



T.C.
SINOP ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

VARDİYALI ÇALIŞAN EVLİ KADIN HEMŞİRELER VE TOPLUMSAL
CİNSİYET OLGUSU

YAZAR
ALEV ODABAŞ ÖZTÜRK

DANIŞMAN
DOÇ. DR. ORHAN BİNGÖL

T.C.
SİNOP ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI



**VARDİYALİ ÇALIŞAN EVLİ KADIN HEMŞİRELER VE
TOPLUMSAL CİNSİYET OLGUSU**

ALEV ODABAŞ ÖZTÜRK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

DOÇ. DR. ORHAN BİNGÖL

SİNOP-2025

TEZ KABUL

ALEV ODABAŞ ÖZTÜRK tarafından hazırlanan “**VARDİYALI ÇALIŞAN EVLİ KADIN HEMŞİRELER VE TOPLUMSAL CİNSİYET OLGUSU**” başlıklı bu çalışma, 16.07.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından oybirliği ile **YÜKSEK LİSANS tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Prof. Dr. Özgür SARI

Sinop Üniversitesi / Fen-Edebiyat Fakültesi

İmza

Üye

Doç. Dr. Orhan BİNGÖL

(Danışman)

Sinop Üniversitesi / Fen-Edebiyat Fakültesi

İmza

Üye

Doç. Dr. Erkan DİKİCİ

Bitlis Eren Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Fakültesi

İmza

Enstitü Müdürü

Prof. Dr. Onur ŞAHİN

.....

ETİK BEYANI

Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Alev ODABAŞ ÖZTÜRK

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

VARDİYALI ÇALIŞAN EVLİ KADIN HEMŞİRELER VE TOPLUMSAL CİNSİYET OLGUSU

ALEV ODABAŞ ÖZTÜRK

SİNOP ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: DOÇ. DR. ORHAN BİNGÖL

Bu araştırma, vardiyalı sistemde çalışan evli kadın hemşireler ile toplumsal cinsiyet olgusu arasındaki etkileşimleri sosyolojik bir perspektifle incelemektedir. Kadın hemşirelerin iş yaşamındaki profesyonel rollerini sürdürürken aynı zamanda ev içi sorumlulukları da üstlenmeleri, onların iki farklı alanda eşzamanlı olarak yük taşımasına neden olmaktadır. Bu durum, çifte yük kavramı üzerinden analiz edilmekte ve toplumsal cinsiyet kalıplarıyla ilişkisi değerlendirilmektedir. Araştırma kapsamında, yapısal işlevselci kuram, çatışma kuramı, sembolik etkileşimcilik ve sosyal rol kuramı gibi teorik yaklaşımlar temel alınarak kadınların hem özel hem de kamusal alanda karşılaştığı toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler çok boyutlu olarak ele alınmıştır. Bulgular, kadın hemşirelerin yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda kültürel, kurumsal ve yapısal düzeyde süreklilik gösteren bir cinsiyet rejimi içerisinde varlık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Araştırma, kadınların görünmeyen emeğini görünür kılmayı, hemşirelik mesleğindeki toplumsal cinsiyet temelli sorunlara dikkat çekmeyi ve bu eşitsizliklerin üstesinden gelmek için yapısal dönüşümün gerekliliğini vurgulamayı amaçlamaktadır. Sonuç olarak çalışma, sağlık hizmetlerindeki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliğin sistemik kökenlerini ele almak için kapsamlı sosyal politikalara duyulan ihtiyacın altını çizmektedir.

ANAHTAR KELİMELE: Toplumsal Cinsiyet; Kadın Emeği; Vardiyalı Çalışma; Hemşirelik; Sağlık Sosyolojisi.

Temmuz 2025, 52 Sayfa

ABSTRACT

MSC THESIS

MARRIED FEMALE NURSES WORKING IN SHIFTS AND THE PHENOMENON OF GENDER

ALEV ODABAŞ ÖZTÜRK

SINOP UNIVERSITY INSTITUTE OF GRADUATE PROGRAMS

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

SUPERVISOR: ASSOC. PROF. DR. ORHAN BİNGÖL

This study examines the interactions between the phenomenon of gender and married female nurses working in a shift-based system from a sociological perspective. While maintaining their professional roles in working life, female nurses also undertake domestic responsibilities, resulting in a dual burden across both public and private spheres. This situation is analyzed through the concept of double burden and evaluated in relation to prevailing gender norms. The study is grounded in theoretical approaches such as structural functionalism, conflict theory, symbolic interactionism, and social role theory, which allow for a multidimensional examination of the gender-based inequalities that women face in both domains. The findings reveal that female nurses exist not only at the individual level but also within a persistent gender regime that operates at cultural, institutional, and structural levels. This research aims to make women's invisible labor visible, draw attention to gender-related challenges within the nursing profession, and emphasize the necessity of structural transformation to overcome these inequalities. Ultimately, the study underscores the need for comprehensive social policies to address the systemic roots of gender-based inequality in healthcare settings.

KEYWORDS: Gender; Women's Labor; Shift Work; Nursing; Health Sociology.

July 2025, 52 Pages

TEŞEKKÜR

Bu tez, yalnızca akademik bir çalışmanın ürünü değil, aynı zamanda yaşamımın içinden süzülüp gelen bir emeğin, birikimin ve içsel mücadelenin ifadesidir. Vardiyalı çalışan bir hemşire olarak, bu tezde ele aldığım konunun her satırında kendi deneyimlerimin izlerini buldum. Bu süreci anlamlı ve mümkün kılan birkaç kıymetli insana teşekkür etmek istiyorum.

Her şeyden önce, bu yolculukta bana yalnızca bir danışman değil, gerçek anlamda bir yol gösterici, destekçi ve ilham kaynağı olan Doç. Dr. Orhan BİNGÖL' e gönülden teşekkür ederim. Akademik rehberliğinin çok ötesinde bir özveri, sabır ve ilgiyle her aşamada yanımda olduğu için minnettarım.

Bu bölümü sevdiren, sosyolojik düşünme biçimini hayatıma taşıyan ve akademide ilerlemem için bana hep güven veren Prof. Dr. Özgür SARI' ya içten teşekkürlerimi sunarım.

Ve birlikte aynı bölümü, aynı heyecanla paylaştığım sevgili eşim Murat ÖZTÜRK... Hem hayat arkadaşım hem de akademik yol arkadaşım olduğun için kendimi çok şanslı hissediyorum. Bu süreçte birbirimize kattıklarımızı ve birlikte üretmenin gücünü hep hatırlayacağım. Seninle akademide birlikte olmaktan büyük bir gurur ve mutluluk duyuyorum.

Her satırında kendi yaşamımdan izler taşıyan bu çalışmanın hem kişisel yolculuğumun hem de toplumsal bir gerçekliğin anlamlı bir ifadesi olmasını diliyorum.

Alev ODABAŞ ÖZTÜRK

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ KABUL.....	ii
ETİK BEYANI	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
1. GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	2
2.1. Çalışma ve İstihdam	2
2.1.1. Çalışma ve istihdam türleri	3
2.1.2. Vardiyalı çalışma	4
2.2. Vardiyalı Çalışmada Hemşirelik Mesleği	5
2.3. Toplumsal Cinsiyet ve Çalışma Hayatı.....	9
2.4. Toplumsal Cinsiyet ve Hemşirelik	11
2.5. Evlilik, Çalışma Hayatı ve Kadın.....	13
3. TOPLUMSAL CİNSİYETE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR.....	15
3.1. Yapısal İşlevselci Kuram.....	15
3.2. Çatışma Kuramı ve Toplumsal Cinsiyet	16
3.3. Sembolik Etkileşimci Kuram	18
3.4. Kadınların Çifte Yüküne Eğilen Teorik Yaklaşımlar	19
3.4.1. Ertelenmiş devrim- gecikmiş uyarlanma.....	19
3.4.2. Ev içi iş yükü paylaşımı kuramları	21
3.4.3. İkinci vardiya üzerinde etkili faktörler.....	22
3.5. Ev İçi Kadın Emegi ve Ataerkillik	23
3.6. Sosyal Rol Kuramı	24
3.7. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı	25
4. SOSYOLOJİK KURAMLAR BAĞLAMINDA VARDİYALI ÇALIŞAN KADIN HEMŞİRELER HAKKINDA BAZI ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	27

4.1. Yapısal İşlevselci Kuram Bağlamında Vardiyalı Çalışan Kadın Hemşireler ve Toplumsal Cinsiyet.....	27
4.2. Çatışma Kuramı ve Toplumsal Cinsiyet	28
4.3. Sembolik Etkileşimci Kuram	28
4.4. Ev İçi Kadın Emeği, Ataerkillik ve Kadınların Çifte Yüküne Eğilen Teorik Yaklaşımlar	29
4.5. Sosyal Rol Kuramı	33
4.6. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı	34
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	35
KAYNAKLAR.....	38
ÖZGEÇMİŞ.....	42

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
ABD	: Amerikan Birleşik Devleti
ANA	: Amerikan Hemşireler Birliği
ICN	: International Council of Nursing
TDK	: Türk Dil Kurumu
THD	: Türk Hemşireler Derneği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu



1.GİRİŞ

Toplumsal yapının dönüşüm sürecinde kadınların işgücüne katılımı artmış olsa da toplumsal cinsiyet temelli bazı eşitsizlikler varlığını sürdürmektedir. Özellikle sağlık alanında hemşirelik gibi tarihsel olarak kadın emeğiyle özdeşleşmiş mesleklerde çalışan kadınların yaşadığı deneyimler, toplumsal cinsiyetin çok katmanlı bir tahakküm biçimi olarak nasıl işlediğini görünür kılmaktadır. Bu bağlamda, vardiyalı çalışma sistemi gibi esnek olmayan ve bedensel/duygusal yükü artıran istihdam biçimleri, kadınların hem mesleki hem de özel yaşamlarında çifte yükler sırtlanmalarına neden olmaktadır. Kadınların yalnızca üretim sürecinde değil ev içi yeniden üretim alanında da asli sorumluluğu taşıması, sosyolojide “ikinci vardiya” kavramı ile açıklanmakta ve bu durum feminist kuramlar çerçevesinde sistematik bir eşitsizlik biçimi olarak değerlendirilmektedir.

Kadın hemşireler, bir yandan kamusal alanda profesyonel bir iş gücünün parçası olurken diğer yandan ataerkil yapının ürettiği toplumsal normlara göre ev içi sorumlulukları da sürdürmektedir. Bu durum yalnızca bireysel değil aynı zamanda yapısal ve kültürel düzeyde kurumsallaşmış bir cinsiyet rejiminin sonucudur. Kadınların aile içinde bakım hizmetleri; çocuk yetiştirme ve ev idaresi gibi görevlerle özdeşleştirilmesi, iş yaşamında ise bu rollerin bir uzantısı olarak hemşirelik gibi bakım temelli mesleklerde yoğunlaşmaları toplumsal cinsiyet rollerinin sürekliliğini sağlayan başlıca mekanizmalardan biridir.

Bu çalışma, vardiyalı sistemde çalışan evli kadın hemşirelerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin deneyimlerini sosyolojik kuramlar ışığında anlamayı amaçlamaktadır. Özellikle yapısal işlevselci kuram, çatışma kuramı, sembolik etkileşimcilik ve sosyal rol kuramı gibi teorik yaklaşımlar aracılığıyla, kadınların yaşadığı çifte yükün nedenleri, içeriği ve sonuçları çok boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın temel amacı; modern çalışma hayatı ile geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kesişiminde, kadınların nasıl bir emek sistemiyle karşı karşıya olduklarını ortaya koymak ve bu bağlamda görünmeyen emeği, eşitsizliği ve toplumsal yapıyı sorgulamaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çalışma ve İstihdam

Çalışma, en geniş anlamıyla bir şey yapmak, oluşturmak, ortaya koymak uğruna hem bedensel hem de zihinsel bir çaba / emek süreci olarak ele alınabilir. Başka bir yaklaşıma göre çalışmak için harcanan çabanın ve emeğin belli bir amaca yönelik ve planlı olması gerekmektedir. Bu anlamda çalışma “mal, hizmet ve bilgi üretmek için gerçekleştirilen faaliyetler” olarak tanımlanabilir (Zencirkıran, 2018: 3).

Bu perspektiften bakıldığında çalışma, esasen belirli bir mekânda, makineler yahut insan aracılığıyla yürütülen; çalışanların her gün gidip geldiği; ev ve aile yaşamının kesin sınırlarla ayrıldığı bir üretim süreci / edimi olarak genellikle tanımlanabilir (Ören & Yüksel, 2012: 3). Buna göre ayrıca çalışma, emek sahibinin emeğini pazara sunmasıyla doğrudan bağlantılı biçimde ve işgücü dâhil her unsurun bir bedeli bulunduğu ilkesinden hareketle aylık, haftalık, günlük ya da saatlik bir ödeme etkinliği olarak görülebilir.

Çalışmanın yukarıdaki gibi değerlendirilişi yani kurumsal bir hâle gelerek disiplin ve bütünlük kazanıp toplumsal yaşamın merkezine oturması Sanayi Devrimi’ni çağrıştırmaktadır. Çünkü Sanayi Devrimi’nden sonra çalışma kavramı düzenli ve örgütlü olarak çalışma, istihdam edilme ve bu emeğin karşılığı olarak ücret ödeme olgusu şeklinde evrilmiştir.

İstihdam, işgücünün çalışanlar kısmını ifade eder ve üretim sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Türk Dil Kurumu’ndaki (TDK) karşılığı; “bir görevde, bir işte kullanma.” Geniş anlamda tanımlamak gerekirse; ülkedeki iş gücünün ekonomiye katkı sunmak amacıyla sürekli ya da belirli zamanlarda çalıştırılmasına istihdam denir. Üretim içinde bulunan işgücüdür. Katma değer yaratmak için insan emeğinin kullanılmasıdır.

Ekonomik büyüme, toplam veya kişi başına üretilen mal ve hizmet miktarındaki artış anlamına gelirken; üretim sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkan istihdam ise, üretimin gerçekleştirilebilmesi amacıyla işgücünün kullanılmasını ifade etmektedir (Murat vd., 2015: 94). Dolayısıyla bir ülkenin ekonomik başarısını ölçen iki makro değişkenin ekonomik büyüme ve istihdam olduğunu görüyoruz.

2.1.1. Çalışma ve istihdam türleri

Çalışmanın geçirdiği tarihi değişimde çalışmayla ilgili birçok önemli husus öne çıkmaktadır. Bunların içerisinde görece en belirgin noktaların başında ise çalışmanın saatleri gelmektedir. Buna göre çalışma saat ölçütü üzerinden aşağıdaki gibi türlere ayrılmaktadır.

a. Tam zamanlı çalışma

Bu tanım, çalışanın çoğunlukla haftada 30 saatten fazla çalışmasını genel olarak ifade eder. Tam zamanlı istihdamda işçi, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca normal haftalık çalışma süresine tabidir ve ayrıca kanuna göre tam zamanlı işçi emsal işçidir (Ünal, 2019: 45).

b. Yarı zamanlı çalışma

Türkiye'deki İş Kanunu'na göre yarı zamanlı çalışmanın süresi aslında tam tanımlanmamıştır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda 'İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme yarı zamanlı iş sözleşmesidir' ifadesi geçmektedir. Ayrıca Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde haftalık normal çalışma süresinin 2/3 oranında yapılan çalışmalar da yarı zamanlı çalışma olarak belirtilmektedir (Ünal, 2019: 45).

c. Esnek çalışma

Esnek çalışma, standart çalışma biçimlerindeki yer ve özellikle zaman olgusunun değişmesiyle ortaya çıkmıştır denebilir. Bu çalışma biçiminin olumlu ve olumsuz çağrışımları vardır. Bir mekânda sıkışıp kalmadan farklı yerlerde çalışılabileceği bu çalışma türünün olumlu yönü gibi durmaktadır. Ancak esnek çalışma sürekli bir belirsizliği içinde barındırması nedeniyle negatif bir izlenim de içermektedir (Ünal, 2019: 45).

d. Gece çalışması

Gece çalışması (bazı istisnai meslekler hariç), esasen modern kapitalist düzenin ortaya çıkardığı bir istihdam biçimidir. Zira kapitalist üretimin başat hedefi, emeğe mümkün mertebe tüm gün (yaklaşık 24 saat) el koyabilmektir. Ne var ki insanın fiziksel sınırlılıkları düşünüldüğünde, aynı işgücünün kesintisiz biçimde çalıştırılması mümkün değildir. Sistem bu sınıra, gece ve gündüz istihdam edilen emek gücünü dönüşümlü

kullanarak set çekmeye çalışır. Bu nedenle gece mesaisinde bir işçi, örneğin bir gün gece vardiyasında, ertesi gün ise gündüz çalışabilir (Marx, 2016: 252-253).

