona döneminde bizim çay ve kahve makinelerimizi kaldırdılar. Herkes onlara elliyor, ortak olmasın mantığıyla. Bu bile etkiledi yani, oradan bile bir kayıp yaşadık aslında. (G14)

Pek çok iş yerinin temel problemlerinden olan iş yükünün iş yerinde dengeli biçimde dağılması gerektiğine ilişkin görüşler de bulunmaktadır.

> Yani bu pandemiden bağımsız olarak zaten iş yükünün dengeli şekilde dağıtılması vs gibi konular yıllardır birçok insanın kanayan yarası. Ben hep şeyi görüyorum, bazı insanlar, ben kendim şu anda onlardan biri olarak görmüyorum ama her şirkette -ben bundan önce başka bi yerde de çalışmıştım- birkaç insan var ve yani sürekli bütün yük onların üzerinde, yani onlar çalışıyo gibi, gerçekten çok yüklenilen bazı insanlar olduğunu düşünüyorum. Orda gerçekten bi dengesizlik çok bariz şekilde görünüyo. Yani sürekli mesaide olan insanlar aynı insanlar falan yani böyle. Demek ki dengeli bir dağılım yapmıyosunuz yani. O yüzden hem iş yükünün dengeli dağılımı hem çalışanlar arasında işin dengeli dağılımı ilk olarak yapılması gereken şey gibi geliyor bana. (G9)

5. SONUÇ

Tez çalışmasında işletmelerde orta düzey yönetici pozisyonlarda beyaz yakalı olarak çalışan kadınların emek süreçleri ve COVID-19 pandemisi sürecinde kadınların istihdam durumu, iş ve ev yaşamına ilişkin emek süreçleri ve iş yaşam dengesi toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı ve bakış açısıyla çok boyutlu olarak incelenmiştir.

COVID-19 önlemleri kapsamında iş yaşamında çalışma düzenlemelerindeki değişiklikler ve okulların kapanması gibi değişimlerle bakım hizmetlerinin karşılan(ama)ması süreci, bu değişikliklerden büyük ölçüde etkilenen ve özellikle karar alıcı pozisyonlarda bulunmayan ve bu süreçte derinleşen toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle beyaz yakalı çalışanların araştırılmasını önemli kılmaktadır. Tez çalışmasının konusu olan uzman, mühendis, yönetici asistanı benzeri pozisyonlarda işletmelerde beyaz yakalı çalışan kadınların salgın sürecinde bu sürecin getirdiği yeni çalışma biçimleri ve toplumsal cinsiyet rollerinin derinleşmesi nedeniyle zorlu koşullar içinde yaşaması bu deneyimlerin ortaya çıkarılmasını değerli kılmaktadır.

Çalışmada nitel yöntem ve teknikler kullanılarak bir araştırma merkezinin sanayi iş birliği ağında olan işletmeler ve pandeminin yarattığı kısıtlar dolayısıyla onların yönlendirmesiyle aynı ya da farklı sektörlerden toplam yirmi kadınla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Görüşmelerde elde edilen veriler ışığında, beyaz yakalı çalışan kadınların ev ve iş yaşamı koşulları, iş yaşam dengesi kurma ya da bu dengesizliği deneyimleme biçimleri, bu koşullar altında ücretli ve ücretsiz çalışmayı nasıl deneyimledikleri, görünmeyen emek biçimleri araştırılmıştır. Bununla birlikte, bu süreçte hastalığa ilişkin deneyimleri, duygu durumları ve bu süreçle başa çıkma stratejileri ile pandemi sürecindeki deneyimleri ekseninde toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları ve geleceğe ilişkin beklentileri tartışılmıştır.

Saha bulguları öncesi kuramsal bölümlerde, Türkiye'de kadın emeği, ücretli ve ücretsiz emek tartışmaları, kadın istihdamı ve iş yaşam dengesi, krizler ve özellikle COVID-19 krizi boyutu ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla tartışılmıştır. Bununla birlikte, COVID-19 pandemi süreci ve bu sürecin çalışma hayatı ve kadınların, özellikle beyaz yakalı çalışan kadınların emeği üzerinde yarattığı etki ve değişimler tartışılmıştır.

Saha bulguları bölümünde, Türkiye'de kadın emeği ve literatürdeki tartışmalar ile iş yaşam dengesi ve toplumsal cinsiyet rolleri, sonrasında da COVID-19 pandemisi sürecindeki kapsamında tartışılan teorik incelemenin COVID-19 koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan deneyimlerin sahada ortaya çıkan yansımaları incelenmeye çalışılmıştır. Saha bulguları kapsamındaki görüşmeler, bir araştırma merkezinin sanayi iş birliği ağında olan havacılık, elektik elektronik, seramik ve refrakter, ilaç, mobilya sektöründe çalışan ve salgının yarattığı kısıtlar dahilinde ulaşılabilen kadınlar ile onların öneri ve yönlendirmeleriyle hem kendi sektörlerinde hem de otomotiv yan sanayi, çimento ve çimento ürünleri, mühendislik mimarlık proje gibi sektörlerde beyaz yakalı olarak uzman, mühendis, yönetici asistanı gibi pozisyonlarda çalışan yirmi kadınla yapılmıştır. Araştırmada derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak görüşmecilerin bu süreçte yaşadıkları deneyimleri ile duygu durumları ve düşüncelerinin detaylı olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Gerçekleştirilen görüşmelerde, çalışanların salgın sürecindeki iş yaşamı ve ev yaşamı koşulları, bireysel ve toplumsal yaşamı ve iş yaşam dengesi, hastalığa ilişkin deneyimleri ve duygu durumları, toplumsal cinsiyet algıları ile geleceğe ilişkin beklentileri ve çözüm önerilerine ilişkin çok detaylı veriler toplanmıştır. Salgın sürecinde kadınların, özellikle uzaktan/evden çalışmak durumunda kalanların ev ve iş ayrımının ortadan kalkması, uzun süreli çalışma saatleri ya da çalışma saatlerinde yaşanan kaymalarla iş yaşam dengesi kurmada ciddi sorunlar yaşadıkları görülmüştür. Görüşmeciler bazı işlerin çevrim içi toplantılarla daha kolay ve hızlı yapılabildiğini belirtirken, bu kolaylık nedeniyle bu toplantıların sayısının orantısız biçimde artması

dolayısıyla çok zorlanabildiklerini dile getirmişlerdir. Kısa süreli evde kalma durumları veya çalışma biçimine bağlı olarak vardiyalı çalışmalarda ya da okulların kapanmasıyla çocukların devamlı evde olması nedeniyle toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı kadınların hem çalışma yaşamı hem ev yaşamı arasında bölünmek durumunda kalmasına ilişkin oldukça zorlayıcı deneyimler yaşadıkları doğrulanmıştır. Bununla birlikte evden dönüşümlü çalışanlar arasında bir yandan bitmek bilmeyen çalışmalar, uzayan ve genelde karşılığı olmayan mesailerin yarattığı zorlayıcı koşullardan kaynaklı memnuniyetsizlikler görülürken bir yandan ise toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle üzerlerine yüklenen "görevler"i yerine getirmenin daha "kolay" olması dolayısıyla özellikle çocuklu çalışanlarda evden çalışma konusunda "zorunlu sınırlar çerçevesinde" bir memnuniyet olduğu da saptanmıştır. Memnuniyetlerinin diğer bir karşılığını da işe ulaşmak için yolda harcadıkları uzun sürelerden kaynaklı memnuniyetsizlikler oluşturmaktadır. Bununla birlikte yolda geçirilen zamanın, bu süreçte çoğunlukla çalışma sürelerine eklenmiş olduğu da saptanmıştır.

