



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Esra YAKIN

ERKEK EGEMEN MESLEKLERDE KADIN: ANTALYA’DA ULAŞIM (TAKSİ,
OTOBÜS, TRAMVAY) SEKTÖRÜNDE KADIN ŞOFÖRLER ÖRNEĞİ

Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Esra YAKIN

ERKEK EGEMEN MESLEKLERDE KADIN: ANTALYA'DA ULAŞIM (TAKSİ,
OTOBÜS, TRAMVAY) SEKTÖRÜNDE KADIN ŞOFÖRLER ÖRNEĞİ

Danışman

Prof. Dr. Şerife Gözde YİRMİBEŞOĞLU

Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2021

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Esra YAKIN'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi İlkay KUTLAR (İmza)

Üye (Danışmanı) : Prof. Dr. Şerife Gözde YİRMİBEŞOĞLU (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Seyhan Aksoy (İmza)

Tez Başlığı: Erkek Egemen Mesleklerde Kadın: Antalya'da Ulaşım (Taksi, Otobüs, Tramvay) Sektöründe Kadın Şoförler Örneği
--

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 29/12/2020

Mezuniyet Tarihi :21/01/2021

(İmza)
Prof. Dr. Suat KOLUKIRIK
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Erkek Egemen Mesleklerde Kadın: Antalya’da Ulaşım (Taksi, Otobüs, Tramvay) Sektöründe Kadın Şoförler Örneği ” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Esra YAKIN





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Esra YAKIN
Öğrenci Numarası	20175246010
Enstitü Ana Bilim Dalı	Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Şerife Gözde YİRMİBEŞOĞLU
Tez Başlığı	Erkek Egemen Mesleklerde Kadın: Antalya'da Ulaşım (Taksi, Otobüs, Tramvay) Sektöründe Kadın Şoförler Örneği
Turnitin Ödev Numarası	1485201420

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 127 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 10/01/2021 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 13

alıntılar dahil % 19'dur.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

...../...../.....

(imzası)

Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı
Prof. Dr. Şerife Gözde YİRMİBEŞOĞLU

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	İV
KISALTMALAR LİSTESİ	V
ÖZET.....	VI
SUMMARY.....	VII
ÖNSÖZ.....	VIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi	4
1.1.1. Dünyada Kadının İşgücüne Katılımının Tarihçesi.....	4
1.1.2. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Tarihçesi.....	7
1.1.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İşgücü ve İstihdamı.....	8
1.1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü ve İstihdamı	10
1.1.2.3. 1950 ve 2000 Yılları Arasında Kadın İşgücü ve İstihdamı.....	11
1.1.2.4. Günümüz Türkiye’inde Kadın İşgücü ve İstihdamı	12

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI, CİNSİYETE DAYALI MESLEKİ

AYRIMCILIK VE POZİTİF AYRIMCILIK

2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	18
2.1.1. Toplumsal Cinsiyet.....	18
2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerı	19
2.2. Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık.....	21
2.2.1. Neo-Klasik ve Ayrımcılık Teorisi.....	22
2.2.2. Kurumsal İktisat ve Ayrımcılık Teorisi.....	23
2.2.3. Feminist İktisat ve Ayrımcılık Teorisi.....	23
2.3. Pozitif Ayrımcılık	25
2.3.1. Pozitif Ayrımcılığın Tanımı.....	25
2.3.2. Pozitif Ayrımcılığın Tarihsel Gelişimi	26
2.3.3. Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Pozitif Ayrımcılık Uygulamaları	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ERKEK EGEMEN MESLEKLERDE KADIN: ANTALYA'DA ULAŞIM (TAKSİ, OTOBÜS, TRAMVAY) SEKTÖRÜNDE KADIN ŞOFÖRLER ÖRNEĞİNİN İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı	32
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	33
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	33
3.4. Araştırmanın Varsayımları	34
3.5. Araştırmanın Yöntemi	34
3.6. Verilerin Toplanması.....	36
3.7. Araştırmanın Bulguları.....	37
3.7.1. Katılımcıların Demografik Profilleri ve Mesleki Bilgileri	37
3.7.2. Ulaşım Sektöründe Çalışmaya Karar Verme Süreci ve Sebepleri	39
3.7.2.1. Aile Bağlantısı	40
3.7.2.2. Farklı Kurumlarda Aynı Mesleğe Başvurma	42
3.7.2.3. Meslekler arası Geçiş	43
3.7.2.4. Çevre ve Arkadaşlardan Tavsiyeler	44
3.7.2.5. İş İlanı Aracılığıyla Başvurma	45
3.7.3. Mesleki Kaygı ve Endişeler	46
3.7.4. Aileden ve Çevreden Gelen İlk Tepkiler	49
3.7.5. Ulaşım Sektöründe Bir Kadın Olarak Çalışmanın Çalışma ve Ev Hayatında Yarattığı Avantajlı ve Dezavantajlı Durumlar	57
3.7.5.1. Yolcularla Yaşanan Dezavantajlı Durumlar ve Baş Etme Stratejileri.....	57
3.7.5.2. Trafikte Karşılaşılan Dezavantajlı Durumlar ve Baş Etme Stratejileri	66
3.7.5.3 Çalışma Hayatından Aileye Yansıyan Dezavantajlı Durumlar	69
3.7.5.4. Ulaşım Sektöründe Bir Kadın Olarak Çalışmanın Avantajları	72
3.7.6. Erkek Meslektaşlarla Olan İlişkiler	78
3.7.7. Pozitif Ayrımcılık Üzerine Görüşler	81
3.7.8. Mesleki Memnuniyet	88
3.7.9. Ulaşım Sektöründe Çalışmak İsteyen Kadınlara Rol Model Olmak	92
SONUÇ.....	97
KAYNAKÇA.....	105
EK 1- YÜZ YÜZE GÖRÜŞME SORU FORMU.....	115
EK 2- ETİK KURUL FORMU.....	116

ÖZGEÇMİŞ.....	117
----------------------	------------



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. 1 1913 ve 1915 yıllarında sanayi sayımının yapıldığı sektörler	9
Tablo 1. 2 Türkiye’de İşgücünün Cinsiyete Göre Dağılımı (%)	13
Tablo 1. 3 Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı (Bin).....	15
Tablo 1. 4 Parlamentodaki Kadın Milletvekili Sayısı ve Oranı (2002-2007-2011-2015 (Haziran) – 2015 (Kasım) – 2018).....	17
Tablo 2. 1 Hikâye Kitaplarında Resmedilen Geleneksel Kadın ve Erkek Rollerini	20
Tablo 3. 1 Katılımcıların Demografik Profilleri ve Mesleki Deneyim Süreleri.....	38



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHS	:Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)

ÖZET

Tarih boyunca meslekler çoğunlukla cinsiyete göre ayrılmıştır. Günümüzde pek çok sektörde olduğu gibi erkek egemenliğin hüküm sürdüğü ve cinsiyet ayrımına maruz kalan bir diğer sektör de ulaşımdır. Cinsiyet eşitliğine yönelik olumlu gelişmeler çeşitli mesleklerde giderek artsa da baskın kültürün topluma aşıladığı bu zihniyet ulaşım sektöründe hala varlığını devam ettirmektedir. Kadının otobüs şoförlüğü, vatmanlık, taksi şoförlüğü gibi mesleklerde çalışmaması gerektiğine ilişkin anlayış, gelenek ve göreneklerin yanı sıra kültürel ve dini değer yargılarıyla da temellendirilmektedir. Bu koşullar altında ulaşım sektöründe kariyer yapmayı planlayan kadınlar endişelerine yenik düşüp bu hayallerinden vazgeçebilmektedir. Tüm bunlara rağmen ulaşım sektöründe çalışan kadınların sayısında dişe dokunur bir artış gözlenmektedir.

Çalışmanın amacı ulaşım sektöründe çalışmayı tercih eden kadınların mesleği seçme hikâyelerinden yola çıkarak, sektörü sevmeye nedenlerini araştırmak, bu süreçte yaşadıkları avantajlı ve dezavantajlı durumları ortaya koymak ve bu alanda çalışmayı düşünen kadınlara sağlıklı seçimler yapabilmeleri bakımından katılımcıların deneyimlerini aktarmalarına yardımcı olmaktır. Bu doğrultuda Antalya ilinde faaliyet gösteren 6'sı otobüs şoförü, 6'sı vatman ve 2'si taksi şoförü olmak üzere toplamda 14 kadına ulaşılarak konuyla ilgili derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Sonuçlar göstermektedir ki, bu alanda çalıştırılan kadın sayısı az olduğu gibi pozitif ayrımcılık uygulamaları da yetersiz kalmaktadır. Ayrıca katılımcıların iş hayatında karşılaştıkları türlü sıkıntıların yanı sıra, iş-aile dengelerini de düzgün bir şekilde kurmaya çalıştıkları görülmektedir. Fakat tüm bu olumsuz durumları kendi yöntemlerince bir çözüme kavuşturan katılımcıların, toplum nezdinde olumlu bir imaj edindiği ve mesleklerini her geçen gün daha çok severek yaptıkları anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ulaşım Sektörü, Toplumsal Cinsiyet Roller, Kadın Şoför.

SUMMARY

WOMEN IN MALE DOMINATED PROFESSIONS: EXAMPLE OF FEMALE DRIVERS IN TRANSPORTATION (TAXI, BUS, TRAM) SECTOR IN ANTALYA

Throughout history, professions have been sex-segregated. As in many sectors today, transportation is another sector dominated by men and exposed to gender discrimination. Although the positive developments regarding gender equality are increasing in various professions, this mentality -imposed by the dominant culture on the society- still continues to exist in the transportation. The understanding that women should not work as a driver in a bus, tram or taxi is based on cultural and religious values, as well as traditions and customs. Under these circumstances, women planning a career in transportation are affected by their own concerns and may have to abandon their dreams. Nevertheless, despite all these, a notable increase is observed in the number of women working in the transportation.

The aim of this study is to investigate -based on their stories of choosing these professions- the reasons behind the interest why women prefer to work in this sector, to reveal the advantageous and disadvantageous situations they have experienced in this process, and to help women planning to work in this field to make the right choices by sharing the experiences of the participants. Accordingly, a total of 14 women -including 6 bus drivers, 6 tram drivers and 2 taxi drivers- were contacted in Antalya, and in-depth interviews were conducted with them.

The results reveals that the number of women employed in this field is low and also positive discrimination practices are insufficient. In addition, it is observed that the participants are trying to establish a proper work-family balance as well as the various problems they face in business life. However, it is concluded that the participants who succeeded in solving all these negative situations by their own methods obtained a positive image in the eyes of the society and enjoyed their profession more and more every day.

Keywords: Transportation Sector, Gender Roles in Society, Woman Driver.

ÖNSÖZ

Tercih şansımızın olmadığı ya da olmayacağı bir biçimde kadın ya da erkek olarak dünyaya geliyor; süregelen kalıplar, kurallar ve biçimlerin içine düşüyor ve bu şekilde yaşayıp gidiyoruz. Simone de Beauvoir'ın “Kadın olarak doğulmaz, kadın olunur” sözünden de anlıyoruz ki kadın olmak; bir süreç işi, bir bilinçlenme ve aynı zamanda bir farkında olma durumudur. Belki de klişeleri tek tek deneyimleyip, çoğu zaman burun kıvrılan hayatın basit denklemlerinin ne kadar geçerli olduğunu idrak etmektir.

Dünyaya gözümü biyolojik anlamda kadın olarak açmanın yanı sıra Beauvoir'ın deyimiyle “kadın olma” lütfuna ne vakit mazhar oldum bilmiyorum. Elbette ki sancılarım, sıkıntılarım, olmazlarım, endişelerim ve üzüntülerim bir kadın olarak nasıl yaşayacağımı öğretti bana. İşte tam da böyle bir zamanda çok değer verdiğim bir yöneticimin teşvikiyle “Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet” bölümüne başvuruda bulundum ve kabul aldım. Bu bölüm, ağır tecrübelerimi birbiri ardına eklediğim bu süreçte, tıpkı bir ilaç gibi yaralarımın hızla kapanmasına vesile oldu. Okuduğum kitaplar, makaleler diğer kadınları anlattı bana. Onların hikâyelerini okurken kendi hikâyemi unuttum. İçimden onları dinledim, acılarını, sıkıntılarını paylaştım. Onların gözünden baktım dünyaya. Sonra şu sonuca vardım: Kadın üretken! Doğurabiliyor. Kan pıhtısından bir insanın dünyaya gelmesine vesile olabiliyor. Bu anlamda bir nevi ölümsüz olabiliyor. Bir insanı yetiştirip toplum mimarı olabiliyor. İşte bu yüzden bir kadın asla tükenmez, bitmez ve yok olmaz.