2.1.2. Vardiyalı çalışma

Vardiyalı çalışma, başka bir ifadeyle çok ekipli çalışma, özünde birden fazla iş grubuna dayanır ve işin gün içi sürekliliğini bu ekipler sağlar. Bu yapı, üretimin aksamadan sürmesini amaçlar. Her ekip, vardiya diye adlandırılan, sınırları önceden belirlenmiş bir zaman diliminde faaliyet gösterir. Süre aralıkları işin niteliğine göre ayrıca belirlenir. Tanımlanan süre dolduğunda, işi bir sonraki ekip devralır (Ünal, 2019: 48).

Bunun yanı sıra vardiya düzeni sabit ya da dönüşümlü biçimde kurgulanabilir. Örneğin sabit vardiya yalnızca gece çalışanlara özgüyken, dönüşümlü model bir hafta gece bir hafta gündüz görev yapanları anlatır. Vardiyalı çalışma, zamansal esasa göre üç başlıkta incelenir: süreksiz, yarı sürekli ve sürekli sistem. Süreksiz düzende, günün 24 saatinin altında üretim yapan işletmelerde 16 saatlik periyotlarda dönüşümlü çalışma (sabah/akşam, sabah/gece) yürütülür. Bu düzen, iki ekipli yahut çift vardiya olarak da bilinir. Yarı sürekli sistemde çoğunlukla üç vardiya veya üç ekip bulunur. Bu uygulamada işletmede her gün 24 saat faaliyet sürer. Hem süreksiz hem de yarı sürekli yapılarda hafta sonu ile bayramlarda çalışma gerçekleştirilmez. Sürekli ve çok ekipli düzende ise sabit ve dönüşümlü vardiyalar birlikte işletilir. Böylelikle bir işletme en az dört, en çok yedi ekiple kesintisiz şekilde haftanın 7 günü 24 saat, tatiller dahil bu vardiya düzeniyle çalışır (Demirbilek, 2004: 79).

Türk İş Hukuku'nda vardiyalı çalışmaya dair açık hükümler bulunmaktadır. Buna göre İş Kanunu'nun 69. maddesi, gece dönemini; en geç 20.00'de başlayıp en erken 06.00'ya kadar süren ve her halde on bir saati aşmayan zaman aralığı olarak tanımlar ve esas alır. Ayrıca 76. madde, işin bir kısmının gece, bir kısmının ise gündüz saatlerinde yürütüldüğü hallerde ayrıntıların yönetmeliklerle düzenleneceğini ifade eder ve uygulanmasına dayanak oluşturur. Bu çerçevede 'Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin özel usul ve esaslar hakkında yönetmelik' yayımlanmıştır. Söz konusu düzenlemenin 7. maddesi, bir faaliyetin gece çalışması sayılabilmesi için toplam sürenin yarısından fazlasının gece diliminde gerçekleşmesi gerektiğini açıkça belirtir (Bay, 2018: 11).

Daha özel olarak Türkiye'de, gece çalışması bakımından korunmaya tabi tutulan gruplar içinde kadın çalışanlar yer almaktadır. Bu bağlamda 'Kadın İşçilerin Gece Postalarında

Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik' belirleyici niteliktedir. Yönetmeliğe göre kadın çalışanlar, 'her ne şekilde olursa olsun' gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz; ayrıca gece postasında görevlendirilebilmeleri için işe başlamadan önce, bu çalışma biçimine engel bir durum olmadığına dair sağlık raporunun işyeri hekiminden alınması zorunludur (Bay, 2018: 11).

Öte yandan Türkiye'de vardiyalı çalışan kadınların önemli bir bölümü sağlık sektöründe istihdam edilmektedir. Sağlık personeli içinde en geniş grubu ise ebeler ile hemşireler oluşturur (Bay, 2018: 12). Bu bağlamda hemşireler Türkiye'de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi çalışmaktadır.

Türkiye'de ebeler ile hemşirelerin vardiyalı düzenlerinde birbirinden farklı uygulamalar görülür. Uygulama kurumların ihtiyaç ve personel planlamasına göre çeşitlenmektedir. Kimi kurumlarda 8 saatlik üç postalı çalışma (08.00-16.00, 16.00-24.00, 24.00-08.00) sürdürülürken, kimilerinde saatler 12 saatlik (08.00-20.00, 20.00-08.00) iki vardiya biçiminde planlanır. Bazı yerlerde ise 8 ve 16 saatlik (08.00-16.00, 16.00-08.00) vardiyalar birleştirilerek 24 saatlik nöbet düzeni uygulanır. Haftalık toplam süre, 30 Temmuz 2010 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 99. maddesiyle, kamu görevlileri için yasal olarak 40 saat şeklinde sınırlandırılmıştır (Bay, 2018: 12).

Vardiyalı düzenin, özellikle kadınlar (özellikle sağlık personeli) açısından ve genel olarak tüm çalışanlar bakımından, bireysel ile ailevi düzeylerde bazı olumsuz sonuçlar doğurabildiği açıktır. Bu etkiler; aşırı iş yoğunluğu, yorgunluk, iletişim ve paylaşımda kopmalar ile ihmal şeklinde sıralanabilir. Bununla birlikte vardiya, çağdaş dünyada artan gereksinimler ve taleplerin karşılanması bakımından adeta yaşamın vazgeçilmez bir unsuru hâline gelmiştir; zira ulaşım, sağlık, iletişim ve güvenlik gibi alanlarda kesintisiz hizmet için başta pek çok sektörde mutlaka zorunludur (Demirbilek, 2004: 79).

2.2. Vardiyalı Çalışmada Hemşirelik Mesleği

Hastaneler, haftanın 7 günü 24 saat hizmet sunan; hizmetin sürdürülmesi için vardiya ya da nöbet sistemiyle işleyen temel kurumlar arasındadır ve kritik sağlık altyapısıdır. Bu bağlamda TC Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün bir genelgesinde, hastanelerin mesai düzenine ilişkin olarak; 'Sağlık Bakanlığı'na bağlı yataklı tedavi kuruluşlarında sunulan hizmetlerin 24 saat kesintisiz, daha etkili, dengeli, erişilebilir, nitelikli ve modern tıbbın gereklerine uygun biçimde sağlanması ve büyük

şehirlerdeki yoğunluğun azaltılması amacıyla vardiyalı çalışmanın zorunlu kılındığı' ifade edilir (Karaca & Uzun, 2021: 3).

Bununla beraber hemşireler, hastanelerin çalışma ekibi içerisinde önemli bir pozisyona sahiptirler. Nitekim Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nursing- ICN) hemşireliği bir meslek olarak şöyle tanımlamaktadır: “Hemşirelik, bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını koruyan ve geliştiren, hastalık halinde iyileşme ve rehabilite etme sürecine katılan meslek grubudur. Hemşire ayrıca sağlık ekibinin tedavi edici ve eğitsel planlarını geliştirir ve uygulamaya katılır.” Amerikan Hemşireler Birliği ise (ANA) hemşireliği: “Yardım sunan bir meslek olup insanların sağlık ve esenliğine katkıda bulunan bir çalışma” olarak tanımlamaktadır (Ören & Yüksel, 2012: 3).

Türk Hemşireler Derneği'ne göre (THD) ise hemşirelik: “Bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, uygulanması, değerlendirilmesinden ve bu hizmetleri yerine getirecek bireylerin eğitiminden sorumlu bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplini” şeklinde ele almaktadır (Ünal, 2019: 48).

Hemşirelik mesleğinin yetki ve sorumluluklarının artmasıyla birlikte bağımsız rol ve işlevlerinin de arttığı bilimsel kaynaklarla desteklenmektedir. Modern hemşirelik rolleri olan bakım verici, eğitici, araştırmacı, yönetici, karar verici, savunucu, kariyer geliştirici, özerk ve sorumluluk sahibi olma rolüne ek olarak; iletişim ve koordinatörlük, rehabilite edici, rahatlatıcı, tedavi edici, danışman rolü de eklenmiştir. Bu roller mesleğin gelişimine ve profesyonelleşmesine önemli katkı sağlamaktadır (Aydemir Gedük, 2018: 255).

Aynı zamanda hemşirelik diplomasının Sağlık Meslek Liselerinden değil Sağlık Bilimleri Yüksekokulu ya da Fakültelerinden alıyor olması hemşirelik mesleğinde uzmanlaşmanın önünü açmıştır. Yüksek lisans programı yapan hemşireler, hemşirelikte yönetim, hemşirelik esasları, iç hastalıkları hemşireliği, cerrahi hastalıkları hemşireliği, doğum ve kadın hastalıkları hemşireliği, çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, psikiyatri hemşireliği, halk sağlığı hemşireliği, onkoloji hemşireliği ve iş sağlığı hemşireliği şeklinde uzman hemşire olabilmektedir.

Aslında sağlık çalışanlarının geneli gibi hemşirelik mesleğini icra eden personel de yoğun iş yükü altında çalışmak durumundadır. Üstelik bu çalışmanın kimi hallerde yaşamsal tehdidi bulunan insanlarla yürütülüyor olması, aile ve hastaların hemşirelere

karşı büyük beklentiler beslemeleri, hastanedeki diğer personelle ilişkiler ve görev paylaşımlarında yaşanabilen sorunlar, uyku düzeninin bozulması ya da birtakım ekonomik sorunlar hemşirelerin meslekleriyle ilgili stres ve gerginlik duymalarına yol açmaktadır. Çünkü hemşireler, hastalarla en uzun süre birlikte olan sağlık profesyonelleridir. Hasta bireylerin ve ailelerinin her türlü sorununda ilk başvurduğu kişiler, sağlık ekibi içerisinde iletişimi sağlayarak anahtar rol oynayan kimseler yine hemşirelerdir (French vd., 2000; Kaçmaz, 2011; Yıldırım & Hacıhasanoğlu, 2011).

Hemşirelerin bu gibi mesleki zorluklarla yüz yüze kalıyor olmaları, işin içine bir de vardiyalı çalışma eklenince daha da ağırlaşabilmektedir. Nitekim Türk Hemşireler Derneği'nin 'hemşirelerde vardiyalı çalışma sistemi' ile ilgili hazırladığı bir raporda, hem gece hem de gündüz olmak üzere değişebilen saatlerde uzun sürelerde çalışmanın hemşirelerin kendi biyolojik ritimlerini, aile ve sosyal yaşantılarını ve hatta ilgilendiği hastaların güvenliğini ve bakımını dahi etkilediğini bildirmektedir (THD, 2008).

Dolayısıyla hemşirelik mesleğinin vardiyalı çalışma boyutuna özellikle bakılması gerekir. Çünkü ebeler ve özellikle hemşireler birer profesyonel olarak vardiyalı çalışmaya mecburlardır. Bu da onlar açısından birtakım riskler içerir.

Gece vardiyalarında çalışmak, uyku düzeninin bozulmasına, fiziksel sağlığın olumsuz etkilenmesine ve genel ruhsal iyilik hâlinin zedelenmesine yol açabilir; buna ek olarak iş kazaları ile tıbbi hata oranları artabilir ve iş verimi düşebilir. Ayrıca, geceleri ve uzun saatlerde çalışmayı gerektirmesi rol çatışması ile rol belirsizliği risklerini daha da yükseltir (Bay, 2018: 1).

Tüm bunların yanı sıra burada özellikle kadın hemşirelere ayrı bir parantez açılabilir. Çünkü onlar, çalışma yaşamlarının söz konusu zorluklarına ilave olarak ev ve özel hayatlarında annelik, eş olma gibi ihmal edilemez görünen rollerle de baş başalardır. Ve bu durum vardiyalı çalışan kadın hemşireler için daha çetin bir hal almaktadır. Zira vardiyalı çalışma sistemi içerisindeki kadın hemşireler kendilerini ailelerinden ve arkadaş çevrelerinden uzak ya da bu sosyal ortamlardaki rollerinde daha az başarılı hissedebilmektelerdir (Bay, 2018: 23).

Vardiyalı düzen, evli kadın hemşirelerin sosyal yaşamlarına, aile yaşamına ve gündelik etkinliklerine etki etmektedir. Hastanelerin 7 gün 24 saat hizmet sunması nedeniyle vardiyada çalışan kadın hemşireler, aile ve toplumsal etkinliklerin gündüze odaklı biçimde planlanması yüzünden toplum yaşamının dışında kalabilmekte; sosyal

dünyalarında çeşitli güçlüklerle karşılaşabilmektedirler (Bay, 2018: 21). Aile yaşamına etkiler açısından ise, özellikle kadın hemşirelerin önemli bir bölümünün aşırı çalışma saatleri yüzünden sosyal ve aile yaşamlarının etkilendiği; çocuk sahibi olma ve aile kurma gibi konularda zorlandıkları; ailelerine, eşlerine ve çocuklarına zaman ayırmada sorun yaşadıkları, ev işlerini yerine getirmekte güçlük çektikleri saptanmıştır (Çalık vd., 2015: 33).

Türkiye’de çalışan ve çocuk sahibi kadınların korunması amacıyla getirilen bazı politika araçları, vardiyada çalışanları da kapsar. Devlet Memurları Kanunu’na göre hamilelikte, her hâlükârda yirmi dördüncü haftadan itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl boyunca gece nöbeti ile gece vardiyası verilemez. Ayrıca süt iznine ilişkin olarak, doğum sonrası annelik izninin bitiminden itibaren kadın memura ilk altı ay günlük üç saat, ikinci altı ay günlük bir buçuk saat emzirme izni tanınır. Kanunda yapılan son değişiklikle, memurun talebi üzerine, annelik izni bitiminden çocuğun ilköğretime başlayacağı tarihe kadar haftalık çalışma süresi normal sürenin yarısı olarak düzenlenebilir. Ancak bu hükümler kamu kesimindeki memurlar için geçerlidir; özel sektörde çalışanları kapsam dışı bırakır. Bu nedenle vardiyalı çalışan ebe ve hemşireler, statülerine bağlı olarak farklı uygulamalarla karşılaşabilmektedir.

İnsan, günlük yaşamında işten arta kalan vakitte bir yandan uyku, beslenme, temizlik gibi fizyolojik gereksinimlerini giderir; diğer yandan ev işleri ile alışveriş benzeri yarı boş zaman etkinlikleri ve tamamen serbest olduğu saatlerde gerçekleştirebileceği boş zaman faaliyetleriyle ilgilenir (Bay, 2018: 23). Ancak vardiyada çalışan evli kadın hemşirelerin, nöbet sonrasında ikinci vardiyaları sürdürdüğü için kendilerine ayırabilecekleri zaman dilimi oldukça sınırlı kalmaktadır. Nöbet bitiminde çocukları varsa bakımını üstlenir, ev işlerini yapar ve toplumun yüklediği sorumlulukları yerine getirmeye çalışırlar; ayrıca randevu işleriyle ilgilenir ve sosyal koordinasyonu sürdürür.

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorun çifte vardiyadır. Ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerin kadınların asli görevi olduğu düşüncesi nedeniyle çalışan kadınların işte çalışıp mesailerini tamamladıktan sonra eve gidip evde de çalışmayı sürdürmeleri “çifte vardiya” ile sömürülmelerine ve ezilmelerine neden olmaktadır:

“...erkek işçiler genellikle sadece bir işte çalışırken ve her gün eve dönüp dinlenmeyi ve ev yemeğini düşünürken, çalışan kadınlar eve döndüklerinde çalışmaya devam etmektedirler, çünkü ev işlerinde (yemek yapmak, temizlik yapmak, yemeği planlamak) ve çocuk bakımında asli sorumlu olmaya devam etmektedirler. 1960’ların sonlarında yayımlanan meşhur bir

makalenin işaret ettiği gibi “kadınların işi hiç bitmez” (Berberoğlu, 2009: 205).

Kadınların çifte vardiya ile ezilmesinin de cinsel ideolojiden kaynaklandığı ileri sürülebilir. Çünkü ücret karşılığı çalışma fırsatını bulan kadınlar da sonuçta cinsel ideolojiden kaynaklanan ev işleri, çocuk bakımı gibi görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmek zorundadırlar.