Çalışanların geneli çalışma yaşamlarında performans sistemi olduğunu belirtmiştir ve bu süreçte mevcut koşullara rağmen yöneticilerin, çalışanların yapılacak işlerin herhangi bir koşulda yerine getirilmesi ve özellikle evden çalışmalarda nasıl olsa evde olunduğu ve bu yüzden her an çalışabilecekleri yönündeki beklentilerini karşılama konusunda performanslarını sürdürmenin önemi oldukça ön planda olmuştur. Salgın ve salgına karşı alınan önlemlerin etkileriyle istihdamda yaşanan azalmaların yarattığı kaygılar, çalışanlarda işlerine dört elle sarılarak karşılıksız fazla çalışmaların normalleşmesine neden olmuştur. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı sarf edilen karşılıksız emek biçimleri ve buna eklenen "görünmeyen" uzaktan/evden çalışmalar nedeniyle bu süreçte iş yaşam dengesini kuramayan kadınların işten ayrılmak ya da yarı zamanlı gibi farklı tip çalışma biçimlerini tercih etmesine neden olmuştur. Çalışanlar ekiplerinde hastalığa yakalanan birisinin olması ya da vardiya düzeninin getirdiği çalışma

biçimi nedeniyle ekip arkadaşlarının iş yüklerini de üstlenerek ya da bu süreçte birlikte iş yaptıkları özellikle kamu kuruluşlarının çalışma saatlerinin azaltılması nedeniyle idari ve bürokratik işlerin tamamlanması için fazladan çaba sarf ederek ciddi zorluklar yaşandığı görülmüştür. Görüşmeciler bu süreçte salgına karşı alınan önlemler kapsamında yıllık izinlerinin iş yerleri tarafından zorunlu olarak kullandırılması ya da özel işleri için bile yıllık izinlerinden kullanmak durumunda kalmaları konusunda memnuniyetsizliklerini belirtmişlerdir. Hem sosyal hayatı olmayan hem de izinlerini evde geçirmek durumunda kalan çalışanlar, bu sürede bir de evden çalışma ya da vardiyalı çalışma gibi alışık olmadıkları bir düzende çalışmaları söz konusunu olunca duygu durumları oldukça olumsuz şekilde etkilenmiştir.

Salgın sürecinde hem ev içi sorumluluklar hem de işe ilişkin sorumluluklarını yerine getiren çalışanların üzerinde bir de okulların kapanmasından kaynaklı olarak bakım sorumlulukları gelince sorumlulukların paylaşımı veya piyasaya aktarılmasında yaşanan "geriye gidiş"le birlikte kadınların toplumsal cinsiyet rolleri derinleşmiştir. Özellikle bakım sorumlulukları gündeme geldiğinde, eşleri yerine kariyerinden ya da iş yerindeki işlerinden feragat etmek durumunda kalanlar, bu süreçte bu rolleri pekişen kadınlar olmuştur. Salgın sürecinde kamuda olduğu gibi bazı büyük ölçekli işletmelerde de uygulanan, belirli dönemlerde 10 yaş altı çocuğu olan annelere ilişkin idari izin uygulamaları belirli oranlarda rahatlama yaratsa da toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirerek kariyerinden vazgeçmek ya da kariyerine ara vermek durumunda kalanların yine kadınlar olması dolayısıyla eşitsizliği yeniden üretme sonucunu doğurmuştur.

Evli olup çocuğu olmayan görüşmeciler genel olarak ev içi rollerde eşleriyle bir iş bölümüne sahip olduklarını ve bu süreçte yaptıkları işler salgın öncesine göre artsa da genel olarak eşlerinin de paylarının arttığını belirtmiştir. Çocuğu ya da çocukları olan evli görüşmeciler, eşlerinin desteğinin bu süreçte artsa da yeterli düzeyde olmadığı ya da bu

rolleri tamamen kendilerinin yapması nedeniyle ciddi güçlükler yaşadıklarını belirtmiştir. Çocuğu olan ancak bekâr olan görüşmeciler anne ve babalarıyla yaşadığı için bu süreçte fazladan çekeceği olası sıkıntıları aileleriyle paylaştıkları için yaşamları görece daha iyi geçmiştir. Ancak tek ebeveyn olmaktan kaynaklı olarak çocukları için tüm rolleri üstlendikleri ve yıllardır tüm bunlarla mücadele ettikleri aşikârdır. Bununla birlikte çocuğun engelli olması ve özel bakım gerektirmesi gibi durumlar sarf edilen emeği iki kat artırmaktadır.

Eğitim durumları genel olarak yüksek düzeyde olup hem kariyerleri için yaptıkları yatırımlar hem de ekonomik olarak ülke koşullarında çalışma hayatından vazgeçebilecek durumda olmayan görüşmeciler, salgın sürecinin yarattığı olumsuz koşullarla baş etme stratejileriyle kendileri için motivasyon yaratmaya çalışmak durumunda kalmışlardır.

COVID-19 hastalığına yakalananlar ya da hastalığa yakalanan yakınları olanlar toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle bu süreçte çok daha fazla zorlandığını belirtmiştir. Bir yandan hastalığın etkileri bir yandan yaşamın devam etmesi ve bunun doğal sonucu olarak mevcut toplumsal "görevlerin" devam etmesi, vazgeçilmez ve zorunluluk olan pek çok hizmetin piyasadan karşılanamaması görüşmecilerin yaşamlarının âdeta bölünmesine yol açmıştır. Bununla birlikte, salgın sürecinde hâkim olan hastalanma ve hastalık bulaştırma kaygısı, sosyal izolasyonun getirdiği ve insanların zihinsel ve ruhsal olarak rahatlayabileceği bir ortamdan uzaklaşma imkânı veya birtakım sosyal etkinliklerin olmaması nedeniyle ev ve iş arasında sıkışıp kalan yaşamların bu süreçte hüküm sürmesine neden olmuştur. Çok sayıda özellikle çocuğu olan görüşmeciler ya da bekâr olanlar hiçbir şeye yetememe duygusunu yoğun şekilde hissettiğini belirtmiştir. Çocuklu olanlarda bu yetememe duygusu toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı bakım ve ev içi sorumluluklardan kaynaklanırken, bekâr olanlarda yöneticilerin daha fazla çalışabileceği yönündeki beklentisiyle iş yoğunluğundan kaynaklanmıştır. Görüşmecilerin kaygı, stres ve yorgunluk yaratan durumların başında hasta olmak, hastalık bulaştırmak, sosyal yaşam

etkinliklerinin azalması, toplumsal cinsiyet rollerinden ya da uzun süreli çalışmaktan kaynaklı zorlayıcı durumlar ile çocukların eğitim öğretimleriyle ilgili kaygılar gelmektedir.

Görüşmecilerden bazıları salgın sürecinden kaynaklı olarak daha iyi bir yaşam ve rahatça dışarı çıkabilme umuduyla ev değiştirme gibi değişiklikler yapmak durumunda kalmıştır. Görüşmecilerden bir kısmı bu süreçte kendilerine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırabildiğini, kimileri sosyal hayatı olmadığı için sosyal hayatı ile kendine ayırdığı zamanı eş tutarak kendine zaman ayıramadığını, özellikle bekârlarda olan görüşmeciler ise daha fazla iş odaklı çalışmalarından kaynaklı olarak pek fazla zaman ayıramadığını belirtmiştir.