Peki, neden ulaşım sektöründe çalışan kadınları seçtim? Yüksek lisans eğitimi yapmayı hayal bile etmediğim bir dönemde halk otobüsüne binmiş ve bir kadın otobüs şoförüyle karşılaşmıştım. Dayanamamış bir resim çektirmek istemiş ve bunu sosyal medyada altına şu sözleri yazarak paylaşmıştım: *“Uzaktan işaretimi görüp yavaşladı ve beni almadan gitmedi. Yaptığı pozitif ayrımcılık değildi kesinlikle! O kadar severek yapıyordu ki işini yanaklarını sıkmaktan kendimi alıkoyamadım. Kadının her yerde aktif olabileceğinin ve sadece erkek egemen toplum yapısına sahip olmadığımızın güzel bir örneği idi bu! Ülkemizde güzel şeyler de olmuyor değil! Çok gururlandım! Kadınlara bu alanda istihdam sağlayan ve buna vesile olan herkese binlerce kez teşekkür”*. Bu olay dimağımın bir köşesinde yer edinirken, danışmanım Prof. Dr. Ş. Gözde YİRMİBEŞOĞLU'nun olaydan habersiz bir şekilde aynı konuyu bana önermesi istemsiz bir gülümseme yarattı yüzümde. Evren bana bir şeyler söylemek istiyordu. Ben de bu görevi layıkıyla yerine getirmek için hemen kolları sıvadım. Böylece hayatıma harika bir deneyim daha eklemiş oldum.

Tez çalışmam sırasında bana rehberlik ederek yorum ve görüşleriyle güzel bir iş ortaya koymamı sağlayan danışmanım Prof. Dr. Ş. Gözde YİRMİBEŞOĞLU'na, yüksek lisans yapmaya karar verme sürecimde manevi desteğini esirgemeyerek beni her koşulda yüreklendiren değerli amirim İbrahim EVRİM'e, keyifli dersleriyle farklı bakış açıları edinmemi sağlayan Ana Bilim Dalı'ndaki kıymetli tüm hocalarıma, tez çalışmam boyunca bilgi ve birikimiyle bana yol gösteren ve beni motive eden mesai arkadaşım sevgili Serpil ŞENGÜN GÜRSOY'a, manevi desteğiyle kilometrelerce uzaktan çalışmalarımı destekleyen sevgili arkadaşım Seda URUN'a desteğini hiçbir zaman benden esirgemeyen ve bana inanan canım ablam Esin BİLAL'e, tüm süreçte yanımda olan sevgili kardeşim Furkan YAKIN'a ve hayat yolunda benimle yürüyerek koşulsuz her daim elimi tutan canım annem Nardane YAKIN ve canım babam Rıza YAKIN'a gönülden teşekkür ederim.

Esra YAKIN
Antalya, 2021

GİRİŞ

Kadınların, erkeklerin egemen olduğu çalışma ortamlarında başarılı bir şekilde görev almaları ve sebat etme çabaları, çelişkili gibi görünse de aile ve toplum içerisinde hüküm süren geleneksel cinsiyet hiyerarşileri ve normlarından kaynaklanmaktadır. Cinsiyet eşitliğini güçlendirmeye yönelik tüm çalışmalara rağmen, ev hayatındaki geleneksel yapı erkekleri hala egemen cinsiyet olarak göstermeye devam etmektedir. Bu geleneksel ve klişeleşmiş rol beklentilerini temel alan anlayış, kadınların iş hayatındaki pozisyonlarını önemsizleştirmek ve cinsiyete dayalı kurumlaşma kültürünü güçlendirmek adına kurumların politikalarına ve uygulamalarına yayılmaktadır (Martin ve Barnard, 2013:1-2). Öte yandan iş arayan kadınlar, özellikle evli olanlar bunu ikinci bir gelir elde edebilmek ve ailelerinin bütçesine katkıda bulunmak için yapmaktadırlar. Bu durum ise kadının toplumsal hayattaki geleneksel rolünü pekiştirmektedir (Mavi, 2017:68).

Küreselleşen dünyada demokrasinin gelişmesinde kadınların ve kadınlara sağlanan hakların önemli bir yeri vardır. Kadınların sahip olduğu haklar ülkelerin gelişmişlik seviyesinin de bir göstergesidir. Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak hem teorik hem de politik nedenlerden dolayı önemli bir husus olarak kabul edilmektedir (Küçük, 2015:1). Ancak, bu faktörlerin başında gelen işgücünün kullanımında dünyanın bütün ülkelerinde cinsiyet açısından erkeklerin lehine dengesiz bir dağılım söz konusudur (Özer ve Biçerli, 2003-2004:56).

Cinsiyetçi ve geleneksel iş bölümüne göre eve ekmek getiren erkek, evdeki işleri yürüten ise kadındır. Esasen bu geleneksel ve cinsiyete dayalı iş bölümü kadınlar ve erkekler arasında asimetrik, hiyerarşi ve sömürüye yol açabilen bir ilişki biçimidir. Erkeklerin kadınlar üzerindeki tahakkümünü meşrulaştırmaktadır. Toplumsal olarak yüklenen roller, aile üyelerinin yeniden üretimi ve bunun için harcadıkları görünmeyen karşılıksız emekleri, kadınları her defasında kamusal alana, topluma ve işgücü piyasasına “anne ve eş” kimliği ile katılmaya zorlar. Bu roller üzerinden türetilen kadınlığa ve erkeklığe ilişkin kalıp yargılar, çeşitli mekanizmalarla yeniden üretilir. Kadınların yerinin evi, esas sorumluluğunun ise aile ve ev ile ilgili sorumlulukları olduğuna ilişkin güçlü toplumsal yargı, işyerlerinden dışlanmalarını ve işgücü piyasasında belli mesleklerde yoğunlaşmalarının da temel dayanağını oluşturur (Mavi, 2017:68).

Erkek ve kadın arasındaki bu toplumsal iş bölümü ve cinsiyete ilişkin toplum tarafından insanlara yüklenen roller, kadının -eğer çalışma yaşamında yer alacaksa- çocuk bakımı, temizlik, sekreterlik gibi alanlarda çalışmalarını toplumsal bir gereklilik gibi ortaya koymaktadır. Bu anlamda, erkek işi sayılan inşaat işleri, mekanik işler ve araç kullanmaya dair her türlü meslekte kadınların istihdam edilmesi toplumun alışkın olmadığı bir durumdur. Modern yaşamda kadın ve erkeğin rolleri değişmeye başlarken, kentlerde bu tür işlerde istihdam edilen kadınlarla karşılaşmak az da olsa mümkün hale gelmiştir (Sapaz ve Ulutaş, 2015:145). Yani tüm bu toplumsal önyargılar kadının söz konusu alanlarda çalışabilme arzusunu yitirmesi için yeterli olamamıştır.

Kadınların erkek egemen mesleklere yönelmelerinin başlıca nedeni bu mesleklerin- eğer bir kurum çatısı altındaysa- nispeten daha iyi ücret sunduğunu, kariyer gelişimlerine katkı sağladığını ve terfi olanaklarının daha iyi olduğunu düşünmelerinden ileri gelmektedir. Fakat erkek egemen meslekler kategorisinde bilinen ulaşım sektöründe aynı şey geçerli değildir. Özellikle toplu taşımada erkeklerle eşit koşullarda çalışan kadınların bu mesleği seçme sebeplerinin altındaki nedenler farklılaşmaktadır. Genellikle kadınların ailevi problemlerinden kaynaklanan çıkmazlarının onları bu mesleği seçmeye itmiş olduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın çıkış noktası her ne kadar ulaşım sektöründe çalışan otobüs şoförü, taksi şoförü ve vatman kadınların karşılaştıkları zorluklar gibi görünse de, aslında varılmak istenen nokta, günümüzde bu sektörü tercih eden kadın sayısının giderek artmasının altında yatan temel nedenleri araştırmak, kadın çalışanların ve çalıştıkları kurumların pozitif ayrımcılığa bakış açılarını irdelemek, ulaşım sektörünü tercih etmeyi düşünen kadınları bu doğrultuda cesaretlendirebilecek ve onlara ışık tutabilecek doğru verileri ortaya koymaktır. Bu doğrultuda Antalya’da 6’sı otobüs şoförü, 6’sı vatman ve 2’si taksi şoförü olmak üzere toplamda 14 kadına ulaşılarak nitel veri toplama yöntemlerinden derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde; erkek egemen bir alan olarak bilinen ulaşım sektöründe kadına yönelik istihdamın mevcut durumunu anlayabilmek adına literatür incelemesi yapılarak kadının iş gücüne katılımının tarihsel gelişimine değinilmiştir. Ardından Türkiye’deki kadın istihdamı dönemsel olarak açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise öncelikle toplumsal cinsiyet kavramı ve toplumsal cinsiyet rolleri üzerinde durulmuş, akabinde cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu irdelenmiştir. Mesleki cinsiyetçilik konusu, kadınların ekonomik yaşama katılımlarıyla ilişkili olduğundan ekonomi teorilerine de bu kapsamda değinilmiştir. Bölümün son kısmında pozitif ayrımcılık konusu detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Tanımı ve tarihsel gelişiminin ardından

Türkiye’deki mevcut pozitif ayrımcılık uygulamalarına yer verilerek çalışmanın katılımcılarla ilgili olan analiz kısmına ışık tutması sağlanmıştır.

Çalışmanın son bölümünde öncelikle kadınların demografik profilleri ve mesleki deneyimleri incelenerek yorumlar yapılmıştır. Ardından ulaşım sektöründe çalışmaya karar verme süreçleri ve sebepleri üzerinde durulmuştur. Yapılan görüşmeler neticesinde bu nedenler maddeleştirilerek analiz edilmiş ve örneklendirilmiştir. Daha sonra katılımcıların mesleki kaygı ve endişelerine yer verilmiş, aile ve çevrelerinden gelen ilk tepkiler irdelenmiştir. Bir sonraki bölümde mesleklerinin iş ve aile yaşamında yarattığı avantajlı ve dezavantajlı durumlardan bahsedilerek, katılımcıların bu gibi durumlarla nasıl başa çıktıklarına değinilmiştir. Kadın çalışanların meslektaşlarıyla olan ilişkilerinin yorumlanması ardından katılımcıların pozitif ayrımcılık üzerine görüşleri irdelenmiştir. Bu konudan hareketle iş doyumları ve mesleki memnuniyetleri de analiz edilerek ulaşım sektöründe çalışmak isteyen kadınlara rol model olabilmeleri açısından görüş ve tavsiyeleri örneklerle detaylı bir şekilde anlatılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi

İnsanlar ilk çağlardan günümüze pek çok süreçten geçmiştir. Başlangıçta her şeyi paylaşarak ve iş birliği içinde yapan kadın ve erkek arasında medeniyetlerin gelişmesiyle birlikte bir uçurum oluşmuştur. Aralarındaki fiziksel farklılıklar zamanla birbirleri üzerinde egemenlik kurmalarına neden olmuştur. Bu durum genellikle kadınların aleyhine sonuçlanmıştır. Kadın, fiziksel olarak güçlü olduğunu ve bunun ona bir üstünlük kazandırdığını düşünen erkeğin hegemonyası altında ezilmiştir. Bu nedenle kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılık, tarihsel süreç içerisinde erkeğin kadın üzerindeki egemenliğinin ve yapılan işlerin belirleyicisi olmuştur. (Çakmak, 2001:5).

Bir toplumun ekonomik büyümesinde ve gelişmesinde önemli bir rol oynayan kadınların çalışma hayatında yer edinmesi insanlık tarihi kadar eskidir. Çoğu zaman hane içinde ücretsiz bir işçi gibi çalışmış, savaş dönemlerinde ise ihtiyaç durumunda çalışma hayatına adım atabilmiştir. Bu nedenle kadının değişen dönem şartlarına göre değişen farklı çalışma biçimleri olmuştur. Fakat bu durum kadını istihdamda erkeğe bir alternatif olarak görmediği gibi kadına sadece erkeğin eksikliğini tamamlama rolünü layık görmüştür. Özetle kadın hem sosyal hem çalışma hayatında hep ikinci konumda ve erkeğin gerisinde bırakılmıştır.

Kadınların tarihsel süreçte çalışma yaşamında yer edinme mücadelesi bu anlamda önem arz etmektedir. Dolayısıyla kadın emeğinin ve işgücünün, üretimdeki iş bölümünde hangi süreçlerden ne tür mücadeleler vererek geçtiğini analiz etmeden, bugünkü kadın istihdamında mevcut olan özellikle eşitsizlik ve dışlanmışlık gibi sorunları doğru değerlendirmek mümkün olmayacaktır (Topoğlu, 2007:8). Bu bölümde kadınların işgücüne katılımında dünyada ve özellikle Türkiye’de geçirmiş olduğu süreçler ele alınacaktır.

1.1.1. Dünyada Kadının İşgücüne Katılımının Tarihçesi

Toplum nazarında genellikle “annelik” vasfıyla değerlendirilen kadın, bu nedenle özellikle çalışma hayatında geri planda kalmıştır. Özellikle ataerkil toplumların sahip olduğu ve toplumların çoğunda yaygın bir biçimde karşımıza çıkan erkek egemen ideoloji, kadınları “doğa” erkekleri ise “kültür” biçiminde tanımlar. Bu nedenle, erkeğin yaşam alanı üretime ve çalışma hayatına katılımı ile açıklanırken kadın, doğası gereği; çocuk doğurmak, sağlıklı şekilde büyütme ve evin düzenini korumakla sorumludur (Gözener’den akt.Yılmaz ve Zoğal, 2015:8).