2.3. Toplumsal Cinsiyet ve Çalışma Hayatı

Biyolojik bir kavram olan cinsiyet (sex) doğuştan gelerek bireyin fizyolojik açıdan bir dişi mi yoksa erkek mi olup olmadığına karar veren belirleyicidir. Ecevit (2003)’e göre toplumsal cinsiyet (gender) ise kişinin biyolojik cinsiyetine bağlı olarak ait olunan toplum ya da kültürden beslenen beklenti, rol ve sorumlulukları içermektedir (Sevim Adıgüzel, 2020: 158). Bir başka temel ifadeyle toplumsal cinsiyet, içine doğulan kültür tarafından bireylere kadın ve erkek olmaya dair yüklenen anlam, öğreti, rol ve kalıplar bütünüdür. Buna göre bireyler birer kadın ya da erkek olmayı sosyalleşerek ve öğrenerek gerçekleştirirler. O halde cinsiyet fizyolojik ve evrensel, toplumsal cinsiyet ise sosyolojik ve dolayısıyla kültürel bir kategoridir (Sevim Adıgüzel, 2020: 159). Bu doğrultuda kadın ve erkek olmanın kültürel serüveni, sosyal çevreyle ve toplumla kurulan iletişim ve etkileşimler aracılığıyla bin bir bilgi, doğru, yanlış, kabul ya da sakıncalar üzerinden ilerler.

Söz konusu ilerleyişin çıkış noktası ailedir. Çünkü aile, tüm bireylerin neredeyse her şeyi öğrendiği ilk kurumdur ve bu nedenle aile birinci sosyalleşme yeri olarak gösterilir. Dolayısıyla bireyler toplumsal açıdan kadın ya da erkek olmayı öncelikle ailelerinde sonrasında ise okulda, iş yerinde, sokakta, ardından yine kendi kurdukları ailelerinde öğrenip tatbik eder ve diğerlerine yansıtırlar. Öyleyse toplumsal cinsiyet, adı üzerinde tüm toplumca inşa edilen bir sistemdir.

İşte bu sistemin cinsiyetçi yaklaşımlarıyla çeşitli rol ve görevlere adeta atanan bireyler, pek çok noktada eşitsizliklerle yüzleşirler. Kadın erkek eşitsizliklerinin negatif kutbunda ise çok büyük oranda kadınlar bekler. Çünkü toplumsal cinsiyetçi anlayış genellikle açık, bazen de çok dolaylı yollarla erkeği birinci / önemli / güçlü kadını da ikinci / değersiz / zayıf olarak addeder. Söz konusu konumlandırma kadın ve erkeğin toplumsal yaşama katılma göstergelerinin ve düzeylerinin tamamını etkileyebilir. Bunun en bariz ya da temel ayrımının ev içi ve ev dışı şeklinde gerçekleştiği söylenebilir. Öyle ki

toplumsal cinsiyet ayrımına göre kadın daha çok eve layık görülürken erkek ev dışı her türlü kamusal alanda kendine yer bulabilir (Türmen, 2003: 4; Balkır, 2012: 71).

Toplumda genellikle kadınlara birincil görev olarak evlilik ve annelik görevleri verildiği için, kadın iktisadi faaliyetlerde erkeğe nazaran ikincil konumda kalmıştır. Kadın emeğinin işkolunda “verimsiz” ya da “niteliksiz” olarak görülmesi, kadının birincil görevleri olan annelik ve eşlik görevleri nedeniyle piyasadaki işinin sekteye uğrayacağı görüşü de kadını ikincil konuma itmiştir. İktisadi faaliyetlerde ve iş kollarında rasyonalitenin hakim olması ve kadının duygusal ve rasyonaliteden uzak olduğu, dolayısıyla da profesyonellikten uzak olduğu kanısı da kadınları iş yaşamında erkeklerin gerisinde bırakmıştır (Sarı, 2011: 497).

Toplumdaki kamusal alanların görece en kritik ya da temel olanı ise ekonomi kurumudur. Bu bağlamda özellikle geleneksel ülkelerin ekonomik sistemlerinde ve piyasalarında aynı mesleği yürütüyor olsalar dahi işe alımda erkekler daha çok tercih edilmektedir. Bu durum ekonomide apaçık mesleki cinsiyet ayrımcılığı olarak okunabilir. Ancak Sanayi Devrimi sonrasında oluşan teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişiklikler kadınlara ev içindeki rollerinin yanı sıra ücret karşılığı ekonomik faaliyetlere katılma olanağı da sağlamış ve bu durum ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açmıştır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyetin ekonomik yüzü bir nebze kırılmaya uğramıştır (Terzioğlu & Aksöz, 2022: 270).

Ne var ki bu kırılma ekonomideki ve çalışma hayatındaki bazı eşitsizlikleri layıkıyla törpülememiştir. Çünkü kadın ve erkek çalışma hayatında her ne kadar birçok alanda istihdam edilme potansiyelindeyse de istihdamın meslek gruplarına göre dağılımı ülkelerin kalkınmışlık düzeyi, eğitim seviyesi, teknolojik gelişmeleri ve toplumsal cinsiyet anlayışı gibi önemli değişkenleri ile doğrudan ilişkilidir (Karabıyık, 2012: 243).

Bu açıdan bakıldığında bilhassa az gelişmiş toplumlarda üst düzey yöneticilerin, karar verme yetkisindeki profesyonellerin, fiziksel güç gerektiren işlerin ya da hâkimlik, cerrahlık, polislik gibi mesleklerin erkek işi olarak görüldüğü söylenebilir. Erkeğe nazaran ikincil iş gücü olarak görülen kadınlar ise en çok tarım tabanlı mesleklerde ve hizmet sektöründe düşük statülü, az nitelikli pozisyonlara istihdam edilmektedir (Karabıyık, 2012: 244; Çay, 2021: 10-16).

Nitekim bu görüşleri merak eden birçok araştırma yukarıdaki açıklamaları desteklemektedir. Örneğin 2001 yılında Denizli’de bir tekstil fabrikasında çalışan 176

kadının katkı sağladığı bir çalışmada, kadınlar için en uygun mesleklerin öğretmenlik ve devlet memurluğu olduğu belirtilirken; erkeklere yaraşan mesleklerinse mühendislik, avukatlık ve hekimlik olduğu söylenmiştir (Gönüllü & İçli, 2001: 95). Burada kadınların bu söylemleri ortaya koyması bir ironi gibi duruyorsa da işin arkasında yine toplumsal cinsiyet olgusu beklemektedir. Çünkü kadınların kendilerine layık gördükleri bu eşitsiz pozisyonları, onlara yine toplumun cinsiyetçi anlayışı yüklemektedir.

2.4. Toplumsal Cinsiyet ve Hemşirelik

Hemşireler; bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma ile geliştirmede, hastalık durumunda iyileştirme ve hastalıkların önlenmesinde etkin ve belirleyici ölçüde görev üstlenen sağlık uzmanlarıdır. Tarih boyunca toplumda ve hastanelerde hasta bakımını yürüten hemşireliğin çağdaş anlamdaki başlangıcının Kırım Savaşı'nda (1854-1856) Florence Nightingale ile olduğu kabul edilir (Topuksak & Kublay, 2014: 299).

Türkiye'de 1954'te yürürlüğe giren Hemşirelik Kanunu, hemşireyi “kadın” olarak tanımlamış ve uzun süre boyunca erkeklerin hemşirelik yapmasına fiilen imkân tanımamıştır (istanbulsaglik.gov.tr). Yarım yüzyılı aşkın süre yürürlükte kalan bu düzenleme, hemşireliğin “kadın mesleği” sayılmasına ilişkin hükmü barındırdığı ve çağın ihtiyaçlarına uymadığı gerekçesiyle Ocak 2007'de “Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile kapsamlı biçimde değiştirilmiştir (resmigazete.gov.tr). 2007 değişikliğiyle erkeklerin artan mesleğe katılımı başlamış, cinsiyet temelli ayırım aşamalı biçimde çözülmeye yönelmiştir. Ülkemizde 2006-2007'de erkek hemşirelik lisans öğrenci sayısı 27 iken, 2018-2019'da lisans 20.343, yüksek lisans 490, doktora 74'e resmî istatistiklerde de yükselmiştir (Gönç, 2016: 147).

Hemşireler, hemşirelik hizmetlerini hümanist, etik ilkelere uygun, multidisipliner ve holistik (bütüncül) bir yaklaşımla yürütürken, özellikle toplumsal cinsiyet rolleri karşılarında ciddi önemli bir engel olarak belirir. Hemşirelerin çoğunun kadın olması ve hemen her dil ile kültürde “hemşire” sözcüğünün ebe, kız kardeş, sütanne vb. kadın rollerini çağrıştıran anlamlarla kullanılması, statü ve toplumsal roller açısından hemşirenin zorunlu olarak kadın olması gerektiği algısını beslemektedir. İnsanlık tarihi boyunca, kadının annelik şefkatiyle ilişkilendirilen bebek, çocuk ve yaşlı bakımı, beslenme ve iyileştirme sorumlulukları geleneksel bir kadın rolü olarak kabul edilmiştir. Hemşirenin temel rolleri arasındaki bakım verme, bu geleneksel kadın rolüyle özdeşleşmiştir. Bu durum, meslek ile toplumsal cinsiyet kavramları arasındaki bağı

gösterir ve bu bağ, tarihsel olarak da sürekliir. Oysa hemşirelik, bütünsel düşünöldüğünde, cinsiyet ayırımına gitmeksizin her iki cins tarafından icra edilebilecek bir meslektir (Başar & Demirci, 2018: 333).

Bakımın kritik olduğu başlıca sağıık birimlerinde erkek hemşirelere yönelik direnç halen sürmektedir. Cinsiyete dayalı bu önyargı, erkek hemşireleri çoğı kez acil servis ile yoğun bakım gibi ünitelerde görev tercihine yöneltmiş durumdadır (Celebi & Kargin, 2019: 1185).

Hemşireliğı seçen öğrencilerin eğitimlerinin ilk yıllarında, erkek hemşirelere ‘hemşire’ denip denmeyeceğı tartışmasıyla başlayan bir ayrımcılık göze çarpmaktadır. Ünsal ve arkadaşlarının (2010) farklı meslek gruplarından bireylerle yürüttükleri çalışmada; katılımcıların erkek hemşirelere nasıl hitap edecekleri konusunda netleşemedikleri, bu nedenle ‘hemşirmen’, ‘hemşir’, ‘hemşbay’ vb. olmak üzere dokuz ayrı hitap biçimiyle erkek hemşireleri çağırđıkları saptanmıştır. Buna karşın katılımcıların çoğı, uygun ifadenin erkek hemşireler için de ‘hemşire’ sözcüğü olduğunu, bu şekilde hitap edilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Ünsal vd., 2010: 425).

Kahraman ve çalışma arkadaşları (2015), 17 erkek hemşirelik öğrencisiyle gerçekleştirdikleri derinlemesine mülakatlarda, erkek hemşire adaylarının özellikle arkadaş çevrelerinden alaya ve yoğun eleştirilere hedef olduklarını dile getirdiklerini bildirmiştir. Ek olarak, görüşmelerin bulguları; hemşirelikte öğrenim gören erkek öğrencilerin çoğunlukla alt ve orta ekonomik sınıflara mensup olduklarını ve ekonomik kaygılar sebebiyle bu mesleğı seçtiklerini göstermiştir (Kahraman vd., 2015: 129).

Sağıık alanında önemli bir konuma sahip hemşirelik mesleğinin önündeki başlıca engellerden biri, kadın ve erkeklerin meslekteki toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin yerleşik kalıplardır. Erkeklerin uzun süredir bu alanda bulunmasına karşın, söz konusu eşitsizlik sorunu varlığını sürdürmektedir. Mesleğın gelişebilmesi ve cinsiyet temelli ayrımcılığın giderilebilmesi için toplumun bilinçlendirilmesi ve farkındalığın artırılması, hemşireliğın daha görünür ve doğru tanınması ile lisans eğitimi almış profesyonel hemşirelerin istihdamı kritik önemdedir ve kurumsal düzeyde desteklenmesi gereklidir (Başaran & Köşgeroğlu, 2020: 298).

2.5. Evlilik, Çalışma Hayatı ve Kadın

Theodorson'a (1969) göre evlilik, erkek ve kadının ilişkisinde belirli yaptırımları olan, onları aile yaşamları içerisinde karşılıklı haklar ve yükümlülüklerle birbirine bağlayan normlar birleşenidir (Aksan, 2013: 170). Aile ve evlilik üzerine inceleme yapan Lyer da insanların üç önemli dürtüden dolayı evlendiklerini ifade etmektedir. Bunlar; ekonomik ihtiyaçlar, çocuk arzusu ve sevgidir (Tire, 2020: 9).

Modern toplumda kadınların istihdama katılımlarının artması ile kamusal alandaki rollerin dönüşümü kısmen ve daha hızlı gerçekleşmiştir. Ancak özel alandaki geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin değişimi daha yavaş gerçekleşmektedir. Özel alandaki toplumsal cinsiyet rollerinin devamı sonucu hane içerisindeki ücretlendirilmemiş aile içi iş yükü, kadın üzerinde kalmaya devam etmiş ve kadınlar ev işleri ve evdeki bakım hizmetlerinde erkeklerden çok daha fazla sorumluluğa sahip olmuşlardır. Böylece, çiftler arasında ikinci vardiya kadına yönelik ortaya çıkmıştır (Başak vd., 2013: 13).

Kadınların iş gücü piyasasında yer alma oranları gün geçtikçe artmasına rağmen kadınlar hem iş gücü piyasasında hem de evde önemli eşitsizliklerle karşı karşıyadır. Kanunlar karşısında kadın ve erkek eşit olsalar da iş gücü piyasasında mesleki ayrımcılık, yarı zamanlı işlerde yoğunlaşma ve ücret uçurumu en önemli eşitsizliklerdir (Başak vd., 2013: 14).

Evlilik şüphesiz her iki cinsi bağlayan bir olguysa da toplumsal cinsiyetçi anlayış evlilikte kadını erkeğe kıyasla daha kurtarıcı ve zor rollere itmektedir. Örneğin TÜİK Aile Yapısı Araştırma Verilerine göre (2006) yemek yapmak, ütü, sofranın kurulup kaldırılması gibi faaliyetler %70-90 oranında kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Erkeklerin bu işlere katkısı ise %2,3 oranında kalmaktadır. Yine Türkiye'de 15-64 yaş aralığındaki kadınlar zamanlarının günde ortalama 5 saatini ev içi işlere ayırırlarken erkeklerde bu süre 1 saat 25 dakikadır (2019).

Kadınların ev içinde yaptıkları bu işler bir yandan hane halkının ihtiyaçlarını karşılarken bir yandan da piyasa ve devletin hizmet ve mallarını ücretsiz olarak ikame etmiş olur (Kırbaş Battal, 2021: 6). Çünkü kadının ev içinde ürettiği hizmet ücretsizdir. Üstelik bu ücretsiz işler özellikle orta ve alt sınıf kadınlar için genellikle iyi bir anne, eş, evlat olmanın ve dolayısıyla sanki var olmanın yegâne yolu olarak görülmekte ve rasyonelleştirilmektedir (Bora, 2018: 68).

Oysa ücretsiz ev içi işlere ayrılan vakit kadının kişisel gelişimi için ihtiyacı olan zamandan çalar. Kadın, ev içi bakım yükümlülükleri ile her şeyi geriden takip etmek zorunda kalır. Ve ev içindeki toplumsal cinsiyete dayalı bu iş bölümü erkeğin ev dışındaki dünyada da kadın üzerinde hâkimiyet ve tabiiyet ilişkisi kurmasını sağlar (Bora, 2018: 63). Dolayısıyla kadının çalışma yaşamına entegre olması onun ücretsiz ev işçisi pozisyonundan kurtulmasının önünü açar (Kırbaş Battal, 2021: 5).

Bu noktada Sanayi Devrimi'nin kadının çalışma hayatına girmesinde önemli bir eşik olduğu bilinmektedir. Çünkü Sanayi Devrimi'yle birlikte özellikle endüstri ekonomilerinde kadın da artık ön plana çıkmaya başlamıştır. Böylelikle kadının da çalışmakta olduğu ailelerin sayısı giderek artmış, aile geliri yükselmiş, işgücünde çocuklu annelerin miktarı çoğalmış ve bu nedenle hem çalışma hayatında hem evliliklerde hem de kadının yaşamında önemli değişimler meydana gelmiştir (Tezer, 1994: 211).