Kendileri ve eşlerinin eğitim durumları yüksek olmasına rağmen özellikle evli ve çocuk sahibi görüşmecilerin toplumsal cinsiyet rollerinden sıyrılamadığı görülmüştür. Bu süreçte en çok zorlandıkları ve kendilerini yoran konuların başında bu rollerden kaynaklı çifte mesailer görülmüştür. Eşlerinin bu süreçte sürekli dışarıda ofisten çalışması ve kendilerinin evden çalışarak ve ev içinde daha fazla zaman geçirerek bu rolleri daha fazla üstlenmek durumunda kaldıkları görülmüştür. Hatta bazı görüşmeciler eşlerinin bakış açılarının da çoğunlukla evde olduğu için çalışmıyormuş düşüncesiyle ev içi işlere olan desteğinin önceye oranla azaldığı görülmüştür. Bu süreçte şiddete ilişkin herhangi bir şey yaşayıp yaşamadıkları sorulmuş, çoğu görüşmeci bu tip bir şey yaşamadığını dile getirmiştir. Ancak sürekli evde kalmaktan kaynaklı olarak birtakım tartışmalar olabildiğini ya da işle ilgili durumlardan kaynaklı iş yerinde gerginlikler olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca görüşmeciler toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin iş yerinde yaşadıkları ya da iş arkadaşlarının yaşadığı olaya şahit olduğu ayrımcı uygulamaları paylaşmışlardır.

Görüşmecilerin "yeni normal"e ilişkin algıları ve deneyime ilişkin uyum sağlayıp sağlayamadıkları sorulmuştur. Görüşmecilerin çoğunluğu mesafeli olmak, sosyal hayatın

olmaması, çevrim içi toplantıların ve sanal ortamların artması şeklinde negatif olarak yorumlamakta ve bu sürece alışmaktan ziyade alışmak zorunda kalmak ve bu süreçten bir an önce kurtulma isteğiyle yorumlamaktadır. Görüşmecilerden bir kısmının ise bu süreci, yoğun iş yaşamları ve akrabalarla görüşmeler, kendilerine zaman ayrıma fırsatı olarak görerek görece olumlu şekilde yorumlaması da dikkat çekicidir.

Görüşmecilere geleceğe ilişkin beklentileri ve çözüm önerileri sorulmuştur. Türkiye'de uygulanan çalışma saatlerinin çok uzun süreli olduğunu ve iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için toplam çalışma saatinin azaltılması konusunda hem fikirlerdir. Bunun yanında esnek çalışma saatleri ve fiziksel olarak bulundukları yerden bağımsız çalışma uygulaması, izinlerin artırılması, çalışanların bir sosyal hayatının olduğu gerçeği ile yaklaşılan politikalar üretilmesi, iş yerlerinde iş yükünün çalışanlar arasında dengeli biçimde dağıtılması gerektiği ve salgın sürecinde motivasyonu artırıcı birtakım yan haklar ve iletişimin artmasını sağlayacak uygulamalar olması gerektiğini düşünmektedirler. Görüşmecilerden özellikle çocuklu olanlar, her ne kadar iş yaşam dengesini sarssa da haftada birkaç gün evden çalışmayı benimsemiş durumda ve bundan sonra da haftanın yarısında evden yarısında işten çalışmayı tercih etmektedirler. Böylece hem ev içi işlerini daha rahat yerine getirebilmekte hem de çocuklarına daha fazla vakit ayırabildiklerini belirtmektedirler. Daha çok bekâr çalışanlarda görülen kendini işe adama herhangi bir anda ve yerde çalışabilecek durumda olma ya da ev yerine ofisten çalışma düşüncesi geçerliliğini korumaktadır. Bu durum göstermektedir ki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı roller arttıkça kadınların yaşam tercihleri de o bakış açısını benimseyerek değişmektedir.

Görüşmecilerden çoğunda kadınlar için özel bir önlem alınması yerine toplumsal cinsiyet rollerinden sıyrılmış şekilde eşit düzenlemeler yapılması gerektiği düşüncesi hâkimdir. Bununla birlikte alınacak önlemlerin cinsiyetçi uygulamalara neden olmaması ve illa kadınların mevcut rolleri için önlem alınması gerekiyorsa bu düzenlemelerin eşitsizlik ve

adaletsizlik yaratacak uygulamalar olmaması gerektiği görüşündedirler. Toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı durumların aşılması için görüşmecilerin çoğu bilinçlendirme odaklı politikaların devlet tarafından teşvik edilmesi gerektiği ve eşitlikçi ilişkilerin geliştirilerek ev içi emek süreçlerinin eşler ve cinsiyetler arasında eşit olacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği görüşündedirler. Bununla birlikte, bakım emeğinin karşılığı olan ve bu süreçte zihinsel yükü ve çocuklarla ilgilenme yönü erkeklerden çok daha fazla kadınlarda olan rollerin hafifletilmesi için bakımevlerinin saatlerinin ebeveynlerin çalışma saatleriyle uyumlu şekilde düzenlenmesi gerektiği görüşündedirler. Kimi görüşmeciler işletmelerinde olan kreşlerin imkânından yararlanırken kimileri bu tip bir imkânın olmamasından kaynaklı olarak özellikle bu süreçte annesinin çocuğun bakımını üstlenmesi "avantajı" da yoksa oldukça zor durumda kalmışlar, duruma göre geçici olarak aldıkları izinlerle hem insanca yaşam için kullanabilecekleri yıllık izinlerinden feragat ederek evde ve çocuk bakımı için çalışmışlar hem de bu sürelerde kariyerlerinde ortaya çıkabilecek kazanımlardan geçici olarak vazgeçmek durumunda kalmışlardır.

Bu tez çalışması kapsamında yapılan görüşmecilerin salgın sürecindeki deneyimlerinden elde edilen verilerle toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinleştiği ve özellikle çocuk sahibi kadınların söz konusu derinleşmeyi ve iş yaşam dengesizliğini en çok yaşayan kesimler olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, anayasal bir hak olan çalışma hakkının işverenler tarafından çalışanı korumaya yönelik olmaktan ziyade işletme ve üretim odaklı koşullarda olmasının çeşitli mağduriyetler doğurduğu saptanmıştır. Çalışmaya ilişkin koşulların özellikle salgın gibi sürekli mücadele edilmesi gereken dönemlerde arka planda kalan çalışanların haklarının ve çalışma koşullarının insan onuruna yaraşır şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Cinsiyetçi iş bölümünün özellikle COVID-19 gibi pandemi ilan edilen küresel kriz durumlarında, zaten mevcut olan eşitsizliği ve asimetrik ilişkiyi kadınlar aleyhine artırdığı bu koşullarda toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımıyla önlemler

alınması, kadın çalışanların eşitsiz durumunu ortadan kaldıracak ya da hiç değilse iyileştirebilecek politikalar üretilebilmesi için yeniden ele alınmasını gerekmektedir.

ILO (2020a) ve UNDP (İlkkaracan, ve Memiş, 2020), İlkkaracan (2018) gibi toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan politika önerileri eşitliğe duyarlı politikalar üretilmesi konusunda aydınlatıcı olabilir. Çalışma saatlerinin göz önünde bulundurularak belirlenen saatlerle sınırlandırılması, yöneticilerin çalışanların herhangi bir işi yapmak için herhangi bir anda müsait olabileceği bakış açısının önüne geçilmesi ve çalışanların özel yaşamına saygı duyan, hatta iş yaşam dengesini sağlamayı destekleyici politikaların üretilmesi, belirli yaş altında çocuğu olanların yaş gruplarına göre kategorize edilerek ebeveynlerin ihtiyacına göre çözümler geliştirilmesi, devlet tarafından salgın sürecinde uygulama alanı bulan "10 yaş altında çocuğu olan 'annelere' idari izin" gibi cinsiyet temelli uygulamaların cinsiyet ayrımı gözetmeksizin ebeveyn izni olarak ve devlet tarafından özel sektör dahil tüm kuruluşlar tarafından uygulanabilecek bir devlet politikası haline getirilmesi, iş yaşam dengesinin korunabilmesi için çalışma saatlerinde esneklik, sorumluluk ve sonuç odaklı uygulamaların planlanması, salgın gibi kriz dönemlerinde dahi çalışmanın ve hatta karşılıksız fazla çalışmanın devam ettiği dönemlerde kariyer ilerlemesi ve yükselmesi gibi süreçlerin kriz dönemlerinden etkilenmesinin önüne geçilmesi, kreş saatlerinin ve koşullarının özellikle kriz dönemlerinde çalışanların saatleriyle uyumlu şekilde uygulanabilecek bir eylem planı geliştirilmesi, kriz dönemlerinde okula gidemeyen öğrencilerin evden eğitime devam ettiği süreçte ebeveynlerin bu süreçleri kolayca yürütebilmeleri için özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı politika ve eylem planlarının geliştirilmesi, çalışanların ve özellikle çalışan kadınların emeğinin insan onuruna yakışır şekilde düzenlenmesi ve iş yaşam dengesinin sağlanması için oldukça önemli adımlardır. Devletin özellikle özel sektör açısından toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici ve teşvik edici politikalar geliştirmesi, toplumsal

cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan uygulamaların önüne geçebilecek ve bu etkiyle çalışanların esenliğinin sağlanmasına hizmet edebilecektir.

Tüm dünyayı etkisi altına alan ve pandemi ilan edilen COVID-19 süreci, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de farklı dönemlerde dalgalanmalara ve farklı etkilere neden olmuştur. Değişimin yarattığı etkiler ve zamanın ilerlemesinde yapılacak her bir çalışma farklı sonuçlar doğurabileceği gibi bu tez çalışmasının, yapıldığı dönemle sınırlı olduğu bir ölçüde kabul edilebileceği bir yana, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı adaletsizlikler ve çalışma yaşamına ilişkin olumsuz koşullarda deneyimlenen süreçlerin pek çok durumda geçerliliğini farklı koşullarda koruduğu söylenebilir. Buradan hareketle, çalışanların haklarını ve eşitsiz durumlarını dönüştürücü politikaların salgının farklı dönem ve aşamalarda yarattığı durum ile sonuçlara göre farklı politikalar üretilebilecek esneklikte ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla uygulanabilecek ortamda şekillendirilmesi, çalışanların hakları ve koşullarının iyileştirilmesi açısından önemlidir.

KAYNAKÇA

Acar, S. ve Demiryontan, N. T., (2016), Kadının Görünmeyen Emeği, İstanbul: Yordam Kitap.

Akca, M. ve Tepe Küçükoğlu, M., (2020), "COVID-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma.", Journal of Internatioanl Management, Educational and Economics Perspectives, 8 (1), s. 71-78, Erişim tarihi: 3 Nisan 2021, Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/342365287_COVID-19_VE_IS_YASAMINA_ETKILERI_EVDEN_CALISMA.

Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T., (2017), "İş-Yaşam Dengesi: Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme.", AKÜ İİBF Dergisi 9 (1), s. 113-124.

Aktu, Y., (2016), "Levinson'un Kuramında İlk Yetişkinlik Döneminin Yaşam Yapısı.", Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar 8 (2), s. 162-177, Erişim tarihi: 10 Nisan 2021, Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/291815980_Levinson'un_Kuraminda_Ilk_Yetiskinlik_Doneminin_Yasam_Yapisi.

Allianz Araştırmalar, (2020), Her Taşın Altına Bakmak: COVID-19'un Sektör Bazında Olumsuz Etkileri, 3 Nisan 2020, Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://www.eulerhermes.com/content/dam/onemarketing/ehndbx/eulerhermes_com/tr_TR/documents/allianz-rapor-dizgi.pdf.

Alpago, Ö. Ü. H. ve Alpago, Ö. G. D. O., (2020), Koronavirüs Salgınının Sosyoekonomik Sonuçları, IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, 8, 99-114.

Alpar, B. I., (2020), "COVID-19 Salgın Sürecinde Kadın ve Hane İçi Emeği.", Erişim tarihi: 8 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://cdn.istanbul.edu.tr/file/JTA6CLJ8T5/AB1E57C403774B99966D699D2D370609.

Bakan, P., (2021), Özel Gereksinimli Çocuk Sahibi Annelerin COVID-19 Pandemi Deneyimlerine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı Zihinsel Engelliler Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Baldock, J., Hadlow J., (2004), "Managing the family: productivity, scheduling and the male veto", Social Policy and Administration, 38, s. 706-720, Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2004.00414.x.

Bayazıt, M., Özalp Türetgen, İ., Ayyıldız, F. & Kosova, J. E., (2020), "COVID-19 Gölgesinde Evden Çalışma ve İş Yaşam Dengesi Araştırması.", Erişim tarihi: 1 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://www.sivilsayfalar.org/wp-content/uploads/2020/11/On-Sonuclar.pdf.

BBC Türkçe (2020), Pandemi nedir, ülkeleri nasıl etkiler? Dünya Sağlık Örgütü koronavirüsü pandemi ilan etti., 24 Şubat 2020, Erişim tarihi: 8 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51614548.

Bittman, M., (2004), "Parenting and employment: what time-use surveys Show" in Folbre N., Bittman, M., (ed.) Family Time, The Social Organisation of Care, London and New York: Routledge, s. 152-170.

Bora, A., (2021), Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası, İstanbul: İletişim Yayınları.

Brandth, B., Kvande, E., (2001), "Flexible work and flexible fathers", Work, Employment and Society, 15, s. 251-267.

Brannen J., Moss P., Mooney A., (2004), "Mothers' and Fathers' Work and Care Practices over the Generations", In: Working and Caring over the Twentieth Century. The Future of Work Series. Palgrave Macmillan, London. Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://doi.org/10.1057/9780230005716_3.

Choudhary, N., Singh, N. K., (2016), Work-Family Balance as per Life Stage and Total Experience: An Empirical Study among Officers of Defense (Central Public Sector Enterprises) in Bangalore, The IUP Journal of Organizational Behavior, 15 (1), s. 49-70.

Clark, S. C., (2000), "Work/family border theory: A new theory of work/family balance." Human Relations, 53 (6), s. 747-770.

Connell, R. W., (1987), Gender and Power, Sydney: Allen & Unwin.

Creswell, J. W., (2013), Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşıma Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Çarkoğlu, A ve O'Neil, M. L., (2021), Covid-19 Salgın Sürecinde Öznel Esenliği Koruyucu Bireysel, Ailesel ve Sosyal Faktörlerin İncelenmesi, TÜBİTAK 1001 Proje Sonuç Raporu, Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi, Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/covid-19-salgin-surecinde-oznel-esenlik.pdf.

Dcode Economic & Financial Consulting, INFOGRAPHICS- DECODING THE ECONOMICS OF COVID-19, Mart 2021, Erişim tarihi: 1 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://dcodeefc.com/infographics.

Dockery, M. ve Bawa, S., (2020), Working from Home in the COVID-19 Lockdown. Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19, 1-5.

Ecevit, Y., (2015), "Feminist Sosyal Politika Bağlamında Türkiye'de Çocuk Bakımı ve Eğitimine İki Paradigmadan Doğru Bakmak." Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği içinde, yazan Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, s. 185-221, Ankara: İmge Kitabevi.

Elson, D., and N. Cagatay, (2000), "The Social Content of Macroeconomic Policies." World Development, 28 (7), s. 1347-64.

Elson, D., (2010), "Gender and The Global Economic Crisis in Developing Countries: A Framework for Analysis." Gender & Development, 18 (2), s. 201-212.

Erdoğdu, S., (2020), COVID-19 Krizi ve Kadın İstihdamı ve İşsizliği. Kadın Emeği Çalışan Feminist Araştırmacılar, Erişim tarihi: 4 Nisan 2021, Erişim adresi: http://www.keig.org/covid-19-krizi-ve-kadin-istihdami-ve-issizligi/.