Doğal koşullara bağlı olarak geçimini avcılık ve toplayıcılık yaparak sürdürmek zorunda kalan ilkel komünal toplumlarda, kadın ve erkek arasındaki biyolojik fark, bugünün koşullarına oranla çok daha belirleyici olmuştur. Yaşamının büyük bir bölümünü hamile ya da emzirerek geçiren o günün kadınlarının hareket alanları sınırlı olduğu için işlerini evlerine yakın alanlarda yapmaktaydılar. Tüm bu doğal engellere karşın erkeğin kadın üzerinde ayrıcalıklı bir konumu olmadığı gibi kadınlar ve erkekler bir ailenin değil, bir klan komününün birer parçası olmuşlardır. Kadının çocuk doğurması ve onu emzirmesi ona ayrıcalık ve saygınlık kazandırmasına rağmen, kadın ve erkek üretimi birlikte gerçekleştirdikleri gibi çocuğun bakımından da aynı derece sorumlu olmuşlardır. Kolektif bir anlayışla üretim ilişkilerini sürdüren komünde kadınlar ve erkekler aynı şekilde klan için çalışmış ve bu sistem içinde, bugünkü çekirdek aile işlevi dışında kolektif bir paylaşım söz konusu olmuştur. Babanın ve annenin görevi de toplumsal bir işlev taşımıştır. Komünün ortak üretimi olarak görülen çocuğun, büyütülmesi ve kolektif üretim ilişkilerinin sürdürülmesi temel amaç olmuştur (Bıçakçı'dan akt. Çakmak, 2001: 5-6).

Neolitik Devrim ile birlikte kabileler, avcılık ve toplayıcılıktan ibaret olan yaşam biçiminden tarımsal üretime geçmişlerdir. Bu dönemde, erkekler avcılık ve toplayıcılığın yanında, toprağı çapa ile kazmaya ve hayvancılığa başlamışlardır. Kadınlar ise, tohumun ve tahılların ortaya çıkmasıyla, değirmen, çömlek yapımıyla ve dokuma işiyle uğraşmışlardır. Böylelikle toplumsal iş bölümü tarımın dışında yeni bir biçim almıştır. Kısacası, iklim koşullarının değişmesiyle beraber kadın çömlek ve dokuma gibi faaliyetlerle uğraşırken, erkek ise hayvancılık faaliyetlerinde yoğunlaşmıştır. Dolayısıyla bu ifadeden kadın işleri ve erkek işlerinin birbirinden ayrılmaya başladığı sonucuna ulaşılabilmektedir (Topoğlu, 2007:10-11). Sabanın icadıyla beraber tarımda hayvanlar da kullanılmaya başlanmış ve böylelikle tarım bir erkek faaliyeti haline gelmiştir. Bu durumda kadın emeğinin değeri azalmış, ticaret ve toplumdaki genel refah erkek emeğine bağımlı olmaya başlamıştır (Michel'den akt. Topoğlu, 2007:11). İnsanlık tarihinde ilk kez cinsler arası ilişki kadınlar aleyhine bu dönemde değişmiştir. Bu dönem, tarımsal üretime kolaylık sağlayan araçların icadıyla, üretim dışı kalan çok sayıda insanın din, zanaat ve yönetim işleri için boş ve refah bir zaman imkânına kavuştuğu dönemdir. Böylelikle mevcut toplumdan bağımsız zanaatkâr bir sınıfının ortaya çıkmasıyla sınıfsal bir ayrım da kendini göstermiştir (Topoğlu, 2007:11).

Kadın işgücünün tarihsel gelişimi konusunda sanayi devrimindeki yaşanan değişimlerin önemli bir dönüm noktası olduğunu belirtmek gerekir. Sanayi devriminin öncesinde geleneksel sorumluluklarının dışına çıkamayan kadınlar, sanayi devrimiyle beraber ücret karşılığında "işçi" statüsü ile çalışmaya başlamışlardır (Özer ve Bıçerli, 2003-2004: 56). Bu dönemde sanayi

ve teknolojide meydana gelen değişmeler, kadın işgücüne olan ihtiyacı arttırmıştır. Ayrıca sosyo-kültürel gelişmenin de etkisiyle, çalışan kadın sayısında zaman içinde önemli artışlar gözlenmiştir. Bu dönemde kadın ücretsiz aile işçisi olmaktan çıkmış, ücret karşılığında başka birinin hesabına bağımlı olarak çalışmaya başlamıştır (Aytaç ve Sevüktekin'den akt. Gündoğdu, 2018:4). Çünkü ilk defa Sanayi Devrimi ile birlikte istihdam edilen kadın, ezilen sınıfı olarak bir ücret karşılığı emeğini satmaya başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196).

Bu dönemde, dokuma sektöründeki gelişmelerle birlikte, özellikle teknik gelişmelerin, başka bir deyişle üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, iş bölümü ve uzmanlaşmanın, kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması, dokuma sektöründe kadın gücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmasını sağlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:197). Buna karşılık, o dönemde varlığını sürdüren “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler”¹ katı iktisat anlayışı, kadın işgücü ücretlerinin erkeklerden çok daha düşük olmasına ve kadınların çok ağır koşullar altında çalışmalarına neden olmuştur. Özetle, bu dönemde, kadın işgücü ve emeğinin üretimde yoğun bir sömürüye maruz kaldığı sonucunu çıkarmak mümkündür (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197).

I. ve II. Dünya Savaşları'nda, erkeğin savaşa katılmasıyla birlikte kadınlar çalışma hayatına girmeye ve yaygınlaşan endüstriyle beraber ekonomik ve toplumsal yaşama daha çok katılmaya başlamışlardır. Fakat bu durum kadına aile ve toplum içerisinde yeni roller yüklenmesine de neden olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196). Söz konusu iki Dünya Savaşı arasındaki 1929 ekonomik bunalımıyla baş gösteren işsizlik kadınları evlerine dönmek zorunda bırakmıştır. Fakat İkinci Dünya Savaşı sonunda erkek işgücünün savaşı nedeniyle tekrar azalması kadına çalışma yaşamına dönme fırsatını bir kez daha tanımıştır. Özetle erkek işgücünün azaldığı noktada kadın iş gücünün yedek bir işgücü olarak görüldüğü sonucuna ulaşılabilir (Yılmaz vd., 2008:92).

II. Dünya Savaşı'nda, kadınların işgücüne katılımı sanayileşme dönemindekinden daha fazla olmuştur. Kadınların piyasaya girmesindeki nedenlerden biri vatanseverlik duygusu iken, diğer bir neden ise erkeklerin yokluğunda aile gelirinin düşmesidir. Erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınların emek piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 58).

Sanayileşme sürecinin ikinci aşaması olarak bilinen II. Dünya Savaşı'ndan sonraki süreçte ihracata yönelik sanayileşme ve büyüme stratejileriyle birlikte kadın işgücüne talep de artmıştır. Bunun sebebi, uluslararası piyasalarda rekabet ve maliyetleri düşürme gibi konularda

¹ Başka bir deyişle “Doğal Düzen” felsefesidir. Dünya kendi kendine gider. Bırakınız yapsınlar; devletin herhangi bir malın üretimini herhangi bir sebeple yasaklamaması gerektiği düşüncesidir. Bırakınız geçsinler ise; devletin mal ve sermaye dolaşımını herhangi bir nedenle gümrük gibi önlemlerle sınırlamaması gerekliliğidir. Bırakınız geçsinler felsefesi hem üretici hem de tüketici açısından önemlidir. Üretici daha çok para kazanırken tüketici de daha ucuza mal bulur (Yıldırım, 2015:4).

kadınların en iyi ucuz işgücü kaynağı olmalarıdır (Akıncı, 2018:13). Kapitalist üretimle düşük ücretler karşılığında çalıştırılan kadınlar, üreticiler için bir kar fırsatına dönüşmüştür. Hizmet ve tarım sektörünün sanayileşmesine dayanan yeni bir sermaye birikimine geçilmiş, yeni teknolojilerin kullanılması fiziksel güç gerektirmeyen işlerde artış sağladığından, kadınlara daha çok çalışma alanı açılmıştır (Akıncı, 2018:13-14).

1.1.2. Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Tarihçesi

Türkiye’de kadın işgücünün günümüzdeki durumunu daha iyi kavrayabilmek ve elde edilen istatistiki verilerin neler ifade ettiğini anlayabilmek adına konuya tarihsel bir bakış açısı getirmek gerekmektedir. Türkiye’de ve dünyada kadın istihdamı konusundaki gelişmeler paralel bir şekilde hareket etse de toplumların içinde bulundukları sosyal yapı, kültür, dini inanışlar söz konusu gelişmelerde etkili olmuştur. Bu konuya Türkiye özelinde yaklaşıldığında en büyük değişimin Cumhuriyetin ilanı ile birlikte yaşandığı söylenebilir (Ertürk, 2019:35).

Dünya genelinde kadınların çalışma hayatına ücretli olarak katılması sanayileşme ile gerçekleşebilmiştir. Türkiye’de kadınların iş hayatına katılması yine sanayileşme olgusunun Osmanlı İmparatorluğu’nda 19. yüzyılın ilk yıllarında başlaması ile gerçekleşmiştir. Osmanlı öncesi göçebe toplumda kadın toplumsal yaşama yoğun bir biçimde katılmıştır. Ancak Osmanlı Dönemi’nde, Bizans’ın birçok kurumundan etkilenilmiş, kadınlar artık erkeklerle aynı statüde olmaktan çıkarılmış, “harem” kurumunun da ortaya çıkmasıyla yalnızca devletin yönetimini oluşturan sınıftan olan erkeklerle temas halinde olmak durumunda bırakılmışlardır. Harem kurumunun dışında kalan halk kadınlarının da durumu pek farklı olmamıştır. Tarımsal üretime ve hatta kentlerindeki bazı ticari ve sınai faaliyetlere de katılabildikleri halde, ikincil bir statüye düşürülmüşlerdir. 16. ve 17. yüzyıllardan Osmanlı yönetici sınıfları, kadınların İslami kurallar çerçevesinde, erkeğin arka planında kalması gerektiği görüşüyle hareket etmeleri sonucu kadınları toplum yaşantısının dışında tutmuşlardır (Çakmak, 2001:40-41).

Kadın statüsünde var olan bu olumsuz durumun Tanzimat hareketiyle birlikte değişmeye başladığı söylenebilir. Batılı toplumlarda kapitalizm etkisiyle geleneksel kurumlarının varlığını devam ettiremeyeceğini anlayan Osmanlı Devleti, toplumsal yapıyı düzenleyici bir takım kararlar almaya başlamıştır. Dolayısıyla, Osmanlı Devleti varlığını devam ettirebilmek için batılılaşma sürecine dâhil olmuş, bu durum kadının statüsü açısından da bir takım iyileşmeleri beraberinde getirmiştir. 1847 yılındaki kölelik ve cariyeliğin ortadan kaldırılması, 1857 yılındaki veraset haklarında kız ve erkek çocuklarının eşit bir statüye erişmesini sağlaması gibi gelişmeler bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Fakat bu durumlar neredeyse elli yıl boyunca, kadınların çalışma hayatında köklü bir değişiklik oluşmasına yardımcı olamamış ve bununla

beraber toplumsal bakış açısı da değişmemiştir. I. Dünya Savaşı'nda Osmanlı Devleti'nin mağlup olması, peşi sıra gelen işgaller ve ardından başlayan Kurtuluş Savaşı, hukuksal alanda kadınlar açısından olumlu gelişmeleri ortaya çıkarmıştır. Birçok kadın, savaşa katılan erkeklerin görevlerini üstlenmiş, işçi ve memur statüsü altında çalışma hayatına dâhil olmuştur. Bu da beraberinde ilk iş haklarının kadın işçileri konu alacak şekilde planlanmasını sağlamıştır (Ertürk, 2019:36-37).

Tanzimat ile birlikte, başlayan sanayileşme sürecine Osmanlı da duyarsız kalmaması kaçınılmazdı. Bu batılılaşma süreci kadınlar açısından önem arz etmiştir. Bu dönemde kölelik ve cariyelik kaldırılmış ardından veraset haklarında kız ve erkek çocukların eşit bir konuma getirilmesi sağlanmıştır. Ayrıca, toplumsal ilerlemede kadınların eğitiminin önemli olduğundan hareketle 1842'de ebelik kursları, 1858'de ilk kız rüştiyeleri, 1863'te ilk sanayi okulları, 1870'te de kız öğretmen okulları açılmıştır. II. Meşrutiyet ile birlikte İnas Darülfünunu adında bir kızlar üniversitesi açılmış fakat bu okuldan yalnızca üst sınıflara mensup kadınlar faydalanabilmiştir. Sayıları az olmasına rağmen bu okur-yazar kadınlar toplumdaki kadın çizgisinin olumlu yönde değişmesini sağlamıştır. Yine aynı dönemde birçok aydın kadın Teali-i Nisvan, Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan, Asri Kadınlar Cemiyeti gibi bugünkü anlamda feminist derneklerin kuruculuğunu yapmışlardır. 1917 Kararnamesi ile evlilik yasal bir çerçeveye bağlanmış, kadınlara ilk defa boşanma hakkı verilmiştir. Çokeşli evlilik ise kadının rızasına bağlanarak sınırlandırılmıştır (Çakmak, 2001:41).