Aynı zamanda modernleşme ile birlikte, ücretli işlere girişte ve ev işlerinin yerine getirilmesinde köklü değişimler olmuştur. Sosyologlar bu değişimlerden ilkinin *devrim*, ikincisini ise *ertelenmiş devrim* olarak nitelendirirler. Bugün kadınların erkek egemenliğindeki mesleklere girişi de dâhil olmak üzere devrimsel değişimler olsa da bir alan çok geride kalmıştır: ev işi. İşgücünde evli kadın sayısının artması ve kadınların hem işte hem de evde çalışmaları sebebiyle erkeklerin ev işlerine daha fazla katkıda bulunacağı öngörüsü istenilen ölçüde gerçekleşmemiştir. Her ne kadar erkekler bundan otuz ya da kırk yıl önce yaptıklarından daha fazla, kadınlar ise biraz daha az ev işi yapıyorlarsa da iş yükleri yine de eşit değildir (Başak vd., 2013: 23).

3. TOPLUMSAL CİNSİYETE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

3.1. Yapısal İşlevselci Kuram

Yapısal işlevselci yaklaşım, toplumu birbiriyle bütünleşmiş birçok birimden oluşan karmaşık bir sistem olarak tanımlamaktadır. Bu bakış açısına göre toplumsal cinsiyet, sosyal hayatın düzenlenmesinde önemli bir araçtır. Makro düzeyde bir analiz sunan bu yaklaşımda Talcott Parsons toplumsal cinsiyeti iki tamamlayıcı davranış modeli üzerinden ele almıştır: erkeklik ve kadınlık. Yapısal işlevselcilere göre toplumsal cinsiyet, toplumun düzenli bir şekilde işlemesine katkı sağlayıcı belirgin rol ve sorumluluklar üstlenerek faydalı bir mekanizma oluşturur. Bu kurama göre, erkekler ve kadınlar bir araya gelerek aile kurduklarında toplumsal birlik inşa edilmiş olur (Macionis, 2017: 343).

Parsons'ın anlattığı üzere, toplumsal cinsiyet en azından geleneksel bağlamda toplumun bütünleşmesini sağlamaktadır (Macionis, 2017: 344). Bu yaklaşım, kadınları ve erkekleri aile kurumuna bağlayarak her iki cinsiyete belirli sorumluluklar yükleyen tamamlayıcı roller olarak tanımlar. Kadınlar ev işlerini yürütmek ve çocukların bakımını üstlenmek gibi görevler alırken, erkekler iş gücüne katılarak aileyi toplumun geniş yapısıyla bütünleştirmektedir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyetin bireylerin toplumsallaşma sürecinde önemli bir rolü bulunmaktadır. Toplum erkek çocuklarına akılcı, kendine güvenli ve rekabetçi bireyler olmayı öğretirken, kız çocuklarının sosyalleşme süreçlerinde duygusal hassasiyet, başkalarına yönelik duyarlılık gibi özellikler ön plana çıkarılmaktadır. Parsons, bu durumu kişilik özelliklerinin araçsal ve duygusal yönleriyle açıklamaktadır (Macionis, 2017: 344).

Kadınlar ve erkekler, doğaları gereği belirli rollerle donatılmış gibi varsayılır; kadınlar bakım, duygusal destek ve yeniden üretim gibi alanlarda; erkekler ise geçim sağlama ve dışa dönük rollerle özdeşleştirilir. Hemşirelik mesleği de bu işbölümünün cinsiyetlendirilmiş bir örneğini oluşturur. Kadının şefkatli, özverili ve uyumlu özellikleri, bu meslekteki konumunu “doğallaştırırken” aynı zamanda kadının iş yaşamındaki görünürlüğünü sınırlı alanlara hapseder. Vardiyalı çalışan evli kadın hemşireler, sistemin denge beklentisi doğrultusunda iş ve aile rolleri arasında uyumu sürdürmekle yükümlü tutulur. Bu da kadınların hane içi sorumluluklarını kamusal alandaki yükümlülükleriyle çakıştırmalarına yol açar ve bu çakışma sistem içinde

bireysel uyum sorunu olarak değerlendirilir. Oysa bu durum, aslında işlevselciliğin göz ardı ettiği yapısal eşitsizliklerin doğrudan bir sonucudur (Connell, 2002).

Çünkü toplum, bireylere kabul edilmiş toplumsal cinsiyet normlarından sapmanın karşı cins tarafından reddedilme korkusuna yol açacağını öğretir ve bu normlara uyum sağlamayı teşvik eder. Bu doğrultuda kadınlar erkeksi özellikler gösteren erkekleri, erkekler ise kadınsı olmayan kadınları reddetmeyi öğrenmektedir. Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet hem yapısal hem de ahlaki açıdan toplumun bütünleşmesine hizmet eden bir olgu gibi görünmektedir.

3.2. Çatışma Kuramı ve Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal çatışma kuramı, toplumsal cinsiyetin yalnızca bireylerin davranışlarını değil aynı zamanda güç ilişkilerini de belirleyen bir olgu olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre toplumsal cinsiyet, erkeklerin toplumsal avantajlarını sürdürmelerine olanak tanıırken kadınları ikincil konumda tutan bir sistem yaratmaktadır. Toplumsal cinsiyetin erkekler için faydalı olduğu düşüncesi, ırksal ve etnik azınlıkların beyazlar tarafından baskılanmasının beyazlara avantaj sağlamasına benzetilebilir. Geleneksel toplumsal cinsiyet algıları, toplumun düzenini sağlamaktan ziyade kadınların statükoya karşı mücadele ettiği, erkeklerin ise ayrıcalıklarını koruma çabasında olduğu bir yapı oluşturmaktadır (Macionis, 2017: 346).

Makro düzeyde bir analiz sunan bu kuramın, Friedrich Engels'in toplumsal cinsiyeti bir cinsiyetin diğeri üzerindeki gücü olarak tanımlamasından yola çıktığı söylenebilir. Engels'e göre, toplumsal cinsiyet toplumsal eşitsizlikleri artırarak bireylerin özgürleşmesini engellemektedir. Bu yaklaşıma göre toplumsal cinsiyet olumsuz bir şeydir çünkü kadınların yaşamlarını kontrol etme yetisini erkeklere devrederek toplumu ikiye bölmektedir. Kapitalizm de ataerkil yapıları güçlendirerek erkek egemenliğini pekiştirmekte ve kadınların ekonomik, siyasi ve sosyal alanlardaki hareket alanlarını sınırlandırmaktadır (Macionis, 2017: 346).

Aile içindeki güç dinamikleri de çatışmacı yaklaşımın önemli inceleme alanlarından biridir. Bu kuram, aile içindeki rollerin ve ilişkilerin eşitsizlikler çerçevesinde şekillendiğini öne sürer. Yine Engels, evliliğin eşler arasında bir karşıtlık oluşturduğunu ve bu ilişkinin temelinde erkeğin kadın üzerinde baskısının bulunduğunu ileri sürmektedir. Engels'e göre erkek egemenliği ve kapitalist üretim biçimi arasındaki paralellik, erkeğin aile içindeki hâkimiyetini pekiştirmektedir (Özkalp, 2008: 130-131).

Marksist çatışma teorisine göre aile, kapitalist sistemin yeniden üretim alanı olarak işlev görmektedir. Kapitalist ekonomi, aileyi ucuz ve yedek işgücü yetiştirme mekanizması olarak kullanmaktadır. Aileye yönelik makro düzeydeki bu çatışmacı analiz, sınıf ve güç mücadeleleri bağlamında tarihsel karşılaştırmalar yaparak aile yapısındaki dönüşümleri açıklar (Kasapoğlu, 2014: 15). Çatışmacı perspektiften bakan araştırmacılar, aileyi güç, iktidar ve çatışma kurumu olarak değerlendirerek eşler arasındaki iktidar ilişkilerini, şiddeti, evlilik sistemini ve boşanma süreçlerini analiz etmektedir (İçli, 1997: 63).

Çatışma kuramı, toplumsal cinsiyeti kadınların toplumsal yaşamın her alanında ikincil konumda kalmasına yol açan bir mekanizma olarak ileri sürer. Bu ikincil konum, toplumsal yaşamın birçok alanında açıkça gözlemlenebilir. Örneğin iş yaşamında kadınlar aynı işi yapmalarına rağmen erkeklere göre daha düşük ücret almakta; yönetici pozisyonlarına yükselmeleri ise cam tavan etkisiyle sınırlanmaktadır. Aile içinde de kadınlar hâlen ev işleri ve çocuk bakımının asli sorumlusu olarak kabul edildiğinden kadın, 'ikinci vardiya' olarak nitelendirilen bir emek yüküyle karşı karşıya kalmaktadır. Siyasal temsil alanında ise kadınlar karar alma mekanizmalarında yeterince yer bulamamakta; parlamentolarda, belediye meclislerinde ve parti yönetimlerinde düşük oranlarda temsil edilmektedir. Bu gibi örnekler, çatışma kuramının iddia ettiği gibi, cinsiyete dayalı güç eşitsizliklerinin bireysel ilişkilerin ötesinde yapısal bir karakter taşıdığını ve toplumsal kurumlar aracılığıyla yeniden üretildiğini ortaya koymaktadır (Kasapoğlu, 2014: 14).

Özetle çatışmacı yaklaşım, toplumsal yapı içindeki eşitsizlikleri ve güç mücadelelerini merkeze alarak temelde aile kurumunu analiz eder. Bu yaklaşım, toplumdaki gruplar ve sınıflar arasındaki sosyal, siyasi ve ekonomik eşitsizliklere vurgu yaparak mevcut sosyo-politik sistemi eleştirir (Kasapoğlu, 2014: 14).

Bu çerçevede, vardiyalı çalışma gibi zamanın parçalı kullanıldığı iş düzenlerinde eşler arasında ortaya çıkan emek ve zaman eşitsizliği, çatışmacı kuramın öngördüğü gibi özellikle aile içi güç dengesizliklerini daha da görünür kılar. Kadınların hem ücretli emek sürecine katılması hem de yine ev içi ücretsiz bakım emeğinden sorumlu tutulması mevcut toplumsal cinsiyet rejiminin devamlılığını sağlarken, aynı zamanda evlilik kurumunda gizil hatta zaman zaman aleni çatışmaları da besler.

3.3. Sembolik Etkileşimci Kuram

Sembolik etkileşim yaklaşımı mikro düzeyde bir analiz sunarak bireylerin günlük yaşamlarında ki yüz yüze etkileşimlerine odaklanmaktadır. Bu kuram, toplumsal cinsiyetin, bireylerin günlük hayatlarında toplumsal etkileşimlerini yönlendiren bir gerçeklik olarak görüldüğünü öne sürmektedir. Sembolik etkileşimciliğe göre, toplumsal cinsiyetin olumlu ya da olumsuz olduğunu kesin olarak belirlemek zordur ve fakat toplumsal cinsiyetin bireylerin birbirleriyle kurduğu ilişkilerde önemli bir rol oynadığı açıktır (Giddens, 2008: 484).

Bununla birlikte, toplumsal cinsiyetin erkekleri toplumsal yapının merkezine yerleştirdiği ve insan davranışlarını bu doğrultuda şekillendirdiği ileri sürülmektedir. Karşı cinsle iletişim çerçevesinde gelişen sosyal etkileşimlerde kadınlar genellikle daha uyumlu bir tutum sergilerken erkekler etkileşimleri başlatma eğiliminde olmaktadır. Bu durum, toplumun kadın ve erkeklerin nasıl düşünmesi ve davranması gerektiğine dair oluşturduğu cinsiyet rollerinin bir yansımasıdır (Macionis, 2022: 345).

Sembolik etkileşimci analiz, erkeklerin sürekli olarak güçlü ve bilge olması gerektiğini aksi takdirde kadınsı olarak algılanarak güçsüz hissetmelerine yol açabileceğini savunmaktadır. Örneğin, bir erkeğin ağlaması ya da yardım istemesi toplumsal normlar çerçevesinde güçsüzlükle ilişkilendirilebilir.

Sembolik etkileşimci kurama göre toplumsal cinsiyet, bireyler arası etkileşimlerle anlam kazanan ve semboller aracılığıyla iletilen bir sosyal inşadır. Jestler, mimikler, dil kullanımı, giyim tarzı ve beden duruşu gibi semboller bireyin toplumsal cinsiyetine dair mesajlar taşır. Örneğin Türkiye’de küçük yaşlardan itibaren kız çocuklarına nazlı, uslu, hanım hanımcık gibi sıfatlarla hitap edilmesi ve erkek çocuklarının aslan, delikanlı, adam gibi adam gibi ifadelerle yüceltilmesi, cinsiyet ayrımcılığına dair birtakım sembollerin erken yaşta içselleştirilmesini sağlar. Bir okul ortamında erkek öğrencilerin yüksek sesle konuşması doğal karşılanırken, kız öğrencilerden daha sessiz ve itaatkâr olmaları beklenir. Benzer şekilde, kadınların pembe giyinmesi, makyaj yapması ve narin davranışlar sergilemesi, onların kadınsı kimliklerini sembolik olarak ortaya koyarken erkeklerin koyu renk kıyafetlerle ciddi, dik ve kararlı bir duruş sergilemeleri, erkeklik imgesini pekiştirir ve devam üleştirir.

Bu yaklaşıma göre toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıklardan çok, toplumsal ilişkilerde sürekli olarak müzakere edilen, öğrenilen ve yeniden üretilen bir kimliktir.

Kadın hemşirelerin iş yerinde “şefkatli”, “sabırlı” ve “itaatkâr” davranışları sergilemeleri, bu rollerin zaman içinde içselleştirilmiş toplumsal beklentilerle nasıl örtüştüğünü gösterir. Aynı şekilde, evdeki eş ve anne rolünün de benzer biçimde sembollerle tanımlandığı görülmektedir. Örneğin, yemek yapmak, çocukla ilgilenmek ya da evi temiz tutmak gibi davranışlar, “iyi kadın” ya da “sorumlu eş” imajıyla ilişkilendirilir. Vardiyalı çalışan evli kadın hemşirelerin yaşadığı rol çatışmaları, tam da bu sembolik anlamlandırmaların kesişiminde ortaya çıkar. Kadın, iş yerinde profesyonel bir kimlikle hareket ederken, evde bu kimliği geri çekip geleneksel kadınlık rollerine uyum sağlamaya zorlanır. Bu geçişler, kadınların gündelik yaşamda karşılaştıkları toplumsal beklentilerin çok katmanlı yapısını ortaya koyar (West & Zimmerman, 1987).

Türkiye’deki evlilik ve aile ortamlarında bu semboller güçlü biçimde gözlenebilir. Örneğin bir aile yemeğinde erkek misafire öncelik verilmesi, sofrada eşlerin oturuş düzeninin geleneksel hiyerarşilere göre şekillenmesi ya da erkeğin çay istemesi üzerine kadının hızla mutfığa yönelmesi, sembolik düzeyde ev içi otoritenin kimde olduğunu gösteren ipuçlarıdır. Erkeklerin konuşmalarda sözü başlatan, karar verici veya açıklayıcı pozisyonda olması; kadınların ise gülümseyerek onaylayan, dinleyen ya da destekleyen rolde kalması, toplumsal cinsiyet rollerinin etkileşimsel düzlemde nasıl yeniden üretildiğini gösterir. Bu tür gündelik pratikler sembollerin sadece bireysel davranışlarla değil aynı zamanda kültürel normlarla da iç içe geçmiş kolektif anlamlar taşıdığını ve toplumsal cinsiyetin sürekliliğini sağladığını kanıtlar niteliktedir.