Eurofound, (2020a). COVID-19 could permanently change teleworking in Europe. Dublin: Eurofound, 26 Mart 2020, Erişim tarihi: 1 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe.

_____ . (2020b). Living, working and COVID-19: First findings, Nisan 2020, Dublin: Eurofound, Erişim tarihi: 1 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19.

Eurofound ve ILO, (2017), Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work, Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO, Erişim tarihi: 1 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm.

Folbre, N., (2020), "The Homemade Value-Added Stabilizer." Care Talk: Feminism and Political Economy (blog), May 19, Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://blogs.umass.edu/folbre/2020/05/19/the-homemade-value-added-stabilizer/.

Fukuda-Parr, S., Heintz, J. ve Seguino S., (2013), "Critical Perspectives on Financial and Economic Crises: Heterodox Macroeconomics Meets Feminist Economics.", Feminist Economics, 19 (3), s. 4-31.

Galea, S., (2020), "Covid-19's Impact on Communities of Color." WGHB, 13 Nisan, Erişim tarihi: 28 Mayıs 2020, Erişim adresi: https://www.wgbh.org/news/national-news/2020/04/13/dr-sandro-galea-discusses-covid-19simpact-on-communities-of-color.

Gershuny, J.I., (2000), Changing Times, Work and Leisure in Post-Industrial Society, Oxford: Oxford University Press.

Greenhaus, J., Beutell, N., (1985), "Sources of Conflict between Work and Family Roles'' The Academy of Management Review, 10 (1), 76-88.

Güder, S., (2019), Türkiye'de Çalışan Kadın ve İş Yaşam Dengesi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Gündüz, R., (2019), OECD'de kadınların iş gücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke Türkiye, Mart 2019, Erişim tarihi: 30 Haziran 2021, Erişim adresi: https://tr.euronews.com/2019/03/08/oecd-de-kadinlarin-is-gucune-katilim-oraninin-en-dusuk-oldugu-ulke-turkiye.

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (HÜNEE), (2018), "Family Formation and Household Types in Turkey." Hacettepe University Institute of Population Studies (HUIPS), Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Harding, S., (1990), "Feminist Yöntem Diye Bir Şey Var mı?" Kadın Araştırmalarında Yöntem içinde, yazan Serpil Çakır ve Necla Akgökçe, s. 34-48. İstanbul: Sel Yayıncılık.

Hartmann, H., (1992), "Marksizm'le Feminizmin Mutsuz Evliliği" G. Savran, N. Tuna (drl.) Kadının Görünmeyen Emeği, İstanbul: Kardelen Yayınları.

Hızıroğlu Aygün, A., Köksal, S. ve Uysal, G., (2021), Covid-19 Pandemisinde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Ev İşlerini Kim Yaptı? Çocuklara Kim Baktı?, İstanbul Politikalar Merkezi Sabancı Üniversitesi Stiftung Mercator Girişimi, Mart 2021, Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi:

https://ipc.sabanciuniv.edu/Content/Images/CKeditorImages/20210401-19040880.pdf.

International Labour Organization, (2020a), COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu, Erişim tarihi: 5 Haziran 2021, Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf.

———. (2020b), Women health workers: working relentlessly in hospitals and at home, Erişim tarihi: 8 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang--en/index.htm.

International Monetary Fund (IMF), (2021), "Global economy on firmer ground, but with divergent recoveries amid high uncertainty", Full Report, Nisan 2021, Erişim tarihi: 1 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2021/03/23/world-economic-outlook-april-2021

İlkkaracan, İ., (2012), "Why so Few Women in the Labor Market in Turkey?" Feminist Economics, 18 (1), s. 1-37.

İlkkaracan, İ., (2018), "Toplumsal Cinsiyet Eşitlikçi, Sürüdürülebilir Büyüme ve Kalkınma İçin Mor Ekonomi.", Feminist Sosyal Politika Bakım Emek Göç içinde, yazan Çağla Ünlütürk Ulutaş (drl.), s. 31-66, İstanbul: Nota Bene Yayınları.

İlkkaracan, İ. ve Memiş, E., (2020), COVID-19 Küresel Salgın Sürecinde Türkiye'de Bakım Ekonomisi ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler Araştırma Notu., Erişim tarihi: 1 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/corporatereports/COVID-gender-survey-report.html

İlkkaracan, İ. ve E. Memis, E., (2021), Transformations of Gender Gaps in Paid and Unpaid Work Time during the Covid-19 Pandemic: Findings from Turkey,

Feminist Economics, 27 (1-2), Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13545701.2020.1849764.

Jessen, J., Spiess. C. K., ve Waights, S., (2020), "The Impact of Center-based Care on Parenting Activities.", Mimeo.

Kalaylıoğlu, Y., (2020), Türkiye'de COVID-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi, İstanbul: Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women Türkiye), Erişim tarihi: 15 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/73989_rgaexecutivesummaryturkish.pdf.

Kaliannan, M., Perumal, K., Dorasamy, M., (2016), "Developing a Work-Life Balance Model Towards Improving Job Satisfaction Among Medical Doctors Across Different Generations.", The Journal of Developing Areas, 50 (5), s. 343-351.

Karaca, S. (2019), İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Kaya-Bahçe, S. A., ve Memiş, E., (2013), "Estimating the Impact of the 2008–09 Economic Crisis on Work Time in Turkey.", Feminist Economics 19 (3), s. 181-207.

KEİG, (2019), Kriz, Kadınlar ve Kadın Emeği Forumu Raporu, İstanbul: KEİG Platformu.

Kızılırmak, B. ve Memiş, E., (2020), COVID-19 Krizi ve Ev İçi Emeğe Etkileri, Erişim tarihi: 4 Mayıs 2021, Erişim adresi: http://www.keig.org/covid-19-krizi-ve-ev-ici-emege-etkileri/.

Kongar, E., ve Memis, E., (2017), "Gendered Patterns of Time Use over the Life Cycle in Turkey." In Rachel Connelly and Ebru Kongar (Eds.). Gender and Time Use in a Global Context, New York: Palgrave Macmillan.

Mackinnon, C. A., (2003), Feminist Bir Devlet Kuramına Doğru, İstanbul: Metis Yayınları.

Makal, A. ve Toksöz, G., (2015), Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

McCulley, L., (2020), Lockdown: Homeworkers putting in extra hours-instant messaging up1900%. 27 Nisan, Erişim tarihi: 1 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://www.thehrdirector.com/business-news/the-workplace/new-data-over-a-third-38-admit-to-working-longer-hours-when-working-from-home/.

Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A., (2020), "Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity.", The International Journal of Applied Business, 4 (1), s. 13-21.

Nazio, T., MacInnes J., (2007), "Time-stress, well-being and the double burden", in G., Esping-Andersen (ed.) Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe, Bilbao: Fudacion.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), (2018), "How do Partners in Couple Families Share Paid Work?", Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://www.oecd.org/gender/data/how-do-partners-in-couple-families-share-paid-work.htm.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), (2020), "Time-Use Database." Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE.

Öneş, U., Memiş E., ve Kızılırmak, B., (2013), "Poverty and Intra-household Distribution of Work Time in Turkey: Analysis and Some Policy Implications.", Women's Studies International Forum 41, s. 55-64.

Özar, Ş., (2015), "Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları.", Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği içinde, yazan Ahmet Makal ve Gülay Toksöz (drl), s. 266-304. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.

Özar, Ş., ve Günlük-Şenesen, G., (1998), "Determinants of Female (non-) participation in the Urban Labor Force in Turkey." METU Studies in Development, 25 (2), s. 311-28.

Özateş, Ö. S., (2015), Malumun İlanı Kadın Emeğinin Saklı Yüzü: Ev İçi Bakım Emeği, Ankara: Note Bene Yayınları.