Türkiye'de kadının işgücü piyasasına katılımı ekonomik nedenlerden değil, tam aksine bir zorunluluk sonucu olmuştur. Kadınların işgücüne katılımı 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin çoğunun orduya katılması sonucu azalan işgücünü takviye etmek zorunluluğuyla başlamıştır. Daha önce de belirtildiği gibi özellikle Dünya Savaşları ve Kurtuluş Savaşı sırasında artmıştır. Fakat savaş sonrası erkeklerin dönmesiyle birlikte kadınların büyük kısmı yine geleneksel rollerine geri dönmek zorunda kalmışlardır (Gündoğdu, 2018:13). Sonuç olarak savaşlar nedeniyle iş hayatına giren kadınlar aile gelirinin düşmesinden dolayı ücretli çalışma fırsatını yakalamışlardır. Ücret karşılığı çalışma, ekonomik nedenlerden dolayı Cumhuriyet döneminde de devam etmiştir (Gündoğdu, 2018:13).

1.1.2.1.Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın İşgücü ve İstihdamı

Kadınların işçi statüsünde işgücü piyasasına ücretli olarak katılması sanayileşme hareketiyle ortaya çıkan toplumsal değişme ile olmuştur. Osmanlı Devleti'nde, kadınların işgücü piyasasıyla tanışması yine sanayileşme hareketi sayesinde yani 19. yüzyılın ilk yıllarında gerçekleşmiştir (Çakmak, 2001:40).

Osmanlı İmparatorluğu'nun ekonomisi bu dönemde tarım, hayvancılık, ticaret, el ve ev sanatlarına dayalı olmuştur. Bu süreçte kadınlar, aile içinde, tarımda, el sanatlarında, geleneksel sanayi kollarında, halı, kilim, altın ve gümüş işleme, kumaş dokuma, iplik bükme gibi sanayii dallarında çalışmıştır. 1850 yılından sonra kadınlar özellikle dokuma işlerinde yoğun olarak çalışmışlardır. 1860'lı yıllarda Bursa'daki İpek Fabrikaları'nda Müslüman kadınlar işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. İzmir ve civarındaki yaklaşık 300 tezgâhta, sürekli olarak 3000 civarında kadın işçi çalışmıştır. 1913 ve 1915 yıllarında ilk kez sanayi sayımı yapılmış ve çalışan kadın sayısında bir artış olduğu gözlenmiştir. Buna göre, çalışanların 1/3'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların daha çok dokuma alanında çalıştıkları görülmektedir. Kadınların %95'i ham ipek imalatında, %71'i konserve işlerinde, %70'i dokumada, %63 ise ipek dokumada çalışmışlardır. Ayrıca kibrit, tütün ve iplik fabrikalarında da kadın sayısı fazla olmuştur (Aydın'dan akt. Çakmak, 2001:42).

Tablo 1. 1 1913 ve 1915 yıllarında sanayi sayımının yapıldığı sektörler

	Yıl	Kurum Sayısı	İşçi Sayısı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı	Günlük Ücret (Krş.) Erkek	Kadın	Çalışma Saati
Gıda	1913 1915	18 13	324 95	77 15	24 16	15-20 17-25	3-6 8-10	9-11 1 s. tatil
Konserve	1913 1915	7 5	274 65	194 43	71 66	13-20 25-30	4-6 8-10	-
Pamuk İpliği ve Dokuma	1913 1915	3 4	604 1227	302 859 (*)	50 70 (*)	- 10-13	- 4-6	-
Ham İpek İmalatı	1913 1915	32 20	3684 2316	3500 2200	95 95	4 ort. 4	4 ort. 4	14 s. 2 s. tatil
İpek Dokuma	1913 1915	4 2	806 367	508 158	63 43	6,85 ort. 7,6	6,85 ort. 7,6	-
Sair Dokuma	1913 1915	8 4	297 95	208 70 (*)	70 74 (*)	5,04 ort. 5,04	5,04 ort. 5,04	-
Sigara Kâğıdı	1913 1915	9 9	520 340	- -	- -	10-15 10-15	2-6 2-6 (*)	-
Sabun İmalatı	1913 1915	2 2	85 84	26 25	30 30	12-15 12-15	2-6 2-6	-

(*)Çocuk sayıları da dâhil edilmiştir.

Kaynak: (Aydın, 1999:75)

Tablo 1.1'e bakıldığında gıda sanayisinde çalışan erkeklerin gündelik ücretleri 17-30 kuruş arasındayken, aynı işi yapan kadın işçilerin aldıkları ücretlerin ise 8-10 kuruş arasında olduğu görülmektedir. Benzer şekilde konserve üretiminde çalışan erkeklerin aldıkları günlük ücretler 25-30 kuruş arasında seyrederken, kadınların ise ancak 8-10 kuruş arasında bir ücret kazandıkları anlaşılmaktadır. Sabun imalatında ise durum farklı değildir. Erkek işçiler günlük 12-15 kuruş kazanırken, kadın işçiler ise 2-6 kuruş arasında bir ücret elde edebilmişlerdir. Yine aynı tablodan anlaşılabileceği üzere kadınlar ancak özel durumlarda izin kullanabilmişlerdir.

Ayrıca günlük 11 saate varan ağır çalışma koşullarının da var olduğunu söylemek gerekmektedir (Ertürk, 2019:38).

1.1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü ve İstihdamı

Türk kadınının çalışma hayatında aktif bir şekilde var olabilmesi, ekonomik ve hukuksal açıdan genişletilmiş haklar elde edebilmesi ve kültürel anlamda daha üst bir seviyeye çıkabilmesi ancak Cumhuriyet'in ilanının ardından Mustafa Kemal Atatürk'ün gerçekleştirdiği köklü düzenlemelerle sağlanabilmiştir (Bektaş, 2019:20). Cumhuriyet döneminde 1927 Sanayi Sayımı ile kadın işçilere yönelik ilk önemli sayısal verilere ulaşılmaktadır. Bu sayımda ülkedeki tüm sanayi kuruluşları dâhil edilmiş; fakat işgücünün cinsiyet dağılımı sadece dört veya daha fazla işçi çalıştıran işletmeler itibarıyla dikkate alınmıştır. Bu sayım sonuçlarına göre çalışan kadın oranı %25.8'dir (Önder, 2019:82). Yani dörtten fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarında çalışan her dört işçiden biri kadındır. Bu sayının az olmasının nedeni kadınlara ilişkin istihdam faaliyetlerinin daha çok geleneksel iş kollarında yaratılmasıdır. Öte yandan kadınların sanayi sektöründe yer almaya başlamaları ise savaşlar dolayısıyla erkek işgücünde meydana gelen eksilmeden kaynaklanmaktadır. Bir diğer neden ise eşlerini savaşta kaybeden kadınların aile gelirinin düşmeye başlamasıyla birlikte çalışma hayatına katılmalarıdır. Teşvik-i Sanayi Yasası kapsamındaki kuruluşlara ilişkin olarak kadın istatistiklerine göre, 1932–1934 yılları arasında çalışan kadınların oranı %25 civarında olup 1947 yılına kadar bu oranda ciddi bir değişim olmamıştır. Bu dönemde geleneksel olarak kadınların yoğun olduğu faaliyet alanları ağırlıklarını korumaya devam etmiştir (Doğan ve Çelik, 2017:118).

Kadınların eğitimi konusunda çağdaşlaşma yolunda yapılan ilk düzenlemeler, 1924 yılında yapılan Öğrenim Birliği Yasası (Tevhid-i Tedrisat Kanunu) ve Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'yla eğitim laik bir hale dönüştürülerek, kız ve erkek öğrenciler eşit haklara sahip olmuş ve ilköğrenim zorunlu hale getirilmiştir. 24 Nisan 1930'da Genel Sağlık Koruma Yasası (Umumî Hıfzıssıhha Kanunu) ile kadın ve çocuk işçiler için gözetici hükümlerin konulması konusunda bir adım atılmıştır. 1925 ve 1935 yıllarında uygulamaya konulan bazı kanunlarla da öncelikle kadın çalışanlar olmak üzere tüm çalışan bireylerin haklarının korunması sağlanmıştır. 1936 yılında kabul edilen 3008 Sayılı İş Kanunu'yla kadınların çalışma yaşamıyla ilgili önemli adımlar atılmış ve çalışma şartları yeni baştan uyarlanmıştır. Ancak, bu kanunda, kadınların anneliğe ilişkin durumlarını gözetici yasalara yer verilmediği gibi ücret eşitliği bağlamında da lehte herhangi bir hüküm yer almamıştır. 1937'de ILO'nun "Kadınların Maden Ocaklarında ve Yer Altında Çalıştırılmamasına Yönelik Sözleşmesi" onaylanmış ve Türkiye'de uluslararası mevzuata ilişkin ilk adımlar atılmaya başlanmıştır. 1945 yılında yürürlüğe giren "İş

Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu” ile kadın işçiler ilk kez sosyal güvence altına alınmıştır (Bektaş, 2019: 20-21).

Cumhuriyet Dönemi’nde Türkiye’de kadın istihdamının düşük seviyelerde seyretmesinin ve uzun yıllar boyunca da belirgin bir artışın söz konusu olmayışının en büyük nedeni ithal ikameci kalkınma stratejisidir. İthal ikameci stratejinin uygulanmasındaki amaç yeteri kadar özel sermaye birikiminin olmaması ve ülkenin tarımsal üretim kapasitesinin arttırılamamasıdır. Bu strateji nedeniyle kadınlar üretim aşamalarında yer alamamıştır. Bunun nedeni ise yeterli eğitim almamış olmaları ve gereken vasıfları taşıyamamalarına bağlıdır (Ertürk, 2019:39).

1.1.2.3. 1950 ve 2000 Yılları Arasında Kadın İşgücü ve İstihdamı

1950’li yıllarda sanayinin gelişmesiyle istihdam fırsatları çoğalmış buna bağlı olarak da sanayide çalışan kadın sayısında da bir artış gözlenmiştir. Aynı dönemde özellikle köyden kente olan göçlerin artmasıyla kentleşme süreci başlamış, bu süreçte yaşanan ekonomik sıkıntılar nedeniyle aile bireyleri cinsiyet farkı gözetmeksizin kendilerini iş yaşamında bulmuşlardır. Kadınların istihdamı, daha çok mesleki eğitim gerektirmeyen işgücünün bol, ücretin düşük ve özellikle kayıt dışı istihdamın hüküm sürdüğü tütün, kimya, gıda ve dokuma gibi alanlarda olmuştur (Atıl Yörü: 2009:354). Bu yıllarda 15-64 yaş arasındaki kadın nüfusunun gelişmekte olan ülkelerde %50’si, endüstrileşmiş ülkelerde ise %47’si işgücüne dâhil olmuştur. Aktif nüfusun gelişmekte olan ülkelerde %87’si endüstrileşmiş ülkelerde ise %47’si tarım sektöründe çalışmıştır (Gündoğdu: 2018:16). 1950’li yıllardan itibaren gelişmiş ülke ekonomilerinde yaşanan sektörel dönüşümün kadınların işgücüne katılımlarını arttırmasının yanı sıra, işgücünün genel çerçevesini de değiştirmiştir. Bu dönemde ekonomide hüküm süren tarım ve sanayi yerini hizmet sektörüne bırakmış, bu da kadının işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir (Tokol’dan akt. Gündoğdu, 2018:16)

1960 ve 1980 yılları arasındaki planlı kalkınma sürecinde temel tüketim mallarının üretimine ilişkin bir endüstrileşme süreci gerçekleşmiştir. Dönemin beş yıllık kalkınma planının ilk dört yılında kadın-erkek eşitliğini temel alan ve özellikle kadınlara yönelik olumlu uygulamaları amaç edinen düzenlemeler yer almıştır. Bu dönem, çok az sayıda yüksek eğitilmiş ve donanımlı kadının hizmet sektöründe daha çok istihdam edildiği dönemdir. 1975 yılında ekonomik alanda aktif kadınların sadece %3,9’u sanayide ve %7,7’lik kısmı ise hizmet sektöründe istihdam edilmişlerdir. 1980’li yıllarda endüstrileşmenin azalması ve kentlerdeki işgücünün istihdam kapasitesinden daha fazla olması, erkek ve kadın istihdam oranını %72’den (1955) %42,8’e (1990) geriletmiştir. Buna paralel olarak “ev hanımı” olarak adlandırılan

kesimin oranı ise %78'ten (1975) %82'e (1990) yükselmiştir (Bektaş, 2019:23). Bu dönemde kadın istihdamının düşük olmasının sebepleri arasında köylerden kentlere doğru yapılan göçler de bulunmaktadır. Özellikle 1960-1980 arasında yaşanan yoğun göç hareketiyle birlikte kadın istihdamındaki düşüşün sebebi ise devletin benimsediği ithal ikameci politikaların yanı sıra, kadınların köyde ağır koşullar altında çalışmalarının bir sonucu olarak şehir yaşamında “ev hanımı” olmayı tercih etmelerinden kaynaklanmaktadır (Ertürk, 2019:39).