3.4. Kadınların Çifte Yüküne Eğilen Teorik Yaklaşımlar

3.4.1. Ertelenmiş devrim – gecikmiş uyarlanma

Kadınların iş gücüne yükselerek artan katılımı, toplumsal cinsiyet rollerinde belirli değişimlere yol açsa da bu dönüşüm ev içi iş bölümünde beklenen eşitliği sağlamamıştır. Arlie Hochschild ve Anne Machung'un (2012) ‘The Second Shift’ adlı eserlerinde tanımladıkları ‘ertelenmiş devrim’ ifadesi, kadınların ücretli iş yaşamına dâhil olmalarının ev içi sorumluluklarının azalmasına paralel bir değişim göstermediğini ifade eder. Bu bağlamda, kadınlar iş yerinde çalıştıktan sonra evde ikinci bir vardiya gibi ev işleri ve bakım sorumluluklarını üstlenmeye de devam etmektedirler. Kadınların iş ve aile yaşamlarında gözlemlenen bu uyumsuzluk yalnızca maddi değil zamansal ve duygusal düzeyde de bir çifte yük yaratmaktadır. Bu açıdan Hochschild'in (2012) tanımladığı ikinci vardiya, yalnızca yemek yapmak, temizlik ya da çocuk bakımı gibi

somut işler değil aynı zamanda evin genel işleyişinden sorumlu olma, unutulmaması gerekenleri hatırlama, planlama yapma gibi zihinsel ve duygusal yükleri de kapsamaktadır. Bu durum, kadınların yalnızca hem fiziksel hem de bilişsel ve duygusal olarak da aile içindeki yükün çoğunu taşıdıklarını göstermektedir.

Bununla beraber gecikmiş uyarlanmanın önemli bir boyutunu ‘duygusal emek’ kavramı oluşturur. Özellikle heteroseksüel evliliklerde kadınlardan beklenen anlayışlı, destekleyici ve düzenleyici rol, geleneksel cinsiyet normlarının sürdürülmesini pekiştirmektedir (Hochschild, 1983). Bu bağlamda kadınlar yalnızca evin fiziksel ihtiyaçlarını değil aynı zamanda eşin ve çocukların duygusal ihtiyaçlarını da karşılamakla yükümlü kılınmaktadır. Erkeklerin bu tür görünmeyen emeğe katılımı ise oldukça sınırlıdır. Bu da ev içi eşitsizliklerin hem zaman ve iş bölümüyle hem de görünmeyen duygusal yüklerle sürdüğünü ortaya koymaktadır.

Öte yandan, modern iş yaşamının esnek olmayan yapısı ve uzun çalışma saatleri, özellikle vardiyalı çalışan bireyler için bu eşitsizlikleri daha da derinleştirmektedir. Kadınlar çoğu zaman çalışma saatlerini çocukların okul programına göre ayarlamaya çalışmakta, boş vakitlerini ise ev içi sorumluluklarla doldurmaktadır. Giderek parçalanan zaman dilimleri içinde kadınlar hem üretken birey hem de ‘ideal anne/eş’ rollerini bir arada sürdürmeye çalışmaktadır. Hal böyleyken kadınların zamansal kaynakları aşırı tüketilmekte, dinlenme, kişisel gelişim ve sosyalleşme gibi bireysel ihtiyaçlar ertelenmektedir (Craig & Brown, 2017).

Vardiyalı çalışan evli kadın hemşireler, ekonomik anlamda aileye katkı sunmalarına rağmen, eşlerinin ya da aile bireylerinin bu katkıya paralel ev içi sorumluluk üstlenmedikleri görülmektedir. Bu durum, kadının özgürleşmesinin zamansal olarak ertelenmiş olduğunu ve bireysel düzeyde gerçekleşen değişimin toplumsal yapılarla uyumlu ilerlemediğini göstermektedir.

Nihayetinde, ertelenmiş devrim sadece ev içi iş bölümüyle sınırlı kalmamakta; kadının toplumsal kimliği, öznel zamanı ve psikolojik refahı üzerinde de belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu eşitsizliklerin sürdürülebilirliği hem kadınların toplumsal rolünün hem de erkeklerin geleneksel konumlarının sorgulanması zorlaştırır.

Nitekim son yıllarda yapılan araştırmalar söz konusu eşitsizliklerin devam ettiğini göstermektedir. Örneğin Pew Research Center'ın 2023 tarihli raporuna göre karşı cins evliliklerinde kadınlar, erkeklerden haftada ortalama 4.6 saat daha fazla ev işi yapmakta

ve çocuk bakımına yaklaşık iki saat daha fazla zaman ayırmaktadırlar. Benzer şekilde ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu'nun 2022 verileri kadınların günlük ortalama 4.5 saatini ev içi ücretsiz işlere harcadığını, erkeklerin ise bu süreyi 2.75 saatle tamamladığını ortaya koymaktadır (Bureau & Labor Statistics, 2022).

Aslında mevcut toplumsal değerler ve normlar da bu eşitsizliği pekiştirmektedir. Örneğin 1977'de 'erkekler çalışmalı, kadınlar ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilenmeli' görüşünü savunanların oranı %64 iken, 2008'de bu oran %39'a düşmüştür. Ancak söz konusu değişim ev içi iş bölümündeki eşitsizliği ortadan kaldırmamıştır (Galinsky vd., 2011). Bu durum, bir değer olarak ileri sürülebilecek olan toplumsal cinsiyet rollerinin ev içi emek bölüşümünde hala belirleyici olduğunu göstermektedir.

Bu bağlamda, 'gecikmiş uyarlanma' ifadesi, erkeklerin ev içi sorumlulukları üstlenme konusundaki ilerleyişinin yavaşlığını vurgulamaktadır. Kadınların iş gücüne katılımındaki artışa rağmen erkeklerin ev işleri ve bakım emeğine katılımı aynı oranda yükselmemektedir.

3.4.2. Ev içi iş yükü paylaşımı kuramları

Kadın ve erkekler arasındaki ev içi iş bölümü, üç farklı kuram çerçevesinde açıklanmaktadır:

a. Bağlı kaynaklar kuramı

Robert O. Blood ve Donald M. Wolfe tarafından geliştirilen bu kuram, eşlerin eğitim, meslek ve gelir düzeylerinin ev içi iş paylaşımında belirleyici olduğunu savunur. Daha fazla ekonomik kaynağa sahip bireyler ev içi işlerden kaçınırken, ekonomik gücü düşük olan eş daha fazla ev işi üstlenmektedir (Blood & Wolfe, 1960). Kadın cephesinden alındığında, kadının gelirinin artması, ev işlerinin paylaşımını daha eşitlikçi hale getirmektedir (Bianchi, 2000).

b. Zaman uygunluk kuramı

Bu kurama göre bireylerin ev içi işlere ayırdıkları zaman birinci vardiyalarında harcadıkları zamanla ters orantılıdır. Kadının iş hayatında geçirdiği süre arttıkça, ev içi işlere ayırabileceği zaman azalmakta ve bu durumda erkeklerin daha fazla katkı sağlaması beklenmektedir (Shelton, 1992).

c. İdeoloji / sosyalizasyon kuramı

Bu kurama göre ev içi işlerin paylaşımında toplumsal olarak yerleşmiş cinsiyet rolleri son derece etkindir. Öyle ki erkekler ve kadınlar, çocukluklarından itibaren farklı toplumsal cinsiyet normlarına göre yetiştirildiği için ev işlerinin sanki doğal bir şekilde kadınlara ait olduğu algısı yaygındır (Chesters, 2012). Bu nedenle ekonomi ve zaman faktörleri değişse bile toplumsal cinsiyet ideolojileri ev içi iş bölümünde belirleyici olmaya devam etmektedir (Atkinson & Bolen, 1984). Çünkü birçok durumda kadın, erkekle eşdeğer düzeyde gelir elde etse bile ev içi iş yükünü büyük oranda üstlenmektedir. Kadın hemşirelerin uzun vardiyalarda çalışmasına rağmen evde dinlenmek yerine yemek hazırlama, çocuk bakımı gibi görevleri yerine getirmeye devam etmesi, bu eşitsiz paylaşımın yapısal boyutunu ortaya koyar. Burada mesele, yalnızca iş gücü değil; kültürel değerlerin ve normların kadınlardan ne beklediğidir.

3.4.3. İkinci vardiya üzerinde etkili faktörler

Ev içi iş yükünün paylaşımı birçok sosyoekonomik faktörden etkilenmektedir. Bunlar arasında cinsiyet rolleri, gelir düzeyi, eğitim seviyesi, toplumsal sınıf ve bireylerin toplumsal cinsiyet ideolojileri öne çıkmaktadır (Warde & Heatrerington, 1993; Gershuny, 1994).

Kadınların iş gücüne katılım oranı artmasına rağmen erkeklerin ev içi işlerdeki sorumlulukları orantılı bir şekilde artmamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) zaman kullanımı araştırmasına göre Türkiye'de çalışan kadınlar günlük ortalama 4 saat 3 dakika ev işleriyle ilgilenirken, erkekler yalnızca 43 dakika bu işlere zaman ayırmaktadır (TÜİK, 2008). Buna karşın, Norveç, İsveç ve Almanya gibi ülkelerde erkeklerin ev işlerine katılım süresi ortalama 2 saat 5 dakika olarak ölçülmüştür (Başak vd., 2013: 27).

Eğitim ve gelir düzeyi arttıkça da ev işlerinin daha eşitlikçi bir şekilde paylaşıldığı gözlemlenmektedir. Ancak bu değişim, geleneksel cinsiyet rollerinin hâlâ etkili olduğu düşük gelirli ve eğitimsiz gruplarda daha yavaş ilerlemektedir. Bununla birlikte, kadınların ev içi iş yükünü azaltma stratejileri arasında ücretli yardımcılar tutmak, ev işlerini teknolojik araçlarla kolaylaştırmak ve eşlerini bu süreçlere daha fazla dâhil etmek gibi yöntemler bulunmaktadır (Başak vd., 2013: 29).

3.5. Ev İçi Kadın Emeği ve Ataerkillik

Ev içi kadın emeği kavramı, konuyu, kadınların özel alandaki emeklerinin görünmezliği ve karşılıksız doğası üzerinden ele alınmaktadır. İkinci Dalga Feminizm döneminde özellikle 1960'ların sonu ve 1970'lerin başında, kadınların ücretsiz ev emeği meselesi feminist tartışmaların merkezine oturmuştur (Savran, 2019: 32). Ataerkil sistem, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü doğallaştırarak ev içi emeği kadının 'doğal' sorumluluğu olarak sunmaktadır. Bu anlayış, kadın emeğinin sevgi ve bakım çerçevesinde karşılıksız sunulmasını pekiştirmiştir (Savran & Demiryontan, 2016: 11).

Vardiyalı sistemde çalışan evli kadın hemşireler, hem ücretli emek süreçlerinde varlık gösterir hem de ev içinde yemek yapma, temizlik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi bakım emeğini tek başına üstlenmeye devam eder. Bu durum, kadının emeğinin yalnızca meslekî düzeyde değil, özel alan diye kodlanan ev içi yaşamda da sürekli bir sömürüye açık olduğunu göstermektedir. Üstelik bu emek, istihdam edilen rolün bir uzantısı gibi içselleştirilmekte; hemşirelik mesleğindeki "bakım verici" kimlik, kadının evdeki rolünü de meşrulaştırmaktadır. Bu bağlamda ataerkillik yalnızca erkek egemenliğini değil, aynı zamanda cinsiyetlendirilmiş emek biçimlerinin kurumsallaşmasını da ifade eder (Hartmann, 1979). Kadınların bu çift yönlü emeği, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üreten derin bir yapısal soruna işaret eder.

Bu noktada kadınların ev içi emeği genellikle üç temel kategoriye ayrılmaktadır. İlk kısımda; temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama ve alışveriş gibi işler yer almaktadır. İkinci kategori; çocuk, yaşlı, hasta ve engellilere yönelik bakım emeğini kapsamaktadır. Üçüncü kategori ise tarımda ücretsiz aile işçiliği ve küçük aile işletmelerinde ücretsiz çalışan kadın emeğini içermektedir (Güneş, 2018: 133).

Bunun yanı sıra ataerkil sistem ve kapitalist ekonomi arasındaki ilişki, feminist kuramcılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Radikal feministler ataerkilliği erkek egemenliği üzerinden açıklarken, sosyalist feministler bu ezilmişliği hem kapitalizmin hem de ataerkilliğin bir sonucu olarak değerlendirmiştir (Güneş, 2017: 251). Hartmann da cinsiyete dayalı iş bölümünün tarihsel olarak erkeklerin kadınlar üzerindeki hâkimiyetini sürdürmesini sağlayan bir mekanizma olduğunu vurgulamaktadır. Buna göre kapitalizmden önce de var olan ataerkil sistem, kadınların ve çocukların emeklerini denetleyen bir yapı oluşturmuştur. Günümüzde ise erkekler kadınlara kıyasla daha yüksek ücret almakta ve ev işleri geleneksel olarak kadınlara

yüklenmektedir. Bu durum, kadınları toplumsal yapıda ikincil konumda bırakmaktadır (Hartmann, 1976).

Çünkü kadınların ev içinde üstlendiği işler genellikle görünmez emek kapsamında değerlendirilmektedir. Feminist araştırmalarda ev işi ve ev içi emeği, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün ve ataerkil sistemin temel dayanaklarından biri olarak ele alınmaktadır. Batı’da Delphy, Molyneux, Hartman gibi araştırmacılar, Türkiye’de ise Tekeli, Kandiyoti ve Savran gibi akademisyenler, ev içi emeğin kadınlar için bir yük haline geldiğini vurgulamaktadır (Başak vd., 2013: 20).

Ekonomik açıdan değerlendirildiğinde ev içi işlerin bir meslek olarak görülmemesi, bu emeğin piyasa içinde bir değere sahip olmaması ile açıklanmaktadır. Ev işlerinin ücretlendirilmesi ve meslekleştirilmesi gerektiğini savunan Gilman (1997), kadınların ev içinde üretim yapmalarına rağmen bu emeğin yok sayıldığını belirtmektedir (Başak vd., 2013: 22). Bu nedenle feminist literatürde ev işlerinin de ekonomik bir değer taşıdığına dikkat çekilmekte ve bu emeğin karşılığının tanınması gerektiği savunulmaktadır.

3.6. Sosyal Rol Kuramı

Sosyal rol kuramı, toplumsal cinsiyet farklılıklarının temelinde biyolojik belirleyicilerden ziyade toplumun bireylere attığı rollerin yattığını savunur. Bu kurama göre kadınlar ve erkekler tarihsel olarak farklı sosyal rollere yönlendirilmişlerdir ve bu roller, zamanla cinsiyet temelli davranış kalıplarının ve beklentilerin oluşmasına neden olmuştur (Eagly & Wood, 1999). Örneğin, erkeklerin tarihsel olarak daha fazla güç ve statü gerektiren rollerde yer alması onların daha baskın ve bağımsız olarak algılanmalarına yol açarken, kadınların bakım ve destekleyici rollerde bulunması daha şefkatli ve duygusal olarak değerlendirilmelerine neden olmuştur.

Bu kuram, cinsiyet rollerinin zamanla değişebileceğini ve toplumsal yapıdaki dönüşümlerin bu rolleri etkileyebileceğini de öne sürer. Diekman, Goodfriend ve Goodwin (2004), kadınların geleneksel olarak erkeklere atfedilen güç ve liderlik rollerine daha fazla erişim sağlamasıyla, cinsiyet hiyerarşilerinin algısında bir erozyon meydana geldiğini belirtmişlerdir. Ancak bu değişimlerin tam anlamıyla eşitliği sağlamadığı ve kadınların hala birçok alanda erkeklere kıyasla daha az güce sahip olduğu vurgulanmaktadır.

Sosyal rol kuramı, ayrıca bireylerin öteki sosyal rollerle uyumlu davranışlar sergileme eğiliminde olduğunu ve bu uyumun, toplum tarafından ödüllendirildiğini savunur. Bu durum, bireylerin kendi cinsiyet rollerine uygun olmayan davranışlardan kaçınmasına ve mevcut cinsiyet rollerinin pekişmesine neden olur. Örneğin kadınların liderlik rollerine soyunmaları, toplumda mevcut olan cinsiyet stereotipleriyle çelişebilir ve bu da onların liderlik rollerinde daha az kabul görmesine yol açabilir (Eagly & Karau, 2002).

Kuram, cinsiyet rollerinin değişebilirliğini vurgulasa da bu değişimin hızının ve yönünün toplumun mevcut yapısal ve kültürel dinamiklerine bağlı olduğunu bilhassa belirtir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için sadece bireysel tutumların değil, aynı zamanda kurumların ve politikaların da dönüşmesi gerektiği savunulur.