Özbay, F., (2019), Kadın Emeği Seçme Yazılar, Ankara: İletişim Yayınları.

Özcan, D., (2018), Uzaktan çalışmanın Türkiye'deki çalışma hayatı üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik nitel bir araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Doktora Tezi.

Özkaplan, N., (2009), "Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi" Çalışma ve Toplum, 2009 (2), s. 15-24.

Punch, K. F., (2011), Sosyal Araştırmalara Giriş Nicel ve Nitel Yaklaşımlar. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Ramazanoğlu, C. ve Holland, J., (2002), Feminist Methodology Challenges and Choices, London: Sage Publications.

Reinharz, S., (1992), Feminist Methods in Social Research, New York: Oxford University Press.

Rubin, O., Nikolaeva, A., Nello-Deakin, S., & te Brömmelstroet, M., (2020), What can we learn from the COVID-19 pandemic about how people experience working from home and commuting?, University of Amsterdam Press, 1-9.

Solaker, G., (2020), "Salgında Evle İş Arasında Sıkışan Kadınlar.", 6 Mayıs 2021, Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://p.dw.com/p/3bp5J.

Sweet, S., Moen, P., Meiksins, P., (2007), "Dual earners in double jeopardy: preparing for job loss in the new economy.", Research in the Sociology of Work 2007, 17, s. 439-463, Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://doi.org/10.1016/S0277-2833(07)17014-X.

Toksöz, G., (2018), Kalkınmada Kadın Emeği. Ankara: Varlık Yayınları.

Trifiletti, R., Gusmano, B., Salmieri, L., (2009), Qualitative interviews with households, Workpackage 5b Workcare project, Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: http://www.abdn.ac.uk/socsci/research/nec/workcare/documents/qualitative-interviews-household.doc.

Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA), (2020), The Assesment Report on COVID-19 Global OutBreak, Erişim tarihi: 22 Mayıs 2021, Erişim adresi: http://www.tuba.gov.tr/files/images/2020/kovidraporu/T%C3%9CBA%20Assessment%20Report%20on%20COVID-19%20Global%20Outbreak.pdf.

T.C. Sağlık Bakanlığı, (2020), COVID-19 Bilgilendirme Platformu, Erişim tarihi: 29 Mayıs 2021, https://covid19.saglik.gov.tr/.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2016), "Zaman Kullanımı Araştırması", Erişim tarihi: 1 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=wMI0LXmzL66K1ks0OmkByngMMTIc2mpoFcmdOJGML87kbyRIJLT0CuTmPfSGL9zh

———, (2018), "İstatistiklerle Kadın." Erişim tarihi: 1 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Women-in-Statistics-2018-30707.

———, (2021a), "Hanehalkı İşgücü Araştırması." Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi:https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=HdhoFEHXcUfi6vUD3gQRpcjpJl72wneBq71kbgrpQG1n16rdAd9lblJAls7VYzYv

———, (2021b), “Hanehalkı İşgücü Araştırması.” Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi:https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=uwuaGjffHCAsKEx99oOimgGE1yNayUMCCAqINZjVeNT7nxoffEtqc5KC35VJreb1

———, (2021c), “İstihdam, İşsizlik ve Ücret.” Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108.

———, (2021d), “İşgücü İstatistikleri.” Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484

———, (2021e), “Toplumsal Yapı ve Cinsiye İstatistikleri”, Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=Y%C3%B6netici%20pozisyonlar%C4%B1ndaki%20bireylerin%20cinsiyete%20g%C3%B6re%20da%C4%9F%C4%B1l%C4%B1m%C4%B1.

TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN WOMEN, (2020), Covid-19 Krizinin işletmeler Üzerindeki Etkileri İkinci Anket Sonuç Raporu, Ankara, Erişim tarihi: 15 Mayıs 2021, Erişim adresi: https://tusiad.org/tr/tum/item/10586-covid-19-krizinin-i-sletmeler-uzerindeki-etkilerinin-anket-sonuclari-aciklandi

Uşen, Ş. ve Balcı, A. İ., (2020), COVID-19 Salgını Nedeniyle Alınan İstihdam Tedbirlerinin Beyaz Yakalı Çalışanların Ücret ve Yan Haklarına Yansıması, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi, Erişim tarihi: 24 Nisan 2021, Erişim adresi: https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=ikam.rapor.yan-haklar.pdf.

Ünlütürk Ulutaş, Ç., (2015), “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları.”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 70 (3), s. 723-750.

Walby, S., (1996), "The 'Declining Signifinance' or the 'Changing Forms' of Patriarchy?" içinde Moghadam V.M. (drl.), Patriarchy and Economic Development, Oxford: Clarendon Press.

Wang, J., Verma, A., (2012), Explaining Organizational Responsiveness to Work Life Balance Issues: The Role of Business Strategy and High Performance Work Systems, Human Resource Management, 51 (3), s. 407-432.

World Health Organization, (2020). Coronavirus disease (COVID-19) advice for the public. Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus2019/advice-for-public

———, (2021), "Coronavirüs (COVID-19) Dashboard", Erişim tarihi: 26 Haziran 2021, Erişim adresi: https://covid19.who.int/table 2021.

EKLER

EK 1: GÖRÜŞMELERDE KULLANILAN SORU YÖNERGESİ

Kişisel ve demografik bilgiler

1. Kaç yaşındasınız?
2. Eğitim düzeyiniz nedir?
3. Hangi üniversite ve bölümden mezunsunuz?
4. Medeni haliniz? Evli iseniz kaç yıllık evlisiniz?
5. Eşinizin eğitim durumu ve mesleği nedir?
6. Çocuğunuz var mı? Kaç tane ve yaşları nedir?
7. Çocuğunuza kim bakıyor? (salgın öncesi ve salgın sürecinde)
8. Çocuk dışında bakmakla yükümlü olduğunuz kişiler var mı? Özel bakım gerektiren bir durum var mı?
9. Kiminle ikamet ediyorsunuz?

İş yaşam ve salgın süreci koşulları

1. Toplam mesleki tecrübeniz ne kadar?
2. Mevcut iş yerinizdeki pozisyonunuz ve iş alanınız nedir?
3. Kaç yıldır bu iş yerinde çalışıyorsunuz?
4. Aylık ücretiniz sizi tatmin edici düzeyde midir?
5. Salgın sürecinde maaş ödemesi konusunda bir sıkıntı yaşadınız mı?
6. Salgın sürecinde çalışma durumunuz nedir? (ofis/ev) Bu süreç sizi nasıl etkiliyor?
7. Çalışma saatlerinizi belirleme esnekliğine sahip misiniz?
8. Kronik hastalığınız var mı? Varsa bu süreçte iş yerinden çalışmak zorunda kaldınız mı? Neler yaşadınız?
9. İş yeriniz salgın sürecinde çalışma biçimi ile ilgili bir düzenleme yaptı mı? Ne gibi önlemler aldı?
10. Yoğun bir çalışma yaşamına sahip misiniz? Bu yoğunluk neyden kaynaklanıyor?