1980’li yıllarda ekonominin yanı sıra sosyal ve kültürel alanlarda da etkisini gösteren neo-liberal politikalar alt ve üst yapıda pek çok değişikliklere sebep olmuştur. Türkiye 24 Ocak 1980 kararları ile bu değişimin etkisiyle pazar ekonomi sistemine geçmiştir. Bu dönem istihdam ve eğitim alanlarında olumlu gelişmelerin yaşandığı bir dönemdir. İstihdamın belirli bir oranda artış gösterdiği bu dönemde kadınların da tarım dışı sektörlerde iş imkânı artmış ve ekonomik özgürlüklerini kazanmaya başlamışlardır. Ayrıca kadınların yönetim ve uzmanlık alanlarına ilişkin kariyer yapma oranlarındaki artış yine bu dönemde gözlemlenmiştir (Bektaş, 2019:23-24).

Türkiye Cumhuriyeti 1985 yılında Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) imzalamamıştır. Kadın ve erkeği ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanlarda eşit haklara sahip kılan bu sözleşme söz konusu eşitliği tehlikeye düşürecek yasaların ortadan kaldırılmasını öngörmektedir (Gündoğdu, 2018:17). Ayrıca kadınlar; meslekî eğitim, çalışma, sosyal güvenlik, erkeklerle aynı çalışma olanaklarını elde etme, eşit ücret ve doğurganlığın korunması gibi hakları da bu sözleşmeyle kazanmıştır. Başbakanlık kurumuna bağlı olarak 1990 yılında kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ülkemizde kadın politikalarını geliştirmek; iktisadî, toplumsal, siyasal ve kültürel birçok alanda kadınların haklarını korumak gibi bazı görevler üstlenmiştir (Bektaş, 2019:24).

1.1.2.4.Günümüz Türkiye’sinde Kadın İşgücü ve İstihdamı

Bir ülkede kadınların aktif ve üretken bir şekilde çalışması o ülkenin ne kadar gelişmiş bir ülke olduğunu da ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle kadınların çalışma hayatında yer almaları toplumun çağdaşlığıyla doğru orantılıdır. Fakat 1980’li yıllara kadar geleneksel kalıpların hüküm sürdüğü Türkiye’de kadın hane içi işlerden sorumlu tutulan bir birey olarak değerlendirilmiştir. Küreselleşmenin berberinde getirdiği ekonomik krizleri en hafif şekilde atlatabilmek için kadınların da çalışma hayatına girmelerine olumlu bakılmıştır. Bir bakıma hayat şartlarının etkisiyle çalışmak durumunda bırakılan kadın, aile gelirine katkıda bulunarak kriz ortamını yumuşatmaya başlatmış ve yoksullukla mücadelede önemli bir rol üstlenmiştir. Çalışma hayatında yetenek ve becerilerini gösterme fırsatı bulan kadın, hane içerisinde de söz

sahibi olmaya başlamıştır. Tüm bu gelişmelere rağmen Türkiye’de kadın istihdamı oranı ne yazık ki çok düşüktür (Ertürk, 2019:42).

Tablo 1. 2 Türkiye’de İşgücünün Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

Yıllar	Kadın İşgücü (%)	Erkek İşgücü (%)	Toplam İşgücü (%)
2000	26,6	73,7	49,9
2001	27,1	72,9	49,8
2002	27,9	71,6	49,6
2003	26,6	70,4	43,3
2004	23,3	70,3	46,3
2005	23,3	70,6	46,4
2006	23,6	69,9	46,3
2007	23,6	69,8	46,2
2008	24,5	70,1	46,9
2009	26	70,5	47,9
2010	27,6	70,8	48,8
2011	28,8	71,7	49,9
2012	29,5	71	50
2013	30,8	71,5	50,8
2014	31,1	71,7	51,1
2015	31,8	71,9	51,1
2016	33,1	72,1	52,4
2017	34,2	72,4	53,1
2018	34,8	73	53,7

Kaynak: (Ertürk, 2019:43).

Tablo 1.2’de görüldüğü üzere, 2000-2018 yılları arasında işgücüne katılım oranlarında benzerlikler ve farklılıklar görülmektedir. Erkek işgücüne katılım oranlarında söz konusu yıllar arasında büyük bir değişiklik yaşanmasa da kadın işgücüne katılım oranlarında az da olsa bir artış söz konusu olmuştur. Ayrıca toplam işgücüne katılım oranında da belirgin bir artış kendini göstermektedir. Fakat 2003 yılında işgücüne katılım oranının %43,3’e kadar düştüğü görülmektedir. Türkiye’nin zorlu bir dönem geçirmesine neden olan 2001 ekonomik krizi bu düşüşün nedenleri arasında gösterilebilir. Kadının işgücüne katılımında genel anlamda bir artış söz konusu olsa da bu oran erkeklerin katılım oranıyla neredeyse yarı yarıyadır. Bu tablodan kadınların ücretli çalışma hayatına yeterli düzeyde dâhil olmadıkları sonucu çıkmaktadır (Ertürk, 2019:43-44).

Tabloda 2000-2002 yılları arasında kadınların işgücüne katılım oranı artarken erkeklerde bu oranın düştüğü görülmektedir. Özellikle kriz döneminde böyle bir gelişmenin yaşanması dikkat çekicidir. Kadın işgücündeki bu artışın altında yatan nedenin erkek iş gücündeki düşüş olduğu söylenebilir. Fakat bu durum, tablo genelinde kadınların işgücüne katılım oranının erkeklerinkinden çok daha düşük olduğu gerçeğini ne yazık ki değiştirmemektedir. Bu oranın düşük olmasının en büyük nedeni kadın iş gücüne olan talebin

az olmasıdır. Bu elbette ki cinsiyet ayrımcılığının bir sonucu olmakla birlikte çözüme kavuşturulması gereken bir konudur. Zira bu durum Türkiye’de kadının ekonomik konumunun zayıf olduğunun bir emaresi olarak kabul görmektedir (Gündoğdu, 2018:21).

Türkiye’de ve içinde yer aldığı Ortadoğu coğrafyasındaki diğer ülkelerde kadın istihdamı –Sanayi Devrimi ve küreselleşmeye rağmen- dünyadakine paralel şekilde artış göstermemiştir. Örneğin, 2006 yılında dünya çapında kadınların işgücüne katılım oranları % 52,4 iken, Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesinde bu oran % 29,5 olmuştur. Bölgedeki kadınların işsizlik oranı % 17’yle dünya ortalamasından yüksektir. 2006 yılında OECD üyesi ülkelerin çoğunda kadınların işgücüne katılımları artarken, Türkiye’deki eğilim tamamen ters yönde olmuştur. Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı 2009 da %23,5 iken, 2007’de OECD ülkelerinde %62, AB ülkelerinde ise bu oran % 64’tür. 2011 yılında ülkemizde bu oran %28,8’e yükselmiştir (Bulut, 2017:28).

Ülkemizde kadın işgücü ve istihdamının düşük değerlerde seyretmesinin altında yatan nedenlerden biri ekonomik faktörlerdir. Zira kadının hane içine katkıda bulunabilmesi için ücret düzeyinin iyi olması ve bu ücretin ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi kadına atfedilen bazı sorumlulukların masraflarını da karşılaması gerekmektedir. Fakat kadınlardaki eğitim düzeyinin düşüklüğü onları niteliksiz ve ücreti daha az olan işlere yönlendirmektedir. Kadının kazandığı ücretin hane içinde ürettiği hizmetleri karşılamaması durumunda kadın çalışma hayatına katılmaktan vazgeçmektedir. Buna ek olarak kadın çalışma hayatında erkeğe oranla daha fazla kayıt dışı çalışmaktadır. Yukarıda da bahsedildiği üzere kadının ev içi sorumluluklarını karşılayacak masraflardan daha düşük ücret alması, yeterli eğitiminin olmaması ve kayıt dışı istihdam edilmesi gibi nedenler kadınların geleceğe yönelik beklentilerini azaltarak işgücüne katılımı azaltan nedenlerdendir (Önder, 2013:48).

Kadınların işgücüne katılımının düşük olmasını etkileyen bir diğer neden ise sosyal faktörlerdir. Bu faktörlere eğitim, sosyo-kültürel engeller, köyden kente göçün etkileri ve işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi örnekler verilebilir. Türkiye’de kadının işgücüne katılımının düşük seviyede olmasının en önemli nedenlerinden birisi, kadının yeterli düzeyde eğitim almamış olmasıdır. Günümüzde kadınların eğitim imkânlarından yeterince faydalanamamaları eğitim seviyelerinin ve donanımlarının düşük olmasına sebep olmaktadır. Bu gibi durumlar kadınları genellikle yoğun işgücü gerektiren düşük ücretli işlerde çalışmak durumunda bırakmaktadır. Ayrıca kadının çocuk ve yaşlı bakımı gibi hane içinde üstlenmek zorunda kaldığı geleneksel yüklerini hafifletecek kamusal destek ve hizmetlerin yetersizliği ve bu problemleri tek başına çözmek durumunda bırakılması, bu hizmetleri piyasadan kendi kazancıyla karşılamasına sebep olmuştur (Önder, 2013:48-49).

Son yıllarda kentteki kadının işgücüne katılım oranı giderek yükselse de, kırsaldaki oranla mukayese edildiğinde daha düşük seviyelerde seyretmektedir. Bunun en önemli sebebi kırdan kente yaşanan göç olgusudur. Kırdan kente göçen ve nitelikli eğitime sahip olmayan bireyler talep edilen niteliklere sahip olmadıkları için işgücü piyasasına katılamamaktadırlar. Öte yandan kırdaki kadın herhangi bir ücret karşılığı almadan işgücüne katılırken, kentteki kadınların büyük bir bölümü sadece ev içi işlerle ilgilenerek ev hanımı rolünü üstlenmektedir. Dolayısıyla kentteki kadının ev içerisinde yaptığı işlerin gelir getirici bir iş olmaması onu işgücü piyasasına dâhil etmemekte ve işgücüne katılım oranı açısından kırdaki kadınla arasında büyük bir farkın oluşmasına neden olmaktadır (Ertürk, 2019:46).

Ülkenin kalkınmışlık düzeyiyle kadınların toplumsal yaşamda edindikleri konum arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. Fakat kadınların eğitim düzeyleri de istihdam edileceği sektörlerle yakından ilişkilidir. Kadınların eğitim düzeyindeki artış kayıt dışı istihdamlarının önüne geçmekte, onların hizmet ve sanayi sektörü gibi alanlarda ücretli olarak çalışmalarını sağlamaktadır (Ertürk, 2019:47). Ancak gelişmiş ülkelerle mukayese edildiğinde Türkiye’de tarım kesiminin istihdamdaki payı hala çok yüksektir. Sanayi sektöründeki istihdam oranı çok fazla olmasa da artmıştır. Son 20 yıldır hizmet sektöründeki istihdam oranı hızla yükselse de gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında bu oranın hala düşük olduğu görülmektedir (Önder, 2013:46-47).

Tablo 1. 3 Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı (Bin)

Yıllar	Tarım		Sanayi		İnşaat		Hizmetler		Toplam	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2004	2565	3148	784	3145	26	941	1672	7352	5047	14586
2005	2367	2787	819	3364	28	1080	1895	7728	5109	14959
2006	2295	2613	823	3460	37	1159	2104	7933	5259	15165
2007	2288	2578	824	3489	36	1196	2208	8119	5356	15382
2008	2354	2663	834	3606	42	1200	2366	8130	5596	15599
2009	2445	2795	857	3222	40	1266	2530	8124	5872	15407
2010	2724	2959	966	3528	56	1376	2680	8306	6426	16169
2011	2944	3199	1003	3701	54	1622	2973	8617	6974	17139
2012	2872	3225	1031	3719	57	1652	3350	8915	7310	17511
2013	2826	3189	1109	3847	62	1720	3645	9129	7642	17885
2014	2533	2937	1235	4079	79	1832	3839	9393	7686	18241
2015	2527	2956	1230	4101	71	1843	4231	9661	8059	18561
2016	2384	2920	1239	4022	83	1904	4006	10010	7712	18856

Kaynak: (Gündoğdu, 2018:22).

2004 ve 2016 yılları arasında tarım, sanayi ve hizmet sektöründe çalışan kadın sayıları incelendiğinde büyük değişimlerin gerçekleştiğini gözlemlemek mümkündür. Öyle ki söz konusu yıllar arasında tarımda çalışan kadın sayısı düşerken, özellikle sanayi ve hizmet sektöründe çalışan kadın sayısında belirgin bir artış görülmektedir. Sektörler arasında en fazla pay hizmet sektörüne aittir. Kadınların hizmet sektöründe istihdam edilmelerinde yaşanan bu artış elbette eğitim düzeylerinin iyileşmesiyle de doğru orantılıdır.

Sanayi ve hizmet sektöründe kadın istihdamındaki gözle görülür artış olumlu bir gelişme olarak değerlendirilirken, tarımdaki belirgin düşüş ise yaşanan göç olgusunun olumsuz sonuçlarını ortaya koymaktadır. Göç olgusunun sektörel dağılım üzerindeki yadsınamaz etkisi maalesef en çok tarım sektöründeki kadın ve erkek istihdamında bir düşüş yaratmıştır. Daha önce de belirtildiği üzere kadınların eğitim düzeylerindeki gelişme, onların hem istihdamda daha fazla yer almalarını hem de belirli bir ücret karşılığında çalışmalarını sağlamıştır (Ertürk, 2019:48-49).