Sosyal rol kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, vardiyalı çalışma sisteminde kadınların karşılaştıkları zorluklar toplumsal olarak onlara atfedilen bakım, duygusal destek ve ev içi sorumluluk rolleriyle doğrudan ilişkilidir. Çünkü ev içi rollerin yeniden paylaşımı konusu erkeklerin halen yeterince sorumluluk üstlenmediklerini gösterir (Eagly & Wood, 2012). Özellikle vardiyalı çalışmanın neden olduğu zamansal uyumsuzluk, kadınların hem iş hem de ev yaşamında iki kat emek üretmelerine neden olmaktadır. Bu durum, sosyal rol kuramının temel varsayımlarından biri olan ‘toplumsal rollerin davranış şekillendirdiği’ görüşünü desteklemektedir (Eagly & Karau, 2002).

Kadınların gece dilimlerinde veya düzensiz vardiyalarda çalışmaları, toplumsal cinsiyete uygun bulunmadığında hem sosyal hem de aile içi ilişkilerde gerilimlere de yol açmakta bu da kadının rol çatışması yaşamasına neden olmaktadır (Craig & Brown, 2017). Örnekte Türkiye’de yapılan nitel bir çalışmada vardiyalı çalışan kadınların büyük çoğunluğunun hane içi işleri tek başına üstlendiği ve dinlenme zamanlarını da evle ilgili sorumluluklara ayırmak zorunda kaldığı saptanmıştır (Korkmaz & Demir, 2021). Dolayısıyla, sosyal rol kuramı, vardiyalı çalışma düzeninin toplumsal cinsiyet temelli etkilerini anlamak için önemli bir analitik çerçeve sunmaktadır.

3.7. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

Sandra Bem tarafından geliştirilen toplumsal cinsiyet şeması kuramı, sosyal öğrenme kuramı ile bilişsel gelişim kuramını birleştirerek toplumsal cinsiyetin bireylerin dünyayı anlamlandırmalarında bir filtre olarak nasıl işlev gördüğünü açıklar (Dökmen, 2015).

Bem'e göre, bireyler toplumsal cinsiyet şemalarını öğrenirlerken cinsiyetler arası farkları gözlemleyerek kendi cinsiyetlerine dair bilgileri toplarlar ve bu bilgiler doğrultusunda kendi kimliklerini inşa ederler (Burt & Scoot, 2002; Dökmen, 2015).

Buna göre cinsiyet şemaları, kadınlık ve erkeklik kavramlarına dair temel bilgileri kapsar ve bireylerin nasıl giyineceği, hangi meslekleri seçeceği ve duygularını nasıl ifade edeceği gibi birçok alanda rehber işlevi görür (Tüfekçibaşı, 2021). Örneğin, hemşirelik mesleğinin “kadına uygun” görülmesi, şefkat, bakım verme, sabır gibi özelliklerin kadınlık şemalarıyla örtüşmesinden kaynaklanır. Kadın hemşireler bu şemalar doğrultusunda yalnızca mesleki değil, özel yaşamlarındaki rollerinde de bu nitelikleri sergilemekle yükümlü hissederler. Vardiyalı çalışan evli kadın hemşire, nöbetten çıktığında yorgun olsa dahi, çocuklarının kahvaltısını hazırlamayı, eşinin ihtiyaçlarını karşılamayı ya da ev düzenini sağlama görevini “doğal” olarak benimseyebilir. Bu durum yalnızca dışsal beklentilerle değil, bireyin bilişsel düzeyde içselleştirdiği kadınlık şemasıyla ilişkilidir. Dolayısıyla bireyler toplumsal cinsiyet şemalarını içselleştirerek kendi kimliklerini şekillendirir ve bu şemalar bireyin toplumsal yaşantısında belirleyici bir unsur olarak rol oynar.

Toplumsal cinsiyet şemaları aynı zamanda bireyin kendilik algısını biçimlendirir. Kadın, yeterince iyi anne olmadığında, ev işlerinde aksaklık yaşandığında ya da ailevi sorumluluklarını meslekle çakıştırdığında suçluluk hissedebilir. Bu duygular, kadının sadece yapısal baskılara değil, aynı zamanda şemanın dayattığı “ideal kadınlık” imajına karşılık veremediği algısından da kaynaklanır (Markus vd., 1987). Böylece eşitsizlik yalnızca kurumsal veya ekonomik boyutta değil, bireyin kendi zihninde de yeniden üretilir. Kadınların işgücüne katılımı artarken, içselleştirdikleri şemaların dönüşmemesi, onların görünürde güçlü ama gerçekte çifte yük altında ezilen özneler olarak varlık göstermelerine neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet şeması kuramı, tam da bu zihinsel yeniden üretim sürecine odaklanarak, eşitsizliğin birey içindeki sessiz yeniden üretimini görünür kılar.

4. SOSYOLOJİK KURAMLAR BAĞLAMINDA VARDİYALI ÇALIŞAN KADIN HEMŞİRELER HAKKINDA BAZI ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde, vardiyalı çalışan evli kadın hemşirelerin toplumsal cinsiyet olgusuna ilişkin deneyimleri, tezin kuramsal çerçevesini gözeterek birtakım araştırma sonuçları ile karşılaştırılmıştır. Söz konusu kıyaslamalar konuyla ilgili literatüre dair dikkat çekici sonuçlar ortaya çıkarmıştır.

4.1. Yapısal İşlevselci Kuram Bağlamında Vardiyalı Çalışan Kadın Hemşireler ve Toplumsal Cinsiyet

Aslan Demir (2022)'in "*Covid-19 Pandemisi Koşullarında Aile Türlerine Göre Ev İçi Kadın Emeginin Sosyolojik Bir İncelemesi*" isimli tezinde, kadınların özellikle çekirdek aile yapılarında hâlâ ev içi rollerin asıl taşıyıcısı olarak konumlandırıldıkları görülmektedir. Bu çalışma; nitel araştırma yöntemlerinden feminist metodoloji kullanılarak yapılandırılmıştır. Bu kapsamda Denizli ve Aydın'da ikamet eden ücret karşılığı çalışan ve ev kadınlarından; çekirdek ve tek ebeveynli ailede yaşayan on sekiz kadınla görüşülmüştür. On sekiz kadından dördü ev kadınıdır. On sekiz haneden; on dördü çekirdek aile, dördü tek ebeveynli hane özelliği göstermektedir. Yapılan görüşmeler neticesinde; pandemi sürecinde kadının temizlik işleri, mutfak işleri, bakım işleri ve çocukların eğitime yönelik işler kapsamında erkeklere oranlara daha fazla sorumluluk alarak daha fazla emek harcadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların iş yaşamındaki rolleri, evdeki geleneksel görevlerinden bağımsız olarak değil onun bir devamı gibi algılanmaktadır. Bu bağlamda hemşirelik mesleği, evdeki bakım rolünün kurumsal alandaki uzantısı gibi görülmekte, bu da kadınların ev dışında çalışmasına toplumsal meşruiyet kazandırmakta ancak cinsiyet temelli iş bölümünü yeniden üretmektedir.

Benzer şekilde Başaran ve Köşgeroğlu'nun 2020 yılında yaptığı "*Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Hemşirelik Mesleğine Yansımaları*" başlıklı makalesinde, kadın hemşirelerin mesleklerinin "kadına uygun" olarak algılanması, yapısal işlevselci kuramın öngördüğü işbölümünü destekler biçimde tanımlanmıştır. Kadının biyolojik olarak şefkatli, duygusal ve hassas olduğuna yönelik kültürel ön kabuller, bu mesleklerin neden büyük ölçüde kadınlar tarafından icra edildiğini açıklayan "toplumsal norm" işlevi görmektedir.

Bununla birlikte, kadınların iş yaşamına katılmaları bir modernleşme belirtisi olarak görülse de ev içi rollerdeki değişimin yapısal olarak dönüşmediği bu çalışmalarla da ortaya konmuştur. Kadın hemşirelerin meslekî yükümlülükleri artsa bile evdeki iş bölümünün sabit kalması, yapısal işlevselci sistemin içerdiği cinsiyet temelli işlev dağılımının sürdüğünü göstermektedir.

4.2. Çatışma Kuramı ve Toplumsal Cinsiyet

Karaca ve Uzun (2021)'un, “*Vardiyalı Çalışan Personelin İş-Aile Çatışma Düzeyinin Belirlenmesi; Elazığ Havalimanı Örneği*” adlı araştırma makalesinde, vardiyalı çalışan kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı saptanmıştır. Kadınlar ailede çocuk bakımından yaşlı bakımına kadar birçok alanda birincil sorumlu olarak görülmekte ve bu durum, çalışma yaşamlarında kendilerini yetersiz hissetmelerine, mesleki tükenmişliğe ve hatta işten ayrılma düşüncelerine yol açmaktadır. Bu çalışmada Elazığ Havalimanı bünyesinde vardiyalı sistemde çalışan 228 personelden anket yardımıyla veriler toplanmıştır.

Aynı şekilde Başaran ve Köşgeroğlu (2020) “*Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Hemşirelik Mesleğine Yansımaları*” adlı derleme makalesinde hemşirelik mesleğinin tarihsel olarak kadın emeğiyle özdeşleştirilmesini, bu mesleğin “kadın işi” olarak değersizleştirilmesini ve duygusal emek yüklü bir alan olmasına rağmen ikincil konumda değerlendirilmesini, ataerkil kapitalist sistemin cinsiyetçi işbölümünün bir sonucu olarak yorumlamaktadır. Bu durum çatışma kuramının, toplumsal cinsiyetin emek süreçlerindeki eşitsiz konumunu açıklamada güçlü bir çerçeve sunduğunu göstermektedir.

Zavalsız ve Ateş (2021)'in, “*Modernite ve Gelenekler Arasında Evli ve Çalışan Kadının Yaşamı: Türkiye Örneğinde Ampirik Bir İnceleme*” makalesinde 390 kişi ile yapılan anket verileri ise moderniteye geçişle birlikte kadınların iş yaşamında daha görünür hâle geldiğini, ancak bu görünürlüğün bireysel düzlemde kazanımlara yol açsa da toplumsal yapının temel erkek egemen kurgusunda bir dönüşüm yaratmadığını ortaya koymuştur.

4.3. Sembolik Etkileşimci Kuram

Zavalsız ve Ateş (2021)'in çalışmasında kadınların, gündelik yaşam içinde farklı rolleri nasıl taşıdıkları ve bu roller arasında anlam kurma çabaları detaylı biçimde aktarılmıştır. Kadınlar, çalıştıkları kurumlarda "fedakâr", "sabırlı", "anlayışlı" gibi sıfatlarla

anıldıklarını, bu ifadeleri çoğu zaman "kadın olmanın doğası" gibi içselleştirdiklerini belirtmişlerdir. Bu durum, toplumsal beklentilerin bireyler üzerindeki etkisini göstermekte ve semboller aracılığıyla toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretildiğini ortaya koymaktadır.

Benzer biçimde, “*Çalışan Evli Kadın ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rol Algısı Bağlamında Aile İçi Rol Dağılımı: Nitel Bir Araştırma*” makalesinde (Ünver & Demirli, 2022), nitel desende yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle yürütülen çalışma, ampirik bir araştırma olarak kurgulanmış ve kartopu örnekleme benimsenmiştir. Veri seti, temalara ayrılıp yorumlama sürecini içeren bir yaklaşım olan betimsel analizle çözümlenmiştir. Çalışma grubunu, çocuk sahibi ve çalışan 10 evli çiftten oluşan toplam 20 katılımcı oluşturmaktadır. Bulgular, kadın katılımcıların eşleriyle ilişkilerinde “anlayış gösteren taraf” olmayı sorumluluk olarak benimsediklerini; çocuk bakımını eşleri yerine kendilerinin üstlenmelerini ise “daha çok uygunluk” gibi sembolik anlamlarla gerekçelendirdiklerini göstermiştir. Bu sonuç, toplumsal rollerin sadece dayatmayla değil, gündelik etkileşimler aracılığıyla yeniden kurulduğunu ve çoğu kez birey tarafından meşrulaştırıldığını ortaya koymaktadır.

Toplumsal cinsiyet şeması kuramı ile de ilişkilendirilebilecek şekilde, kadınların kendilerine biçilen rolleri kabullenme süreçleri, sosyal etkileşimlerin semboller aracılığıyla nasıl anlam kazandığını ve bu anlamların davranış kalıplarına dönüştüğünü göstermektedir.

Ayrıca, “*Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Hemşirelik Mesleğine Yansımaları*” başlıklı çalışmada (Başaran & Köşgeroğlu, 2020), hemşirelerin kendi mesleklerine dair “annelik uzantısı” söylemini olumlu olarak değerlendirmeleri, sembolik anlamların toplumsal rollerle ne kadar iç içe geçtiğini gösteren çarpıcı örneklerden biridir.

4.4. Ev İçi Kadın Emeği, Ataerkillik ve Kadınların Çifte Yüküne Eğilen Teorik Yaklaşımlar

Seçgin (2022)’in “*Kadın Sağlık Çalışanlarında Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumların İş-Aile Yaşam Çatışması İle İlişkisi*” isimli tezinde Türkiye’de herhangi bir sağlık kuruluşunda çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden 542 kadın sağlık çalışanı dahil edilmiştir. Bulgularına göre kadın sağlık çalışanlarının çoğu, hem mesai saatlerinde yoğun fiziksel ve duygusal emek harcamakta, hem de mesai dışı saatlerde ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukların tümünü üstlenmektedir. Görüşmelerde

kadınların “dinlenmeye vakit bulamamak”, “kendine zaman ayıramamak” gibi ifadeleri, ev içi emeğin sürekliliğini ve ataerkil iş bölümünün içselleştirildiğini göstermektedir.

Aslan Demir (2022)’in çalışmasında da benzer şekilde, geleneksel aile yapılarında kadınların ev işleri ve bakım rollerinde merkezi konumda oldukları; hatta çalışan kadınların dahi bu rolleri sürdürmeye devam ettikleri görülmektedir. Kadınların ev dışında profesyonel rolleri olsa da, evdeki rollerinin “doğal ve değiştirilemez” olarak görülmesi ataerkilliğin sürekliliğini açıkça ortaya koymaktadır.

Arpacı (2007)’nın, “*Vardiya Usulü Çalışmanın Hemşirelerin Sosyal Yaşamı ve Ev Yaşamı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*” başlıklı çalışması üzerine Ankara’da Sağlık Bakanlığı hastanelerinde çalışan 238 hemşireye anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin %26.9’u 20-25, %43.7’si 26-30, %20.2’si 31-35, geriye kalan %9.2’si ise 36 ve daha büyük yaşadadır. Ortalama yaş 28.8’dir. Hemşirelerin %23.9’u meslek lisesi, %40.8’i ise dört yıllık okul mezunudur. Yarıdan fazlası (%56.3) evli olan hemşirelerin, %78.4’ü çocuk sahibidir. Çocuk sahibi hemşirelerin %55.2’sinin tek, %36.2’sinin iki çocuğu vardır. Hemşirelerin %41.6’sı haftada 40 saat ya da daha az, %22.7’si 41-47 saat, geriye kalan %35.7’si ise 48 saat ya da daha çok çalışmaktadır. Yaklaşık ¼’ü üç yıl ve daha kısa süreden beri çalışan hemşirelerin, %36.2’si 4-7 yıl ve %15.1’i 13 yıl ve daha uzun süreden beri çalışmaktadır. Hemşirelerin yarıdan fazlası (%65.1) 5 yıl ve daha kısa süreden beri vardiya usulü çalışmaktayken, %10.1’i 6-7 yıl ve %24.8’i de 8 yıl ve daha uzun süreden beri vardiya usulü çalışmaktadır. Hemşirelerin %60.9’u ikili, geriye kalanlar (%39.1) üçlü vardiya sisteminde çalışmaktadır. Vardiya süresi 8 saat ya da daha az olanlar %37.0 oranında olup, %35.3’ünün 16 saattir (Arpacı, 2007: 74). Çalışma sonucunda hemşirelerin özellikle gece vardiyalarından sonra bile evdeki sorumlulukları (örneğin çocuk okul hazırlığı, yemek, temizlik) ihmal edemediklerini belirtmeleri, bu emeğin hem görünmezliğini hem de sistematik yapısını gözler önüne sermektedir.

Başaran ve Köşgeroğlu (2020)’nin çalışması da hemşirelik mesleğinin kadınlıkla özdeşleştirilmesinin tesadüf olmadığını, aksine tarihsel olarak kadına atfedilen bakım ve duygusal emekle doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Hemşireliğin düşük maaşlı, çok vardiyalı ve duygusal olarak yıpratıcı bir meslek olmasına rağmen hâlâ kadınların egemenliğinde olması, ataerkil yapıların emek değerini cinsiyet temelinde nasıl farklılaştırdığını da göstermektedir.