11. Mesaiye kalmak durumunda kalıyor musunuz? Fazla mesai ödemeleriniz yapılıyor mu?
12. Günlük/haftalık ortalama çalışma süreniz kaç saat? Akşamları ve hafta sonları çalışıyor musunuz? Sizden devamlı ulaşılabilir olmanız bekleniyor mu?
13. Kariyer gelişimi ve ilerlemesine ilişkin beklentileriniz, kıdem vb durumlar salgın sürecinden etkilendi mi?
14. Sizden beklentiler ya da kariyer planlaması konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık/ eşitsizlik yaşadığınızı düşünüyor musunuz? Buna ilişkin yaşadığınız bir örnek anlatır mısınız?
15. İş yerinizin ya da yöneticilerinizin sizden bir çalışan olarak ne gibi beklentileri vardır?
16. Salgın sürecinde iş yerinizin veya yöneticilerinizin sizden işle ilgili beklentilerinde zorlandığınız oldu mu? En zorlandığınız bir durumu anlatır mısınız?
17. Salgın sürecinde çalışma motivasyonunuz nasıl? Hiç işinizi bırakmayı düşündünüz mü?
18. Bu süreçte yaptığınız işin karşılığını madden ve manen karşılığını aldığınızı düşünüyor musunuz?
19. Salgın sürecinden bu yana izin kullanmakta sorun yaşıyor musunuz?
20. İşinizi kaybetmekle ilgili bir kaygı yaşıyor musunuz?

Ev yaşamı ve salgın süreci koşulları

1. Ev içerisinde vaktinizi en çok alan işler neler? Bu işler için salgın öncesi ve salgın sürecinde günlük ayırdığınız süre ne kadar?
2. Eşinizin/diğer aile bireylerinin ev içi işlere katılım durumu nedir? (Salgın öncesinde ve salgın sürecinde)
3. Ev içi işler konusunda aile desteği ya da bunun dışında bir destek alıyor musunuz?
4. Çocuk bakımı konusunda ya da varsa bakmakla yükümlü olduğunuz kişilerin bakımı ile ilgili destek alıyor musunuz?

5. Aile bireylerinin sizden bu süreçteki beklentileri neler? Bunları karşılayabildiğinizi düşünüyor musunuz?
6. Bu süreçte eviniz iş yerinize dönüştü mü? Neler yaşadınız?
7. Ev içinde yaptığınız fazla çalışmaların görünmediğini düşündünüz mü?

Salgın sürecindeki deneyimlerin yaşam ve duygu durumu üzerindeki etkisi

1. Siz ya da yakınınız COVID-19 geçirdiniz mi ya da temaslı oldunuz mu? Bu süreçte neler yaşadınız?
2. Bu süreçte zorlandınız mı? En çok zorlandığınız ya da sıkışmış hissettiğiniz durum/konu/olay ne oldu? Bununla mücadele stratejiniz ne oldu?
3. Yönetmekte zorlandığınız duygular oldu mu? Bu süreçte size en çok hâkim olan 3 duygu ne oldu? Bunları nasıl aştınız?
4. Bu süreçte kaygılandınız mı? Sizi en çok kaygılandıran durumlar/konular neler oldu?
5. Salgın sürecinde stresli hissettiniz mi? Sizin için en stres yaratan durumlar neler oldu?
6. Bu süreç sizi fiziksel ve/veya zihinsel olarak yordu mu? Sizi en çok yoran şey ne oldu? Bu konular size neler hissettiriyor? (zihinsel, fiziksel, ruhsal vb.)
7. Salgın sürecinde kendinizi ifade edemediğiniz durumlar oldu mu? Sizi en çok etkileyen bir durumu paylaşır mısınız?
8. Hiçbir şeye yetmediğinizi hissettiğiniz ya da size çok yüklenildiğini hissettiğiniz oldu mu?
9. Bu süreçte iş ve ev yaşamı açısından duygusal emek ile ilgili neler yaşadınız?

Bireysel ve toplumsal yaşam, iş-yaşam dengesi ve salgın süreci koşulları

1. Salgın öncesi ve salgın sürecinde kendinize ayırdığınız zamanda değişiklik oldu mu?
2. Kendinize vakit ayırabiliyor musunuz? Neler yapıyorsunuz? Bunlar size neler hissettiriyor?
3. İş yaşamınız özel yaşamınızı istediğiniz şekilde kullanmanızı engelliyor mu?
4. İş yaşamınız ile özel yaşamınızı birbirinden rahatlıkla ayırabiliyor musunuz?

5. Ev ile iş yaşamınızın salgın sürecinde iç içe geçtiğini hissettiniz mi? Neler yaşadınız?

Salgın sürecindeki deneyimlere ilişkin toplumsal cinsiyet algıları

1. Salgın sürecinde toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle daha fazla zorlandığınızı düşünüyor musunuz?
2. Toplumsal cinsiyet rollerinin iş yaşam dengenizi etkilediğini düşünüyor musunuz?
3. Toplumsal cinsiyet rollerinin iş yaşam dengenizi nasıl etkilediğinizi düşünüyorsunuz?
4. Çalışma şeklinin bu süreçte toplumsal cinsiyet rolleri ile uyumlu şekilde düzenlenmesi gerektiğini düşünüyor musunuz?
5. Bu süreçte şiddet türlerinden herhangi biriyle karşılaştınız mı? (fiziksel, ekonomik, cinsel, psikolojik vb.)
6. Salgın süreci sizce toplumsal cinsiyet rollerini derinleştiriyor mu?
    a. Örneğin çocukları annelere daha bağımlı hale getirdiğini düşünüyor musunuz?
    b. Ev içi emeği kadınların sırtına iyice yüklediğini düşünüyor musunuz?
7. Salgın süreci bakmakla yükümlü olduğunuz kişilere ayırdığınız zamanı artırdı mı ve bu yönde harcanan emeği pekiştirdi mi?
8. Okulların kapanması sürecinde neler yaşadınız?
9. Bu süreçte bir anne olarak çocuğunuz için ya da bakım rolünü üstlenen kişi olarak baktığınız kişi ile ilgili "her şey" olduğunuzu düşündünüz mü? Neler yaşadınız?

Geleceğe ilişkin beklentiler ve çözüm önerileri

1. Mevcut işinizde çalışmaya devam etmeyi planlıyor musunuz?
2. "Yeni normal"e adapte olduğunuzu düşünüyor musunuz?
3. Çalışma yaşamı ile ilgili nasıl bir çalışma biçimine sahip olmak istersiniz? (ofis/ev, tam zamanlı/yarı zamanlı) Neden?
4. İşinizin getirdiği sorumlulukları yerine getirmek şartıyla çalışma saatlerinizi kendiniz belirlemeyi ister misiniz?

5. Kadın çalışanlar için iş yerlerinde farklı önlemler alınması gerektiğini düşünüyor musunuz? Ne gibi önlemler alınmasını istersiniz? Neden?
6. Ev içi emek süreçleri ile ilgili ne gibi önlemler alınmasını istersiniz?
7. Bakım emeği ile ilgili ne gibi önlemler alınmasını istersiniz?
8. İş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi için ne gibi önlemler alınmasını istersiniz?

EK 2: AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Aydınlatılmış Onam Formu

Araştırmanın adı: "COVID-19 Pandemi Sürecinin Yansımaları: Beyaz Yakalı Çalışan Kadınlar Örneği"

A. Giriş:

Sayın Gönüllü,

Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında planlanmış olan yukarıda adı yazılı araştırmaya katılmak üzere davet edilmiş bulunuyorsunuz. Bu araştırmada yer almayı kabul etmeden önce, araştırmanın ne amaçla yapılmak istendiğini anlamanız ve kararınızı bu bilgilendirme çerçevesinde özgürce vermeniz gerekmektedir. Aşağıdaki bilgileri lütfen dikkatlice okuyunuz, sorularınız olursa sorunuz ve açık yanıtlar isteyiniz.