Son yıllarda kadınlar kamu sektöründe üst düzey görevlerde yeterli sayıda görev alamamaktadırlar. Yıllar içerisinde kamu sektöründe çalışan nitelikli ve donanımlı kadın sayısında bir artış görülse de yönetici gibi üst düzey görevlerde ve karar mercilerinde kadınları görmek pek mümkün değildir. Öğretmenlik, akademisyenlik, hâkimlik gibi mesleklerde kadın oranı diğer mesleklerle göre daha fazladır ve hatta bazı gelişmiş ülkelerdeki oranlara göre daha iyi durumda olduğu söylenebilir. Ancak bu mesleklerle ilgili üst yönetimlerde ne yazık ki kadınlar çok nadir yer alabilmektedir. Kamu sektöründe var olan bu sorunlara özel sektörde pek rastlanılmamaktadır. Özellikle son yıllarda bankacılık, finans, avukatlık, danışmanlık, turizm ve sağlık gibi alanlarda kadınların kariyer sahibi olabildikleri ve yönetici pozisyonlarında görev alabildikleri görülmektedir. Kadın işgücünün ağırlıklı olduğu sektörlerde dahi, erkek yönetici sayısının daha fazla olması, dünyada ve Türkiye’de kadın yönetici imajına henüz alışılmadığını ortaya koymaktadır. Kadınların toplumdaki yerlerini ekonomik ve siyasal statüleri açısından inceleyen araştırmalar, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin, çok ileri bir düzeyde olduğunu göstermektedir (Gündoğdu, 2018:22-23).

Diğer alanlarda olduğu gibi kadınlar siyasi alanda da ne yazık ki erkekler kadar aktif rol oynayamamaktadır. Günümüzde kadınlar milletvekili, vali, belediye başkanı gibi sıfatlarla siyasetin her alanında faaliyet gösterebilmesine rağmen, bu temsilin erkek siyasetçiler ile kıyaslandığında oldukça düşük oranlarda kaldığını söylemek mümkündür. Kadınların, liderlik vasfına sahip olmadıklarına dair yaygın görüş ve iyi bir liderlik için gerekli olduğuna inanılan erkeksi özelliklere sahip olmadıkları algısı kadınların siyasette yeterli oranda bulunamamasının en önemli sebebi olarak değerlendirilmektedir (Önder Yaşar, 2019:119).

Tablo 1. 4 Parlamentodaki Kadın Milletvekili Sayısı ve Oranı (2002-2007-2011-2015 (Haziran) – 2015 (Kasım) – 2018)

Seçim Yılı	Kadın Milletvekili Sayısı	Kadın Milletvekili Oranı (%)
2002	24	4,4
2007	50	9,1
2011	79	14,3
2015 (Haziran)	97	17,6
2015 (Kasım)	81	14,7
2018	104	17,45

Kaynak: (Önder Yaşar, 2019:119)

Tablodan görüldüğü üzere 2002 yılı seçimlerinde yalnızca 24 kadın milletvekili meclise girebilmiştir. Bu sayı toplam vekil sayısının ancak %4,4'ünü oluşturabilmiştir. 2007 yılı seçimlerinde ise sayı ikiye katlanarak toplamda 50 kadın vekille ulaşmış ve toplamın %9,1'ini oluşturmuştur. Yukarı doğru devam eden bu ilerleyiş 2011 yılı seçimlerinde 79 kadın vekil ile %14,3 oranına, 2015 (Haziran) seçimlerinde ise 97 kadın vekil ile %17,6 oranına yükselmiştir. Bu temsiliyet aynı zamanda Cumhuriyet tarihinde bir rekor olmuştur. Fakat 2015 (Kasım) seçimleriyle kadın milletvekili sayısında yeniden bir düşüş başlamıştır. 2015 seçiminde 81 kadın milletvekili ile oran %14,7'ye, 2017 seçimlerinde ise 76 kadın milletvekili ile temsiliyet %14 oranına kadar gerilemiştir. 2018 seçimlerinde tekrar bir artış yaşanmış, meclise toplamda 104 kadın milletvekili girerek %17,45' yükseltmiştir (Yaşar, 2019:119).

1934 yılında Türk kadınına seçme ve seçilme hakkı tanınmış olmasına rağmen, Türkiye'de var olan demokrasi penceresinden mevcut durum incelendiğinde, kadının ataerkil toplumun sınırları içerisine sıkışıp kaldığını görebilmek mümkündür. Küresel çerçevede bir ülkenin gelişmişlik düzeyini ve demokratik ilerleyişini ortaya koyan en büyük göstergelerinden biri de kadınlara tanınan haklardır. Bir ülkenin nesiller boyu daha bilinçli bir toplum oluşturabilmesi için kadınların özellikle yönetim kadrolarında ve karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları gerekmektedir. Türkiye'nin bu alanda var olan eksikliklerini tamamlama ve söz konusu sorunlara çözüm üretme konusunda bir an önce harekete geçmesinin faydalı olacaktır (Tekelioğlu ve Örtlek, 2013:284).

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI, CİNSİYETE DAYALI MESLEKİ AYRIMCILIK VE POZİTİF AYRIMCILIK

2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

2.1.1. Toplumsal Cinsiyet

En geniş tanımıyla kadın ve erkeği ifade eden cinsiyet, biyolojik olarak birçok canlı türünü ilgilendirmektedir. Konuyu insan türüne indirgediğimizde, dünyaya gözlerini yeni açmış olan bir bebeğin cinsiyeti, cinsel organına göre kadın ya da erkek olarak belirlenmektedir. Bu noktadan sonra bireyler için cinsel ayrım süreci başlamıştır. Öyle ki bu ayrım kıyafetlerinin renginden seçecekleri mesleklere kadar geleceklerini şekillendirmektedir (Marangoz, 2019:7). Cinsiyet, biyolojik ve toplumsal açıdan önem arz etmektedir. Kadın ve erkek, nüfusun dağılımında ve çoğalmasında toplumun dengesini değiştirdiği gibi toplumsal ayrım ve toplumsal eşitsizlik gibi konularda da en etkili faktörlerin başında gelmektedir. Dolayısıyla bireyin cinsiyeti genel anlamda biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olmak üzere iki farklı şekilde değerlendirilmektedir (Bingöl, 2014:108).

Toplumsal cinsiyet temelde her ne kadar kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarıyla ilintili gibi görünse de aslında genel anlamda onların toplum tarafından nasıl algılandıklarıyla ilgilenmekte ve onlara cinsiyet temelli roller yüklemektedir. Kadınlığın ve erkekliğin biyolojik bir temeli vardır, ancak cinsiyet kavramı başlangıçta bu temel üzerine kurulur ve daha sonra toplumsal unsurlara göre şekillenir. Toplumsal cinsiyet, bireylerin biyolojik kimlikleriyle, toplum içerisinde şekillenen cinsel kimliklerini birbirinden ayırmaya çalışan bir kavramdır. Sonuç olarak bireylerin kişisel özellikleri ve davranışları, biyolojik farklılıklarının dışında ele alınmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramının içinde, kültürel anlamda kadına ve erkeğe atfedilen toplumsal rol ve davranışlar bulunmaktadır. Kız ve erkek çocuklara -bu kavramın cinsiyete göre biçtiği roller çerçevesinde- nasıl davranmaları gerektiğinden, nasıl giyinmeleri gerektiğine kadar birçok davranış biçimi aile ve toplum tarafından benimsetilir (Ayhan, 2016:14).

İlk defa 1960'lı yılların sonları ve 1970'li yılların başlarında kullanılmaya başlanan toplumsal cinsiyet kavramının ortaya çıkışı ile birlikte, cinsiyet farklılıklarının kaldırılmasına yönelik bir tartışma konusu başlamıştır (Tekbaş, 2019:5). Toplumsal cinsiyet kavramını ilk kullanan kuramcılardan Ann Oakley 1972 yılında kaleme aldığı "Sex, Gender and Society" adlı kitabında, "cinsiyet rolleri" olarak bilinen kadınlık ve erkekliğin toplumsal dönüşüme açık olduğunu belirtmiştir. Cinsiyetin biyolojik farklılıklardan, toplumsal cinsiyetin ise toplumsal

bir temelde şekillendiğini ifade etmiştir (Oakley'den akt. Tekbaş, 2019: 5-6). Toplumsal cinsiyet kavramı her ne kadar 1970'li yılların sonunda konuşulmaya başlansa da bu kavramın anlamını ilk defa 1949 yılında Simon De Beauvoir şu şekilde ifade ederek güçlendirmiştir: “Kadın doğulmaz, kadın olunur. Hiçbir biyolojik, psikolojik ya da ekonomik yazgı yoktur ki, insanın toplumda büründüğü figürü belirlesin: kadın diye tanımlanan bu yaratığı, erkek ve hadım arası bu ürünü üreten medeniyetin bütünüdür” (Beauvoir'dan akt. Tekbaş, 2016:6). Beauvoir, bu ifadesiyle aynı zamanda cinsiyete ilişkin birçok soruyu içeren bir tartışma alanı oluşturmuş ve daha o dönemde kavramın gelişmesine önemli katkıda bulunan bir süreci de başlatmıştır (Tekbaş, 2019:6).

Biyolojik cinsiyet farklılıkları sonradan öğrenilmemiş doğuştan var olan kadın ve erkek arasında gözle görülen farklılıklardır. Sonradan öğrenilen toplumsal cinsiyet ise toplumsal süreçte edinilen özellikler bakımından insanlar arasında gözlenen bireysel farklılıklardır (Çetin ve Güler, 2018:48). Birçok toplumda, toplumsal cinsiyet kaynaklı eşitsizlikler yaşanmaktadır. Cinsiyetler arası ayrımcılığı arttıran bu eşitsizlikler temelinde bazı konumlandırmalar ve geleneksel yargılar yatmaktadır (Keskin, 2019: 10). Kültüre göre şekillenen ve yüklenen toplumsal rollerin boyutları ve aşamaları farklılık gösterebilmektedir. Örneğin gelişmiş ülkelerde kadınlar çalışma hayatına katılırken işe alınma sırasında ve terfide birçok engelle karşılaşmakta ve erkek meslektaşlarına oranla daha az ücret almaktadırlar. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu durumlara ek olarak kadınlar şiddete maruz kalma, eğitim fırsatlarından yararlanamama (Kuşar, 2016:17) ve kamusal alana erişememe gibi sorunlara maruz kalabilmektedir. Özetle, toplumsal cinsiyet yaşanan zamana, mekâna ve kültüre göre değişiklik gösteren bir kavramdır. Ayrıca toplumsal norm ve değer yargıları çerçevesinde kadın ve erkeklere yüklenen rol ve davranışların yanı sıra onların biyolojik farklılıklarıyla da ilintilidir (Tunç, 2014: 612).

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller

Cinsiyete dayalı kalıp yargıları ya da toplum tarafından belirlenen cinsiyet farklılıklarını ifade etmek üzere kullanılan toplumsal cinsiyet rolleri terimi, kadın ve erkeğin dâhil olduğu her türlü toplumsal, siyasal ve kültürel çerçevelerde oluşturulan ve öğretilen rollerin tümünü kapsar. İnsanlar dünyaya geldikten bir süre sonra cinsiyet kavramının toplum tarafından oluşturulan kültürel anlamlarını öğrenir. Öğrenilenlerin uygulanması aşamasında mükâfatlandırma ve cezalandırma gibi yöntemlerle öğretilerin pekiştirilmesi sağlanır (Yılmaz 2019:9). Toplumsal cinsiyet rolleri süreç içerisinde kazanılır. Yeni doğan çocuğun biyolojik anlamda belirli bir cinsiyeti vardır, fakat henüz toplumsal anlamda bir cinsiyete sahip değildir.

Büyüme sürecinde çocuğa toplum tarafından biyolojik cinsiyetine uygun olarak sonradan oluşturulmuş kurallar, normlar ve davranış biçimleri benimsetilir. Aile, sosyal çevre, medya ya da okul gibi sosyal ortamlar bu beklentileri somutlaştırarak çocuğun bunları öğreneceği ortamları hazırlar (Connell'den akt. Yılmaz, 2019:9). Bilindiği üzere kadın ve erkek arasındaki farklılık, biyolojik anlamda farklı fiziksel özelliklere sahip olmanın dışında sonradan öğrenilen ve öğretilen bir farklılıktır. Örneğin kız ve erkek çocuklar öncelikle cinsiyetlerini kabul etmeyi öğrenirler. Toplum tarafından benimsetilen tanımlamalar çerçevesinde kadınlıklarını ve erkekliklerini de sorgulamak zorunda kalırlar. Yaşamları boyunca toplumun onlara dayattığı ve uymaları gereken pek çok model bulunmaktadır. Bu modeller içerisinde bir seçim yapmak durumunda bırakılan birey, yaşadığı coğrafyaya ve zamana, toplumsal sınıfına, statüsüne ve kimliğine uygun toplumsal cinsiyet rol modellerini dikkate almak zorundadır (Akal'dan akt. Yılmaz, 2019:9-10).