Zavalsız ve Ateş (2021)'in çalışması, kadınların iş yaşamına katılımının modernleşme sürecinde arttığını ancak bu artışın ev içi rol paylaşımını dönüştürmediğini göstermektedir. Görüşmelerde kadınlar, eşlerinin iş bölümü konusunda yardımcı olmadığını; annelik ve ev işleri gibi rollerin hâlâ yalnızca kadınlara ait kabul edildiğini ifade etmişlerdir. Bu durum, kadının kamusal alana çıkışının patriyarkal ev düzenini dönüştürmediğini, yalnızca daha fazla yük getirdiğini ortaya koyar. Buna örnek olarak; 1995 yılında AÇSHB tarafından gerçekleştirilen Sağlık Sektöründe Kadın araştırmasında evli ve çalışan kadınlar ile birebir görüşmeler sonucu elde edilen bulgular, istihdam edilen ancak sosyal yönden desteklenmeyen kadınların yaşadığı sıkıntıları göstermektedir (Koray, 2005: 447). Buna çalışmasında şu şekilde yer vermiştir:

“İşte çalış, evde çalış, ikisinden biri yarım kalıyor. Evliliğim eksik kaldı. Çocuk yapamadım.” (Kadın hemşire)

“Hemşirelik zor bir meslek; evli bayanlar için ev işleri, buranın nöbetleri; yaşam alt üst oluyor. 24 saat hastanedesiniz; eve gidip yatıyorsunuz orada da verimli olamıyorsunuz. Ne kendine, ne eşine, ne de çocuğuna faydan oluyor.” (Kadın hemşire)

Ekici ve Demirbaş (2020) “*Vardiyalı Çalışan Kadın Hemşirelerde Rol-Aktivite Dengesi ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*” isimli araştırma makalesinde, 73 kadın hemşireye anket uygulanmış ve kadın hemşirelerin evdeki tüm işleri (yemek, temizlik, çocuk bakımı) tek başına üstlendiklerini ve bu görevlerin erkek eş tarafından paylaşılmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, kadınların ekonomik gücünün ev içi eşitliği garanti etmediğini göstermektedir.

Hochschild'in “ikinci vardiya” kavramsallaştırması, kadının ücretli işten sonra evde yeniden ücretsiz emeğe başlamasını tanımlar. Bu yük sadece fiziksel değil, duygusal ve zihinsel emek biçimlerini de kapsar.

Vardiya Usulü Çalışmanın Hemşirelerin Sosyal Yaşamı ve Ev Yaşamı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi başlıklı çalışmada (Arpacı, 2007), kadın hemşirelerin gece nöbetlerinden sonra dahi evde çalışmaya devam ettikleri, çocuk bakımını ihmal etmemek için uykusuz kaldıkları belirtilmiştir. Kadınlar aynı gün içerisinde “üç ayrı rolde” (çalışan, anne, eş) var olma baskısı altında yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Ünal (2019), “*Vardiyalı Çalışmanın Sosyolojik Analizi: Ceyhan Sağlık Çalışanları Örneği*” başlıklı yüksek lisans çalışmasında, Ceyhan ilçesinde 84 sağlık çalışanıyla

kartopu yöntemi kullanılarak yüz yüze görüşmeler yapılmış ve anket uygulanmıştır. Örneklemeye dahil edilen 84 çalışanın 19'u erkek, 65'i ise kadındır. Katılımcıların çoğu 31-40 yaş aralığındadır; ağırlıkla lisans mezunu ve evlidir. Katılımcıların %58,3'ü Tam gün vardiya (24 saat) biçiminde, %9,5'i ise Gece vardiyasında görev yapmaktadır. Araştırmaya katılanların en çok tercih ettikleri düzen Tam gün/24 saat (%41,5) ile gündüz vardiyasıdır (%39,0). Tam gün (24 saat) tercihini belirleyen temel gerekçe, vardiya sonrası izin günlerinin fazla (2 ya da 3 gün) olması ve bu yolla özel işlere ile aile yaşamına daha çok zaman ayırabilmeleridir. Sağlık personeli içinde özellikle kadınlar, ailelerinin yanında olma isteği nedeniyle gündüz vardiyasını gece çalışmasına üstün tutmaktadır. Vardiya, sağlık çalışanları için bir tercih olmaktan ziyade zorunluluğa evrilmiştir. Bu gerçeklik, iş tatminlerini ve performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Nitekim bazı çalışanlar 2 veya 3 gün evde kalabilmek amacıyla 24 saatlik çalışmayı, 16 saat gündüz yahut 16 saat gece mesaisine tercih etmektedir. Tam gün (24 saat) çalışmanın, kural olarak, çalışanların tercihinine bırakıldığı belirtilmektedir. Ancak vardiyanın yarattığı güçlüklerden ve yoğun tempodan kaçınmak isteyenler açısından bu çalışma türünün beraberinde getirdiği 2/3 gün izne sahip olma imkânı, sistemin sunduğu bir seçenek gibi görünse de fiilen mecburiyete dönüşebilmektedir. Böylelikle Harvey'in ifadesiyle işgücü piyasası, çalışanlardan esnek çalışma koşullarına açık olmalarını bekler. Sonuçta çalışan, gönüllülük retoriği altında her tür çalışma şartını zorunlu olarak kabullenmek durumunda kalmaktadır. Bulgular, vardiyada çalışan katılımcıların düzenli bir yaşam sürdürmekte zorlandığını göstermektedir. Vardiya düzeninin, katılımcıların sosyal yaşamını ve aile içi ilişkilerini olumsuz etkilediği de tespit edilmiştir. Özellikle evli bireyler, vardiya nedeniyle eşlerine ve çocuklarına yeterince vakit ayıramadıklarını belirtmiştir. Kadın çalışanlar ise akşam saatlerinde evde bulunmayı, gece mesaisine yeğlediklerini vurgulamıştır. Bu sebeple kimi çalışanlar, ailelerine zaman ayırmak ve kamusal işlerini yürütebilmek için, vardiya sonrası 2/3 gün izin sağlayan Tam gün (24 saat) vardiya türünü seçmektedir. Görüşmelerde, vardiya bitiminde kadınların ikinci vardiyalarının başladığı; işten çıktıktan sonra çocuk bakımı ile ev işlerini üstlendikleri ifade edilmiştir. Ve sosyal destek ihtiyacı artmaktadır.

Seçgin (2022), Karaca & Uzun (2021) da, özellikle çocuk sahibi kadın çalışanların iş-aile çatışmasının daha yoğun olduğunu, bu çatışmanın fiziksel ve ruhsal tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir. İkinci vardiyayı daha da ağırlaştıran bu faktörler arasında eş

desteği eksikliği, toplumsal beklentiler ve çalışma saatlerinin düzensizliği ne çıkmaktadır.

4.5. Sosyal Rol Kuramı

Seçgin (2022)'in çalışmasında, kadın hemşirelerin hem meslekî hem de ev içi rolleri aynı anda yürütmeye çalışmaları, toplumsal rol beklentilerinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Katılımcıların çoğu, ev işlerinin ve ocuk bakımının hâlâ kendi sorumluluklarında olduğunu belirtmiş ve bu durumu “alışılmış düzen” ya da “kadın işi” olarak nitelemiştir. Bu söylemler, sosyal rol kuramının toplumsal cinsiyet rollerinin bireylerce nasıl içselleştirildiğini açıklayan yönünü doğerulamaktadır. Aynı zamanda katılımcıların büyük bir kısmı, sağlık hizmetlerinde kadınların daha fazla yer almasını doğal bir sonuç olarak görmekte, erkek meslektaşların ise yönetim pozisyonlarında daha uygun olduklarını belirtmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin kurumsal düzeyde de yeniden retilendiğini göstermektedir.

nver ve Demirli (2022), araştırma sonucunda, ailede her iki eşi çalışması karar alma durumu ve rollerin paylaşılması noktasında geleneksel rol anlayışıyla kıyaslandığında eşitlikçi yönde anlamlı bir artış olduğu görülmektedir. Buna rağmen ev içi rollerin büyük çoğunluğunun kadında ve ev dışı sorumlulukların büyük çoğunluğunun erkekte olması toplumsal cinsiyet rol algısının içselleştirilmiş olduğundan kaynaklandığı gözlenmektedir.

Aslan Demir (2022), kadınların aile içindeki konumlarının ev işleri, bakım, temizlik gibi alanlarla sınırlı kaldığını; çalışan kadınlarda bile bu rollerin “kadınlıkla” özdeşleştiğini belirtmiştir. Bu bulgu, rol beklentilerinin bireysel farklardan bağımsız olarak toplumun tüm kesimlerinde benzer biçimde işlediğine işaret eder.

Ekici ve Demirbaş (2020)'ın makalesinde, çalışmaya vardiyalı çalışan 73 kadın hemşire dâhil edilmiş olup, kadınların işten döndükten sonra evde de yoğun olarak çalışmaya devam ettikleri, eşlerinin bu sürece çoğunlukla pasif kaldıkları saptanmıştır. Bu durum, kadınların toplum tarafından hem üretken hem de yeniden üretici rollerle donatıldıklarını ve bu rolleri sorgulamadan sürdürdüklerini göstermektedir.

4.6. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

“Evli Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Belirlenmesi” başlıklı makale (Altun, 2022), genel tarama modellerinden ilişkisel tarama yöntemiyle yapılan nicel bir araştırmadır. Araştırmanın çalışma grubunu, kolay örnekleme yöntemiyle ulaşılmış İstanbul’da yaşayan 20-50 yaş aralığındaki 105 evli kadın oluşturmaktadır., kadınların büyük çoğunluğunun toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının yaş, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi değişkenlere bağlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Özellikle daha düşük eğitim düzeyine sahip kadınların toplumsal cinsiyet rollerini geleneksel biçimde algılama eğiliminin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, bireyin toplumsal cinsiyet şemalarının çocuklukta nasıl biçimlendiğini ve sosyo-kültürel yapılar tarafından nasıl pekiştirildiğini göstermektedir.

Benzer şekilde, *Hemşirelik Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları* çalışmasında (Aydın vd., 2016), sağlık yüksekokulu hemşirelik bölümünde lisans eğitimine devam eden 217 öğrenciye anket yapılmıştır. Hemşirelik eğitimi alan kadın öğrencilerin mesleklerini “kadına uygun” bir alan olarak değerlendirdikleri, erkek öğrencilerin ise bu alanda kendilerini “yabancı” hissettikleri rapor edilmiştir. Bu bulgu, mesleki yönelimlerin dahi toplumsal cinsiyet şemalarıyla şekillendiğini göstermektedir.

“Hemşirelerde İçsel Motivasyon ve İçsel Motivasyonun Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkisi” (Bayer vd., 2022), başlıklı makale Şubat-Mayıs 2019 tarihleri arasında Ankara ilinde bir üniversite hastanesinde çalışan 261 hemşire ile yürütülmüştür. Hemşirelerin %85.06’sı kadın, %14.94’u erkektir. Yaş ortalamaları 31.63 ± 7.59 ’dur. Hemşirelerin medeni durumu incelendiğinde %52.87’si evli, %47.13’ü bekarıdır. Kadın sağlık çalışanlarının içsel motivasyon düzeylerinin, cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi ya da geleneksel tutumlarına göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Geleneksel şemalara sahip bireylerin iş doyumunun düşük olduğu; eşitlikçi tutum taşıyan bireylerin ise mesleki motivasyonlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgular, şemaların sadece algılama değil, duygu ve davranış düzeyinde de etkili olduğunu göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, vardiyalı sistemde çalışan evli kadın hemşirelerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin deneyimlerini çok boyutlu bir sosyolojik bakış açısıyla ele almıştır. Elde edilen bulgular, kadınların hem kamusal hem de özel alanda maruz kaldıkları eşitsizliklerin yalnızca bireysel ya da aile içi tercihlere dayalı olmadığını, aksine derinleşmiş toplumsal yapılar, kültürel normlar ve ideolojik aygıtlar yoluyla yeniden üretildiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, çalışma toplumsal cinsiyet rejiminin sürekliliğini sağlayan çok katmanlı mekanizmaları görünür kılmayı hedeflemiştir.

Kadın hemşirelerin hem üretim alanında (sağlık hizmetleri) hem de yeniden üretim alanlarında (ev içi bakım, çocuk yetiştirme, duygusal destek vb.) eşzamanlı sorumluluk üstlenmeleri, “çifte yük” kavramının yalnızca bir metafor değil, yaşanan somut bir gerçeklik olduğunu gözler önüne sermektedir. Özellikle vardiyalı sistemin düzensiz doğası, kadınların gündelik yaşamını hem fiziksel hem de duygusal anlamda parçalamakta; kamusal alanda yürüttükleri mesleki rollerin ardından ev içindeki rollerini de kesintisiz biçimde sürdürebilmeleri için olağanüstü bir çaba sarf etmelerine neden olmaktadır.

Bu durum, sosyal rol kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, toplumsal rollerin biyolojik cinsiyet temelli değil, toplumsal beklentiler doğrultusunda şekillendiği bir yapı içinde anlam kazandığını göstermektedir. Kadınlara atfedilen “bakım veren”, “şefkatli”, “sorumluluk sahibi” gibi normatif beklentiler, hemşirelik mesleği gibi kadın ağırlıklı iş kollarında mesleki rollerle iç içe geçmekte ve kadının bu rollerden çıkması sistematik olarak engellenmektedir. Bu bağlamda kadınların mesleki kimliği ile toplumsal cinsiyet kimliği arasında kurulan ilişki, toplumsal rollerin değişime karşı nasıl direndiğini de ortaya koymaktadır.

Çatışma kuramı açısından bakıldığında ise, kadın hemşirelerin maruz kaldığı bu çifte yük, yalnızca kültürel kodlardan değil; aynı zamanda üretim ilişkilerindeki yapısal eşitsizliklerden kaynaklanmaktadır. Kapitalist üretim sisteminde kadınların hem ucuz iş gücü olarak değerlendirilmesi hem de ev içi emeğin görünmez ve karşılıksız sayılması, emeğin değersizleştirilmesinin temel dayanaklarını oluşturmaktadır. Kadınların evde gerçekleştirdiği bakım emeği, sistem tarafından doğal bir sorumluluk olarak kodlanmakta, böylece erkeklerin bu alandaki sorumluluğu sistematik olarak yok sayılmaktadır. Erkeklerin aynı vardiya sisteminde çalışmasına rağmen ev içi iş

yükünden muaf tutulması, cinsiyete dayalı iş bölümünün yapısal bir ayrımcılık biçimi olduğunu göstermektedir.

Sembolik etkileşimcilik çerçevesinde incelendiğinde ise, kadın hemşirelerin hem iş yerinde hem de evde karşılaştığı beklentilerin, günlük etkileşimler yoluyla içselleştirildiği ve yeniden üretildiği görülmektedir. Kadınların kendilerini “iyi anne”, “iyi eş” ve “iyi çalışan” olmak zorunda hissetmeleri, bu rollerin hem birey hem de toplum tarafından onaylanan normatif standartlar haline geldiğini göstermektedir. Bu da kadınların psikolojik olarak içselleştirilmiş bir baskı mekanizmasıyla karşı karşıya kaldığını ve toplumsal cinsiyet rollerinin birey üzerindeki etkisinin sadece dışsal değil, aynı zamanda öznel olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapısal işlevselci kuram, toplumsal düzenin sürdürülmesi için rollerin belirli biçimlerde dağıtıldığını savunurken, bu çalışmada elde edilen veriler, bu rollerin mevcut düzeni korumak adına nasıl doğal ve değişmezmiş gibi sunulduğunu gözler önüne sermektedir. Aile içindeki iş bölümünün kadınlar lehine şekillenmesi, kadın doğasına atfedilen özelliklerle meşrulaştırılmakta; bu da mevcut eşitsizliklerin sorgulanmadan kabul edilmesine neden olmaktadır. Kadının ev içi rolü sadece tamamlayıcı bir unsur değil, aynı zamanda erkeğin kamusal alandaki konumunu sürdürebilmesinin arka plan koşulu haline gelmektedir.