B. Bilgilendirme:

Bu çalışmanın amacı, COVID-19 salgını sürecinde, özellikle ileri teknoloji ve proje odaklı çalışmaların yürütüldüğü yoğun iş temposuna sahip, farklı sektörlerden farklı ölçekli işletmelerde, uzman, mühendis, yönetici asistanı gibi unvanlarla beyaz yakalı çalışan kadınların salgın sürecindeki çalışmaya ilişkin deneyimleri, yeni normale adaptasyon süreci, iş-yaşam dengesi, yöneticilerin beklentileri, esnek çalışma süreçleri, bakım emeği süreçleri, öz denetim pratikleri ve karşı karşıya kaldıkları pratiklere ilişkin geliştirdikleri mücadele stratejilerinin araştırılmasıdır. Bununla birlikte, araştırmada, beyaz yakalı çalışan kadınların, salgının getirdiği ekstra bakım emeği, iş hayatı-özel hayat ikilemi, sarf ettikleri görünmeyen emek biçimleri, bu süreçte iş yaşamının yoğunluğu ile geliştirdikleri duygusal emek süreçleri, yaşadıkları eşitsizliği algılama biçimleri gibi salgın sürecinde yüz yüze kaldıkları duygular, durumlar ve bunlarla başa çıkma süreçleri incelenecektir.

Bir araştırma merkezi ile iş birliği halinde çalışmalar yürüten, çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde orta düzey yönetici pozisyonlarında çalışan beyaz yakalı kadınlarla görüşülmesi hedeflenmektedir. Görüşmeler yüz yüze olabileceği gibi salgın sürecinden kaynaklı olarak görüntülü çevrim içi toplantı ya da telefonla olabilecektir. Verilerin daha sağlıklı analiz edilebilmesi için görüntü ve ses kaydı kullanılacaktır. Elde edilen veriler kapsamında gönüllülerin ifadeleri gerektiğinde çalışma içerisinde alıntı şeklinde kullanılabilecektir.

Çalışma kapsamında, gönüllülerle mülakatlar yapılacak olup, açık uçlu bir soru yönergesi üzerinden sorular sorularak gönüllülerden salgın sürecine ilişkin araştırma kapsamı içerisine giren deneyimlerini paylaşmaları istenecektir.

Araştırmaya, araştırmanın kapsamı gereği elde edilmesi gereken veriler için yeter sayıda gönüllü dahil edilecektir. Bu sayının 10-20 kişi arasında olması öngörülmektedir.

Araştırma kapsamında gönüllülerle yapılacak görüşmeler gönüllü başına tahmini 1-1,5 saat arasında olacaktır. Bu süre gönüllünün tercihine bağlı olarak kısalabilecek veya uzayabilecektir.

Araştırmadan araştırmaya başlamadan önce ya da önceden bilgisini verdiğiniz ve istediğiniz durumda ayrılabilirsiniz. Ancak bu kararı almadan önce, bir araştırmaya katılmanın getirdiği sorumluluğun ve bu durumda araştırmacının çalışmasını ciddi şekilde sekteye uğratabileceğiniz gerçeğinin göz önünde bulundurulması önerilmektedir. Bu çalışma kapsamında, gönüllüye herhangi bir ücret ödenmeyecek ve kendisinden herhangi bir ödeme talep edilmeyecektir.

C. Güvence:

Bu araştırmada yer almak tümüyle sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da başladıktan sonra isterseniz yarıda bırakabilirsiniz. Bu araştırmanın sonuçları bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Araştırmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından araştırmadan çıkarılmanız halinde, sizle ilgili veriler

kullanılmayacaktır. Siz onay vermediğiniz takdirde, görüntü kaydınız ve ses kaydınız alınmayacaktır. Ancak veriler bir kez anonimleştikten sonra araştırmadan çekilmeniz mümkün olmayacaktır. Sizden elde edilen tüm bilgiler gizli tutulacak, araştırma yayınlandığında da varsa kimlik bilgilerinizin gizliliği korunacaktır.

D. Onay:

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum (ya da sözlü olarak dinledim). Eksik kaldığını düşündüğüm konularda sorularımı araştırmacılara sordum ve doyurucu yanıtlar aldım. Yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığım kanısındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı.

Bu koşullar altında, araştırma kapsamında elde edilen şahsıma ait bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını, gizlilik kurallarına uyulmak kaydıyla sunulmasını ve yayınlanmasını, hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle kabul ettiğimi ve belirtilen şartları kabul etmediğim durumda çalışmaya katılmayacağımı beyan ederim.

E. İmza:

İmza/Tarih	İmza/Tarih
Katılımcının adı/soyadı	Araştırmacının adı/soyadı

ÖZET

"COVID-19 Pandemi Sürecinin Yansımaları: Beyaz Yakalı Çalışan Kadınlar Örneği" konulu yüksek lisans tez çalışmasında işletmelerde orta düzey yönetici pozisyonlarında beyaz yakalı çalışan kadınların emek süreçleri incelenmiştir.

COVID-19 önlemleri kapsamında iş yaşamında çalışma düzenlemelerindeki değişiklikler ve okulların kapanması gibi değişimler, bu değişikliklerden büyük ölçüde etkilenen beyaz yakalı çalışanların araştırılmasını önemli kılmaktadır. Bu süreçte maruz kaldıkları ve derinleşen toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle özel sektörde çalışan kadınların emeğinin incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bu tez çalışmasında, orta düzey yönetici pozisyonlarda çalışan ve karar alma süreçlerinde bulunmayan, üst yöneticilerinin kararlarına bağlı ve onlara karşı sorumlu şekilde çalışan beyaz yakalı kadınların pandemi sürecindeki emek süreçleri, hane içi ücretsiz emek, bakım emeği, toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitsizliği ile iş yaşam dengesi kavramları çerçevesinde incelenmiştir.

Çalışmada nitel yöntem ve teknikler kullanılarak bir araştırma merkezinin sanayi iş birliği ağında olan işletmeler ve pandeminin yarattığı kısıtlar dolayısıyla onların yönlendirmesiyle farklı sektörlerden yirmi kadınla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerde elde edilen veriler ışığında, beyaz yakalı çalışan kadınların ev ve iş yaşamı koşulları, iş yaşam dengesi kurma ya da bu dengesizliği deneyimleme biçimleri, bu koşullar altında ücretli ve ücretsiz çalışmayı nasıl deneyimledikleri, görünmeyen emek biçimleri araştırılmıştır. Bununla birlikte, bu süreçte hastalığa ilişkin deneyimleri, duygu durumları ve bu süreçle başa çıkma stratejileri ile pandemi sürecindeki deneyimleri ekseninde toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları ve geleceğe ilişkin beklentileri tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: COVID-19, beyaz yakalı kadınlar, kadın emeği, hane içi emek, bakım emeği, ücretsiz emek, görünmeyen emek, uzaktan çalışma/evden çalışma, iş yaşam dengesi, toplumsal cinsiyet rolleri

ABSTRACT

In this study, the labor processes of white-collar women working in mid-level managerial positions in enterprises have been examined.

Changes in working arrangements in business life and school closures within the scope of COVID-19 measures, make it important to investigate white-collar women who are greatly affected by these changes. Due to the deepening gender roles they are exposed to in this process, it is necessary to examine the labor of women working in the private sector. In this thesis, the labor processes of white-collar women who work in mid-level managerial positions have been discussed within the framework of the concepts such as unpaid labor, domestic, care work, gender roles and inequality, and work-life balance. In the study, using qualitative methods and techniques, in-depth interviews have been conducted with twenty women from different sectors, with the guidance of businesses in the industrial cooperation network of a research center and the restrictions created by the pandemic.

In the light of the data obtained from the interviews, the home and work-life conditions of white-collar working women, the way they establish a work-life balance or experience this imbalance, how they experience paid and unpaid work under these conditions, and invisible labor forms have been investigated. Furthermore, in this process, their perceptions of gender roles and their expectations for the future were discussed on the axis of their experiences with the disease, their emotional states and strategies to cope with this process, and their experiences during the pandemic process.

Keywords: COVID-19, white collar women, women labor, domestic labor, care labor, unpaid labor, invisible labor, remote work/working from home, work life balance, gender roles