Weitzman ve arkadaşları (1972:1144) toplumsal cinsiyet rollerinin hikâye kitaplarında nasıl öğretildiği ile ilgili olarak “What Boys Can Be?” ve “What Girls Can Be?” isimli iki kitabı karşılaştırmalı olarak incelemişlerdir. İncelenen kitaplardaki geleneksel kadın ve erkek rollerinin resmedilmesiyle ilgili bazı tespitler yapılmıştır. Tablo 2.1’de bu tespitlerle ilgili bilgiler yer almaktadır. Görüldüğü üzere, erkekler doktor iken, kadınlar hemşiredir; erkekler pilot iken, kadınlar hostestir. Erkekler ve kadınlar aynı alanda meslek sahibi olduklarında bile, liderlik ve yöneticilik daima erkeklerin sahip olduğu alanlar olmaktadır (Weitzman vd.’den akt. Kaya, 2019:12).

Tablo 2. 1 Hikâye Kitaplarında Resmedilen Geleneksel Kadın ve Erkek Roller

Erkekler ne olabilir?	Kızlar ne olabilir?
Alevler üzerine su fişkırtan bir itfaiyeci	En son tarzda elbiseler tasarlayan bir tasarımcı
Oyun kazanan bir beyzbol oyuncusu	Dans eden bir balerin
İnsanların seyahat etmesine yardımcı olan bir otobüs şoförü	Hatasız yazacak bir sekreter
Arabasıyla siren çalan bir polis	Ağaçları, bulutları ve gölleri resmeden bir sanatçı
Hayat kurtaran bir doktor	Beyaz üniforma giyen bir hemşire
Her yere götüren bir gemide denizci	Yürüyerek gelen bir gelin
Havada uçan bir pilot	Her yere uçabilen bir hostes
Kırmızı traktör süren bir çiftçi	Şehirdeki en iyi şekerci dükkânının sahibi
Uzay istasyonunda bir astronot	Çok güzel kıyafetler giyen bir model
Tüm ülkeyi yönetecek bir başkan	Anaokulunda bir öğretmen
TV şovları yapan bir aktör	Ev hanımı

Kaynak: (Weitzman vd.’den akt. Kaya, 2019:12).

2.2. Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık

Toplumsal hayatta kadın ve erkeklerin birbirinden büsbütün ayrı iki insan kategorisi olduğunu savunan görüş, aynı zamanda her iki cinsiyetin meşguliyet ve ilgilerinin de farklı olacağını düşünür (Bora'dan akt. Yılmaz, 2019:16). Toplumda kadın ve erkeğin ne yapması, nasıl davranması gerektiğine yönelik ortaya çıkan görüşler temelinde kadın ve erkeklere farklı roller ve sorumluluklar yüklenmesi cinsiyete dayalı iş bölümü ya da toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü olarak ifade edilir. Bireylere kişisel tercihleri ya da yeteneklerine göre değil, cinsiyet ya da toplumsal cinsiyet rollerine göre farklı rol ve görevler yüklenmektedir (Bhasin'den akt. Yılmaz, 2019:16). Başka bir deyişle toplumsal cinsiyet farklılıkları, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde kendini göstermektedir. Kadın ve erkek arasındaki cinsiyete dayalı iş bölümü aynı zamanda sosyal bir rol paylaşımını da kapsamaktadır (Yılmaz, 2019:16). Bu açıdan bakıldığında cinsiyete dayalı iş bölümü, tek başına bir yapılanma olarak değil de toplumsal cinsiyete göre şekillenen sistemlerin bir parçası olarak tanımlanır (Bhasin'den akt. Yılmaz, 2019:16). Aynı mesleği yapan erkek ve kadının ekonomik anlamda farklı ücretlendirilmesinin altında da toplumsal cinsiyet yatmaktadır (Pelizzon'dan akt. Yılmaz, 2019:16).

Aynı temelden gelen anlayış, kadınları kendilerine dayatılan toplumsal cinsiyet rollerinin bir uzantısı olan mesleki ayrımcılığa da maruz bırakmaktadır. Nitekim pek çok toplumda meslekler yatay olarak katmanlaşmış, “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ikiye ayrılmışlardır. Toplumda “kadın işi” düşük statülü ve ücretli, geçici, güvencesiz olan niteliksiz işler olarak görülürken, “erkek işi” ise yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli, güvenceli ve kariyer vadeden nitelikli işler olarak değerlendirilir (Parlaktuna, 2010:1222). Bu ayrımcılık şekliyle kadınların belirli işkollarında yoğunlaşması ve erkek ve kadınların farklı mesleklerde çalışmaları özendirilmektedir. Örneğin, inşaat işçiliği, araba tamirciliği, genel müdürlük, mühendislik, montaj hattı üretimi gibi işler erkek işi olarak kabul görmekteyken; sekreterlik, diyetisyenlik, öğretmenlik (özellikle okul öncesi öğretmenliği), hemşirelik, temizlik işçiliği gibi meslekler kadın işi olarak görülmektedir (Eroğlu, F. ve İrdem Ş. 2016: 21).

“Kadınlara karşı ayrımcılık” terimi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) 1. Maddesinde “kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, sivil ve diğer alanlardaki insan haklarının ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını yerine getirmeyen ya da ortadan kaldıran ya da bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, dışlama ya da sınırlama” olarak tanımlanmaktadır. Bu ayırım kadın-erkek arasındaki biyolojik farklılığın değil sosyal ayırımın bir sonucudur. Kadının yerinin "evi" olduğu anlayışının genel görüş olarak kabul görmesi, toplumun bu farklılıkları

içselleştirip bireye dayatmasından kaynaklanmaktadır. Kadını toplumda ikinci plana atan, ekonomik yönden dışlanmasına ve ezilmesine neden olan bu anlayış, nesilden nesle aktarılmaktadır. Bu ayrımcılığın çalışma yaşamındaki uzantısı ise mesleki alanda yapılan cinsiyet ayrımcılığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşamındaki mesleki ayrımcılık, genel anlamda “emek” kelimesini sadece erkek nüfusa atfeder. “Kadın emeği” terimi de bu ayrımın nedeniyle ortaya çıkmıştır (Sapaz ve Ulutaş, 2015:148).

Toplumsal cinsiyet ve mesleki cinsiyet ayrımcılığının geçmişi ilk çağlara, avcılık toplayıcılık dönemine kadar uzansa da bunların daha kavramsal hale gelmesi feminist bakış açısıyla olmuştur.

Biyolojik cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) üzerine ilk ciddi çalışmalar kadınların akademik çalışmalarını kapsamamaktadır. Ayrıca bu çalışmaların üzerinde ikinci dalga feminizmin etkisi de büyüktür. Çoğunlukla kadın çalışmalarında ele alınan bu kavramlar, sosyoloji, siyaset, yönetim, ekonomi gibi birçok çalışma alanı da ilgilendirdiği için bu alanlarda da ele alınmakta ve tartışılmaktadır. Kalkınma ve ekonomik büyümenin temel kaynağı olan iş gücünün önemli bir kesimini oluşturan pek çok kadın, mesleki cinsiyetçiliğe maruz kalmaktadır. Mesleki cinsiyetçilik konusunda temel olarak üç görüş vardır: Neoklasik Ayrımcılık Teorisi, Kurumsal İktisat ve Ayrımcılık Teorisi, ekonomik olmayan Feminist İktisat ve Ayrımcılık Teorisi. Mesleki cinsiyetçilik konusu, kadınların ekonomik yaşama katılımlarıyla ilgili olduğu için konunun netlik kazanması açısından ekonomi teorilerine ilişkin yaklaşımların gözden geçirilmesinde fayda görülmektedir (Mavi, 2017:65).

2.2.1. Neo-Klasik ve Ayrımcılık Teorisi

Neo-klasik Teori, kadın işgücünün çalışma hayatındaki düşük pozisyonunu ve dezavantajlı durumlarını kadınların, erkeklere göre daha az beşerî sermayeye sahip olmalarına bağlamaktadır (Özçatal, 2011: 23). Kazanç ve sermaye eksikliğinin nedeni ise beceri, tecrübe ve bilgi yetersizliğidir. Bu kuramı savunanlar, kadınların çalışma yaşamında ikinci konumda olmalarını kadınların rasyonel bir şekilde verdikleri kendi kararlarına ve tercihlerine bağlamaktadırlar. Geleneksel rolleri nedeniyle kadınlar ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerden sorumlu tutulmuş ve bu nedenle işe giriş ve çalışma saatleri açısından esnek işleri seçmeleri onların rasyonel davranışının bir sonucu olarak görülmüştür. Çocuk ve yaşlı bakımı gibi onlara yüklenen sorumluluklardan dolayı çalışma hayatlarını kesintiye uğratan kadınların iş tecrübeleri de haliyle az olmaktadır. Sonuç olarak, düşük ücretle ve az sayıda meslek gurubunda çalışmalarına, işe devamsızlıklarına ve ara vermelerine neden olan tüm bu sorumluluklar ne

yazık ki kadınların rasyonel bir şekilde aldıkları kararlar olarak görülmektedir (Kurnaz Alkan, 2015:16).

2.2.2. Kurumsal İktisat ve Ayrımcılık Teorisi

Kurumsal iktisat teorisi, Neo-klasik yaklaşımın mantığıyla hareket etmekte, piyasa ve meslekleri ayrıştırarak incelemektedir. Bu ayrıştırma bireylerin kendi yeteneklerinden, bilgi ve birikimlerinden ziyade ait oldukları toplumsal grubun özelliklerine dayanmaktadır. İşgücü piyasasına uygulanan bu tür ayrıştırmalar karşımıza “kadın meslekleri” ve “erkek meslekleri” olarak çıkmaktadır. Söz konusu teori çok sayıda kadının, sayıca az olan kadın mesleklerini tercih etmeleri ile rekabetin arttığını ve böylece ücretlerinin düştüğünü vurgulamaktadır. Fakat erkeklerin ücretleri, daha geniş meslekler grubu içinde ve rekabetin daha az olduğu ortamlarda çalıştıkları için daha yüksek olmaktadır. Bu iki piyasanın birbirlerinden bağımsız olarak çalıştığı ve geçişlerin olmadığı varsayılmaktadır (Parlaktuna, 2010:1219).

Özetlemek gerekirse, Neoklasik Teori’de her bireyin işini geniş iş olanakları arasından hür iradesiyle kendi zevk ve tercihlerine göre seçtikleri vurgulanırken, Kurumsal İktisat Teori’de ise tekelci firmaların ve kurumsal düzenlemelerin engelleri nedeniyle bazı işçi gruplarının, daha düşük şartlara sahip ikincil ve esnek olmayan piyasalarda kendi istekleri dışında çalışmak zorunda bırakıldıklarına değinilmektedir (Palaz, 2003:97).

2.2.3. Feminist İktisat ve Ayrımcılık Teorisi

Feminist kuramsal yaklaşım, kadınların çalışma yaşamına sınırlı katılımlarını, ikincil konumlarına ilişkin sorunları ve toplumsal cinsiyet kavramının yanında ataerkillik kavramını da çözüme kavuşturmayı amaçlamaktadır. Ataerkillik kavramı, feminist kuramcılar tarafından, maddi temeli erkek egemen yapıya dayalı ve bunun bir sonucu olarak erkeklerin kadınlar üzerinde baskı kurmalarına neden olan hiyerarşik ilişkiler ve erkek erkeğe dayanışmadan ibaret bir toplumsal ilişkiler dizisi olarak tanımlanmaktadır. Erkeklerin kadınları sömürdüğü ve üzerlerinde bir tahakküm kurduğu toplumsal yapılar olarak anılan ataerkil düzende, erkekler hem hane içinde hem de iş ortamında kadınların üretim ve faaliyetlerini gözetim altına alan bir denetim sistemi kurar. Bu sistemin beraberinde getirdiği ilişkiler, kadının evde ve çalışma yaşamında ikincil konuma itilmesine sebep olmaktadır. Erkeğe toplumsal yaşam içerisinde üstünlük tanıyan ataerkil sistem, erkeği daha güçlü kılarak kadın üzerinde bir tahakküm kurmasına neden olur (Kurnaz Alkan, 2015:17).

Feminist iktisatçılar, kadının hem evde hem de çalışma ortamında ayrımcılığa maruz kalmasının nedenini “patriarkal-erkek egemen” sistemin hâkim olduğu toplumsal ve geleneksel değer yargılarına bağlamaktadır. Bunun sonucu olarak birbirleriyle sürekli bir etkileşim içinde

bulunan ekonomik, sosyal ve toplumsal değişkenler cinsiyet ayrımının ortaya çıkmasına neden olur. Birçok toplumda çoğunlukla ev kadınlığının ve anneliğin bir uzantısı olan öğretmenlik, hemşirelik, temizlik işleri, yaşlı ve çocuk bakıcılığı gibi işler olarak kabul gören kadın meslekleri yine aynı toplumlar tarafından hafife alınmaktadır. Bazı kadınların yaptıkları işler, yüksek ücret alan erkeklerin yaptıkları işlerden daha fazla yetenek, deneyim, bilgi ve donanım gerektiren işler olsalar bile sırf kadın işi olarak görüldüğü için daha az ücret alırlar (Palaz, 2003:99).