Araştırmanın ortaya koyduğu bir diğer önemli sonuç ise, hemşirelik mesleği içinde bile ataerkil yapının süreklilik göstermesidir. Kadınların mesleki rolleri genellikle bakım ve destek hizmetleriyle sınırlanırken, idari ve karar verici pozisyonlarda erkeklerin ağırlıkta olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, yalnızca ev içinde değil, mesleki yaşamda da cinsiyet temelli dikey ayrışmanın sürdüğünü göstermektedir. Bu bağlamda, kadın hemşirelerin emeklerinin hem nicelik hem de nitelik açısından değersizleştirilmesi, mesleki hiyerarşideki eşitsizliğin sadece iş bölümüyle değil, aynı zamanda statüyle de ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışma, vardiyalı sistemde çalışan evli kadın hemşirelerin toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerle nasıl başa çıktığını, bu eşitsizliklerin hangi kuramsal bağlamlarda açıklanabileceğini ve bu durumun toplumsal yapının sürekliliğiyle nasıl iç içe geçtiğini kapsamlı biçimde ortaya koymuştur. Toplumsal cinsiyet, bu çalışmada yalnızca bireysel bir kimlik ya da sosyal bir rol olarak değil, aynı zamanda üretim ve yeniden üretim süreçlerini düzenleyen, normatif değerlerle örülmüş bir iktidar ilişkisi biçimi olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışma, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için

yalnızca kadınların güçlendirilmesi değil, aynı zamanda toplumsal yapıların ve kurumsal pratiklerin dönüşümünün de zorunlu olduğunu ortaya koymaktadır. Vardiyalı sistemin kadınlar üzerinde yarattığı çok boyutlu baskının görünür kılınması, hem akademik hem de politik düzeyde yeni tartışmalar için güçlü bir zemin sunmaktadır.

Sosyolojik Öneriler:

1. Yapısal dönüşüm çağrısı: Sağlık kurumlarında kadın emeğinin yalnızca bakım hizmetleriyle sınırlanmaması, yönetim kademelerinde de kadın temsiliyetinin artması gerekmektedir. Bunun için de kurumsal kültürün toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken şekilde dönüştürülmesi yerinde olacaktır.
2. Ataerkil normlara karşı eleştirel pedagojiler: Eğitim müfredatlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici içeriklerin yaygınlaştırılması ve özellikle sağlık alanında eğitim gören bireylerin bu doğrultuda farkındalık kazanmalarının sağlanması önerilmektedir.
3. Kamusal bakım politikalarının güçlendirilmesi: Kreş desteği, esnek çalışma saatleri ve bakım hizmetlerinin kamusal sorumluluk olarak yeniden düzenlenmesi, kadınların çifte yükünü azaltmada kritik öneme sahiptir.
4. Görünmeyen emeğin görünürleştirilmesi: Medyada, kamu spotlarında ve sendikal faaliyetlerde ev içi emeğin kamusal bir mesele olarak tartışılması sağlanmalı; kadınların görünmez emeği, toplumsal düzlemde tanınmalı ve değer görmelidir.
5. Yeni araştırma alanları: Bu çalışmanın vardiyalı sistemdeki kadın hemşirelerle sınırlı olduğu göz önünde bulundurularak, benzer araştırmaların diğer meslek gruplarında ve farklı toplumsal sınıflarda tekrarlanması önerilmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, kadınların hem üretim hem de yeniden üretim alanlarında karşılaştığı toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin çok katmanlı ve süreğen olduğunu göstermektedir. Sosyolojik olarak bakıldığında bu eşitsizliklerin yalnızca bireysel değil, kurumsal ve ideolojik olarak da dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliğine dair politikaların sadece hak temelli değil aynı zamanda yapısal dönüşüm perspektifiyle de ele alınması gerektiği açıktır. Özellikle sağlık sektörü gibi kriz zamanlarında bile işlevselliği kadın emeğiyle sürdürülen alanlarda, kadınların yükünün olağanlaştırılmasına karşı daha adil ve eşitlikçi kurumsal mekanizmaların geliştirilmesi önemlidir.

KAYNAKLAR

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. Kanun No: 657. Karar Tarihi: 23/07/1965. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>. (01.04.2017).
- Acar Savran, G. & Tura Demiryontan, N. (2016). *Kadının Görünmeyen Emeği*. İstanbul: Yordam.
- Aksan, G. (2013). "Evlilik ve Ayrılma: Ailenin Kurulması ve Sona Ermesi", *Sistemantik Aile Sosyolojisi*, (Ed.) M. Aydın, Konya: Çizgi Kitabevi
- Altun, H. (2022). Evli Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Belirlenmesi. *Sosyal Sağlık Dergisi*, 2(2), 67-84.
- Arslan Demir, A. G. (2022). *COVID-19 Pandemisi koşullarında aile türlerine göre ev içi kadın emeğinin sosyolojik bir incelemesi* (Yayın No. 2022/759530) [Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]
- Arpacı, F. (2007). Vardiya Usulü Çalışmanın Hemşirelerin Sosyal Yaşamı ve Ev Yaşamı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Life Sciences*, 2(4), 71-79.
- Aydemir Gedük, E. (2018). Hemşirelik Mesleğinin Gelişen Roller. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(2), 253-258.
- Aydın, M., Özen Bekar, E., Yılmaz Gören, Ş., & Sungur, M. A. (2016). Hemşirelik Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 223-242.
- Balkır, P. D. Z. G. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1).
- Başak, S., Kınır, S. & Yaşar, Ş. (2013). *"Kadının Görünmeyen Emeği: İkinci Vardiya"* KAPLUMBAĞA KİTAPEVİ, ANKARA.
- Başar, F., & Demirci, N. (2018). "Attitudes of nursing students toward gender roles: a cross-sectional study". *Contemporary Nurse*. 54 (3), 333-344.
- Başaran, F., & Köşgeroğlu, N. (2020). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(3), 293-299.
- Bay, B. (2018). *Vardiya çalışanının ebe ve hemşirelerin sosyal yaşamları üzerine etkisi* (Yayın No. 2018/499233) [Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]
- Bayer, N., Gölbaşı, Z., & Esenkaya, E. (2022). Hemşirelerde İçsel Motivasyon ve İçsel Motivasyonun Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumu İle İlişkisi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 5(1), 22-31.
- Berberoğlu, B. (2009). *Klasik ve Çağdaş Sosyal Teoriye Giriş: Eleştirel Bir Perspektif*, (Çev. Can Cemgil), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is Anyone Doing The Housework? Trends in The Gender Division of Household Labor. *Social Forces*, 79(1), 191-228.
- Blood, R. O., & Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and Wives*. New York: Free Press.
- Bora, A. (2018). *Kadınların Sınıfı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bureau & Labor Statistics. (2022). American Time Use Survey—2022 Results. *U.S. Department of Labor*.
- Burt, K.B., & Scott, J. (2002). Parent and adolescent gender role attitudes in 1990's Great Britain. *Sex Roles*, 46(7/8), 239-245.

- Çalık K.Y., Aktaş, S., Bulut, H. K., & Anahar, E. Ö. (2015). Vardiyalı ve Nöbet Sistemi Şeklindeki Çalışma Düzeninin Hemşireler Üzerine Etkileri. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 2015;2(1):33-45.
- Çay, G. (2021). *Meslek seçiminde toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi: Hemşirelik mesleği örneği* (Yayın No. 2021/679940) [Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]
- Celebi, E., & Kargin, M. (2019). "Social gender and nursing in Turkey: A qualitative research. JPMA". *The Journal of the Pakistan Medical Association*. 69 (8), 1184-6.
- Chester, J. (2012). Gender Attitudes and Housework: Trends Over Time In Australia. *Journal of Comparative Family Studies*, 43(4).
- Connell, R. W. (2002). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar* (Çev. A. Yılmaz). Ayrıntı Yayınları.
- Craig, L., & Brown, J. E. (2017). All work and no play? How Australian mothers and fathers use time. *Social Indicators Research*, 132(3), 1313–1337.
- Dökmen, Z. (2015). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54(6), 408–423.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 458–476). SAGE.
- Ekici, G., & Demirbas, M. (2020). Vardiyalı Çalışan Kadın Hemşirelerde Rol-Aktivite Dengesi ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, 8(2), 91-98.
- Galinsky, E., Aumann, K., & Bond, J. T. (2011). Times are changing: Gender and generation at work and at home. *Families and Work Institute*.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. (Çev. Güzel, C.). İstanbul: Kırmızı Yayınevi.
- Gönc, T. (2016). "Hemşireliğin Geleceği Mesleğin Cinsiyetsizleşmesini Vadediyor Mu? Erkek ve Kadın Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek ve Toplumsal Cinsiyeti İlişkilendirme Eğilimlerinin Sosyolojik Analizi. " *Fe Dergi: Feminist Eleştiri Dergisi*, 8(1): 144-167.
- Gönüllü, M. ve İçli, G. (2001). "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri." *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1): 81-100.
- Güneş, F. (2017). Feminist Kuramda Ataerki Tartışmaları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 245-256.
- Güneş, F. (2018). Emek, Üretim ve Yeniden Üretim. Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi (s. 120-149). *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi*.
- Hartmann, H. (1976). Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. *The University Of Chicago Press Journals*, 137-169.
- Hochschild, A. R. (1983). The managed heart: Commercialization of human feeling. *University of California Press*
- http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/mev/mev_kan/hemsirelik_kanunu.pdf. Erişim tarihi: 13.05.2020.
- İçli, G. (1997). Aile Araştırmalarında Yöntem ve Yaklaşım. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 59-66.

- Kahraman, A. B., Tunçdemir, N. O., & Özcan, A. (2015). "Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Hemşirelik Bölümünde Öğrenim Gören Erkek Öğrencilerin Mesleğe Yönelik Algıları." *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18 (2), 108-144.
- Karabıyık, İ. (2012). "Türkiye' de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı." *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 32(1): 231-260.
- Karaca, A., & Uzun, F. (2021). Vardiyalı çalışan personelin iş-aile çatışma düzeyinin belirlenmesi: Elazığ Havalimanı örneği. *International Journal of Economic and Administrative Academic Research*, 1(2), 1–21.
- Kasapoğlu, A. (2014). Sosyolojik Yaklaşımlar Temelinde Aile Kuramları. A. Kasapoğlu, & N. Karkınar içinde, *Aile Sosyolojisi* (s. 3-20). *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi*.
- Kırbaş Battal, G. (2021). *Covid-19 pandemisi sürecinde karşılıksız kadın emeği: Türkiye deneyimi* (Yayın No. 2021/678182) [Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi]
- Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Korkmaz, F., & Demir, M. (2021). Vardiyalı Çalışan Evli Kadınların İş-Aile Çatışması: Nitel Bir Araştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 36(2), 48–64.
- Macionis, J. J. (2022). *Sosyoloji / John J. Macionis* (V. Akan, Çev.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Markus, H. R., Crane, M., Bernstein, S., & Siladi, M. (1987). Self-Schemas and Gender. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 38–49.
- Marx, K. (2016). *Kapital 1. Cilt*, 9. Baskı. İstanbul: Yordam Yayınları
- Murat, S., & Yılmaz Eser, B. (2015). Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisi: İstihdam Yaratmayan Büyüme Olgusunun Geçerliliği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(3), 92-123.
- Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1).
- Özkalp, E. (2008). Aile Kurumu. E. Özkalp içinde, *Sosyolojiye Giriş* (s. 119-160). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Sarı, Ö. (2011). Toplumsal Cinsiyet ve Mesleki Rol İlişkisi: Hemşirelik Bölümünde Okuyan Erkek Öğrenciler Örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 493-504. https://dergipark.org.tr/tr/pub/erzisosbil/issue/6034/80870#article_cite
- Savran, G. A. (2019). *Ev Emeği: Karşılıksız Emek*. G. A. Savran içinde, *Beden Emek Tarih Diyalektik Bir Feminizm İçin* (s. 31-109). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Seçgin, L., & Selçuk, K. T. (2022). Kadın Sağlık Çalışanlarında Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumların İş-Aile Yaşam Çatışması ile İlişkisi. *Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 4(3), Article 3.
- Sevim Adıgüzel, Z. (2020). "Aile ve Toplumsal Cinsiyet", *Aile ve Sosyoloji*, (Ed.) E. Dikici, O. Tire, Z. Sevim Adıgüzel, Konya: Eğitim Yayınları
- Shelton, B. A. (1992). Women, Men, and Time: Gender A Differences in Paid Work, Housework, and Leisure. *Westport CT: Greenwood*.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Kanun No: 28717. Karar Tarihi: 24.07.2013. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm>. (08.12.2016).
- Terzioğlu, A., & Aksöz, F. (2022). Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türk İş Hukukunda Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler. *Çalışma ve Toplum*, 1(72), 267-298. <https://doi.org/10.54752/ct.1060809>

- Tezer, E. (1994). "Evli Eşler Arasındaki Çatışmalar İle Çeşitli Demografik Değişkenlerin Evlilik Doyumuna Etkisi: Kadın Eşin Bir İşte Çalıştığı ve Çalışmadığı Eşler Üzerinde Bir Araştırma", *3P Psikiyatri Psikoloji Psikofarmakoloji Dergisi*, 2(3), 209-217.
- Tire, O. (2020), "*Geçmişten Günümüze Aile ve Evlilik*", *Aile ve Sosyoloji*, (Ed.) E. Dikici, O. Tire, Z. Sevim Adıgüzel, Konya: Eğitim Yayınları
- Topuksak, B., & Kublay, G. (2014). "*Florence Nightingale'den Günümüze Hemşirelik Eğitiminde Neler Değişti?*" *Avrupa ve Türkiye'de Modern Hemşirelik Eğitimi. Hemşirelik Meşalesinin Yakıldığı Kent İstanbul Sempozyumu* (pp.298-305). İstanbul, Turkey
- Tüfekçibaşı, S. (2021). *Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ile bilişsel esneklik ve otantiklik arasındaki ilişkiler* (Yayın No. 2021/659928) [Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Trabzon Üniversitesi]
- TÜİK (2008). Zaman Kullanım İstatistikleri 2006. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- TÜİK. (2015). Türkiye İstatistik Kurumu. Mayıs 31, 2022 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi-2014-2015-18627> adresinden alındı
- Ünal, E. (2019). *Vardiyalı çalışmanın sosyolojik analizi: Ceyhan sağlık çalışanları örneği* (Yayın No. 2019/590556) [Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi]
- Ünsal, A., Akalın, İ., & Yılmaz, V. (2010). "Farklı Meslek Çalışanlarının Erkek Hemşirelere İlişkin Görüşleri." *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 7 (1), 420-31.
- Ünver, Ş., & Demirli, C. (2022). Çalışan Evli Kadın ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rol Algısı Bağlamında Aile İçi Rol Dağılımı: Bir Nitel Araştırma. *International Journal of Social Inquiry*, 15(1), 143-156.
- Warde, A., & Heatherington, K. (1993). A Changing Domestic Division of Labour? Issues of Measurement and Interpretation. *Work, Employment and Society*, 7, 23-45.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
- Yıldırım, A., & Hacıhasanoğlu R. (2011). Sağlık Çalışanlarında Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Değişkenler, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi* 2011;2(2):61-68
- Zavalsız, Ş., & Ateş, H. (2021). Modernite ve Gelenekler Arasında Evli ve Çalışan Kadının Yaşamı: Türkiye Örneğinde Ampirik Bir İnceleme. *Medeniyet Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 87-99.
- Zencirkıran, M. (2018). "*Çalışma Sosyolojisinin Konusu ve Araştırma Yöntemleri*." *Çalışma Sosyolojisi*, (Ed.) Z. Sungur Taşdemir, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Alev Odabaş Öztürk

Yabancı Dili : İngilizce

Eğitim Durumu

Lise : 75. Yıl Cumhuriyet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi/
Hemşirelik, 2012

Lisans : Ondokuz Mayıs Üniversitesi/ Samsun Sağlık Yüksekokulu/
Hemşirelik, 2017

Lisans : Sinop Üniversitesi/ Fen-Edebiyat Fakültesi/ Sosyoloji, 2023

Mesleki Deneyim

İş Yeri : T.C. Sağlık Bakanlığı Bafra Devlet Hastanesi, 2014-2017

İş Yeri : T.C. Sağlık Bakanlığı Hatay Eğitim ve Araştırma Hastanesi,
2017-2019

İş Yeri : T.C. Sağlık Bakanlığı Sinop Atatürk Devlet Hastanesi, 2019-
2025