Patriarkal sistem ve beraberinde getirdiği sorumlulukların cinsiyete göre kategorize edilmesi işgücü piyasasındaki ayrımcılığın nedenlerini inceleme ve değerlendirme imkânını tanımaktadır. Kadınların daha az okutulmalarının, iş hayatında daha az tecrübe sahibi olmalarının nedenleri işbölümü çerçevesinde analiz edilmektedir. Feminist iktisat teorisi, kadın işlerinin özellikleri ile kadınların kalıplaşmış özellikleri arasındaki yakın ilişkiyi ortaya koyarak cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmanın daha görünür olmasını sağlamışlardır. Söz konusu teori, mesleki tabakalaşmayı yatay ve dikey olmak üzere iki boyutta ele almaktadır. Mesleklerin “kadın işleri” ve “erkek işleri” olarak ayrılması yatay tabakalaşma, aynı meslekteki kadın ve erkeklerin farklı iş pozisyonlarında istihdam edilmeleri ise dikey tabakalaşma olarak tanımlanmaktadır. Erkekler daha çok müdür, şef, yönetici gibi üst kademelerde istihdam edilirken kadınlar daha düşük ücretli tekdüze mesleklerde, mavi yakalı işçiler olarak çalışmaktadırlar. Feminist iktisat teorisi dikey tabakalaşmanın nedenini cam tavana bağlamaktadır. Görünmeyen bariyerler olarak da tanımlanan bu cam tavanlar, kadınların başarılarını ve donanımlarını göz ardı ederek kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen ve aynı zamanda aşılması neredeyse imkânsız engeller olarak ifade edilmektedir (Parlaktuna, 2010:1219).

2.3. Pozitif Ayrımcılık

2.3.1. Pozitif Ayrımcılığın Tanımı

Pozitif ayrımcılık, Türkçede toplumdaki diğer kişiler ile eşit koşullarda yaşamadığı düşünülen belli gruplara çeşitli ayrıcalıklar tanıyarak onları destekleme² anlamına gelmektedir. İngilizcede ise “discrimination positive” olarak bilinen kullanılan pozitif ayrımcılık yerine etkin önlemler (affirmative action), olumlu eylem (positive action) veya tercihli davranış (preferential treatment), olumlu önlemler (positive measures), tersine ayrımcılık (reverse discrimination) ifadeleri de kullanabilmektedir (Şahyar Akdemir ve Gemalmaz’dan akt. Özdemir, 2019:38).

Pozitif ayrımcılık, doğduğu andan itibaren hayata dezavantajlı olarak başlayan ya da hayattayken cinsiyetinden, toplumsal statüsünden, sosyal, kültürel, ekonomik durumundan veya başına gelen herhangi bir kazadan dolayı dezavantajlı konumuna düşen bireylere verilen hakları kapsamaktadır. Toplumun dezavantajlı kesimi, diğer kesime tanınan veya bu kesimin elde ettiği, sahip olduğu bazı haklardan mahrum bırakılmış, onların rahatlıkla kullandığı birtakım hakları kullanamaz durumda olan kesimdir. Bu durum dezavantajlı bireylerin diğer insanlar ile eşit konumda olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Ancak yaşadıkları dünyada onlara verilen bir takım özel haklar ile diğer kesimle eşit olma şansını yakalayabileceklerdir. Herkes yürüyen merdivenlerden rahatlıkla yararlanabilirken, engelli vatandaşlara özel asansör ya da engellerine uygun bir düzeneğin olmaması, çalışma hayatında kadına çok fazla yer verilmemesi ve özellikle üst pozisyonlarda kadınların daha az istihdam edilmeleri gibi sorunlar bu eşitsizliklere örnek olarak gösterilebilir. Bu ve buna benzer durumlarda herkesin eşit konumda olabilmesi için dezavantajlı bireylere tanınan tüm haklar pozitif ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Pozitif ayrımcılık bireylere fazladan verilmiş bir hak değil, aksine dezavantajlı bireylerin toplumdaki herkesle eşit koşullara sahip olabilmesi için onlara tanınan bir haktır (Kemer, 2019: 53).

Kadınlar her ne kadar yasalar önünde erkeklerle eşit gibi görünseler de, gündelik hayatta erkeklerle aynı koşullara sahip değillerdir. Kadınlar, demokrasinin eşitlik ilkesine ciddi bir şekilde zarar veren cinsiyete dayalı ayrımcılığa toplumun her kesiminde maruz kalmaktadır. Bu nedenle kadınların dezavantajlı durumlarını ortadan kaldıracak ve mevcut haklardan yararlanmalarını kolaylaştıracak özel düzenlemeler yapılması gündeme gelmiştir. Kadınlara yönelik söz konusu farklı düzenlemelerle, kadınların siyasal ve çalışma hayatında maruz bırakıldıkları eşit olmayan koşulları düzenlemek amaçlanmıştır. Özetle, “eşit olmayan koşullarda ayrımcılığa uğramış dezavantajlı kesimlere kamusal destek ve öncelik verilmesini

² Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 12.06.2020).

öngören bir eşitlik anlayışına” dayalı olan pozitif ayrımcılık, dezavantajlı konumdaki kadınlara fırsat önceliği tanıyarak cinsiyetler arası eşitliği ve kadınların toplumdaki mevcut imkânlardan yararlanmalarını sağlamaktadır. (Karakuş, 2006: 7).

2.3.2. Pozitif Ayrımcılığın Tarihsel Gelişimi

Pozitif ayrımcılık konusunun gündeme gelmesi, bilimin ve hukukun konusu olması ABD’de 1960’lı yılların sonuna denk gelmektedir. 1970’li yıllarda ABD’de siyahilere genel anlamda bir dışlama politikası uygulanmaktaydı. ABD’de siyahilere iş hayatında yer verilmemesi ve herhangi bir kurumda çalışma haklarının olmaması, o yıllarda siyahilere karşı bir dışlama politikası uygulandığının çok önemli bir göstergesiydi. Amerika’nın güney eyaletlerine indikçe etkisini daha çok belli eden bu dışlanmışlık, siyahilerin beyazlar ile aynı ortama girmesini, aynı okula ve hatta aynı lokantaya bile gitmesini imkânsız hale getiriyordu (Kemer, 2019: 54).

Amerikan sistemi bu etnik sorunu çözmek amacıyla pozitif ayrımcılıkla ilgili bir uygulamayı hayata geçirmiştir. Uygulama siyahilerin siyasette, ekonomide, kültürde, kısacası yaşamlarının her alanında maruz kaldıkları dışlanmaları kapsamıştır. Örneğin, iş başvurusunda siyahiler hem puan indiriminden hem de eşitlik halinde tercih zorunluluğundan yararlanmaya başlamıştır. Bu süreçte siyahilere ayrıca ekonomik yardım, çocuk parası, vergi indirimi gibi ekonomik teşvikler de getirilmiştir. Bu gelişmelerin ardından pozitif ayrımcılık cinsiyet, istihdam, engellilik ve ırk bağlamlarında da giderek şekillenmeye başlamıştır (Ünlü, 2009: 19-20).

1970’de BM Eşit Ücret Sözleşmesi ile kadın ile erkek daha eşit bir pozisyona gelmiş, 1975’de BM Cinsiyet Ayrımcılığı Sözleşmesi ile de cinsiyet ayrımcılığı istihdam, eğitim ve birçok hizmet alanında yasaklanmıştır. 1976’daki BM Irksal İlişkiler Sözleşmesi sosyal yaşamdaki ırk temelli ayrımcılıkları hukuksal anlamda sonlandırmıştır. 1989’da BM İstihdam Sözleşmesi’yle kadınların çalışma hayatındaki haklarına yönelik yeni düzenlemeler getirilmiştir. 1995’te engellilere karşı yapılan ayrımcılığın önlenmesi amacıyla BM Engellilik Ayrımcılığı Sözleşmesi yayımlanmıştır. 1996’da BM İstihdam Hakları Sözleşmesi, çalışanların haklarını geniş bir açıdan ele almış ve belirleyici kurallar oluşturarak pozitif ayrımcılığın kapsamını daha da belirgin hale getirmiştir. Bu sözleşmeyle birçok ülkede askerlik ve doğum izinlerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. BM İstihdam Sözleşmesi 2002 yılında yeniden düzenlenerek çalışanların esnek çalışma saatleriyle çalışabilmelerine olanak sağlamıştır. 2003 yılında BM tarafından yapılan eşit istihdam düzenlemeleri ile din ve cinsiyet tabanlı

ayrımcılıklar daha kapsamlı bir şekilde ele alınmış ve mesleki alandaki düzenlemelerle çalışma hayatında yapılan haksızlıklar önlenmeye çalışılmıştır (Ünlü, 2009: 20).

2.3.3. Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Pozitif Ayrımcılık Uygulamaları

Toplumlar tarih boyunca toplumsal cinsiyet adı altına kadına ve erkeğe birtakım roller biçmiştir (Kemer, 2019: 61). Kadının yeri eviyle özdeşleştirilerek toplumsal hayattaki temel rolü eş ve anne olarak tanımlanmıştır (Karakuş, 2006: 45). Değişen ve gelişen dünyada söz konusu durum çok değişmemiş sadece farklı boyutlar kazanmıştır (Kemer, 2019: 61-62). Kadın-erkek eşitliği politika ve uygulamalarıyla, işgücü piyasasındaki eşit olmayan koşullarda fırsat eşitliği politikaları için çaba harcanmaya, geleneksel sorumluluklar azaltılarak ev içi sorumluluklar dönüştürülmeye çalışılmaktadır. Toplum tarafından kadınlara dayatılan ataerkil değerlerle örülmüş bu geleneksel roller, hem kadınların çalışma hayatına dâhil olmasını engellemekte hem de işgücü piyasasındaki konumlarını belirlemede etkili olmaktadır. Ekonomik bağımsızlığını kazanmış kadının erkeğe olan bağımlılığı devam etmekte, ev içi rolü değişmemekte ve bu rolün devamı niteliğindeki öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik vb. alanlara yönlendirilmektedir. Ataerkil kültür, kadının gelirini ek gelir olarak görmekte ve çalışma yaşamına giren kadını, yedek iş gücü olarak değerlendirerek eşit olmayan birçok muameleye maruz bırakmaktadır (Karakuş, 2006: 45).

Kadınlara dayatılan cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları öylesine köklü ve uzun bir geçmişe sahiptir ki, çözümü de aynı ölçüde özel yaklaşımlar geliştirmeyi gerektirmektedir. Kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik uluslararası kararlar, diğer ülkelerdeki kadınlar kadar Türkiye’de yaşayan kadınları da yakından ilgilendirmektedir (Karakuş, 2006: 31). Bu bağlamda pozitif ayrımcılıkla ilgili ifadeler yer veren Türkiye’nin de imzaladığı bazı uluslararası anlaşmalara değinmek faydalı olacaktır.

Kadın-erkek eşitliğine uluslararası belge olarak ilk defa bir İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin ön sözünde yer verilmiştir. Türkiye’de 6 Nisan 1949’da kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 27 Mayıs 1949 tarihli ve 7217 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Beyanname’nin 1., 2., 7. ve 23. maddeleri kadın-erkek eşitliği kapsamındaki pozitif ayrımcılık ile ilintilidir. İlgili maddelerde bütün insanların hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit oldukları; herkesin ırk, renk, cinsiyet, din, dil, siyasi vb. bir fark gözetilmeksizin Beyanname’ de ilan olunan tüm hak ve hürriyetlerden istifade edebileceği belirtilmiştir. Böylece ayrımcılık yapılması yasaklanmış ve sınırlı yaklaşım benimsenmiştir. Ayrıca kanun önünde herkesin eşit olduğu ve Beyanname ’ye aykırı her türlü ayrımcılığa karşı eşit korunma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Çalışma hakkı üzerinde yapılan düzenlemede

ise her kişinin çalışma, işini serbestçe seçme, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra aynı maddede, herkesin hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücret hakkına sahip olduğundan, çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayabileceği ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücret hakkının olduğundan bahsedilmiştir (Özdemir, 2019:73).

Eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemelere değinen önemli bir uluslararası belge ise 1950 yılında imzalanarak, 1953 yılında yürürlüğe giren ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi olarak ifade edilen İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşmesi'dir. AİHS'nin 14. maddesinde herkesin herhangi bir hak veya özgürlükten yararlanma konusunda cinsiyet, ırk, renk, din, dil, siyasi vb. herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılmaksızın güvence altına alınacağı belirtilmiştir (Ünlü, 2009: 40). Türkiye ayrımcılık yasağıyla ilgili önemli bir belge olan AİHS Ek 12 numaralı Protokolü 18 Nisan 2001 tarihinde imzalamış fakat henüz onaylamamıştır. Bu nedenle 12 Nolu bu Protokol AYM'nin konu bakımından yetkisi dışında kalmıştır (Özdemir, 2019:76).

Türkiye'nin, 1985 yılından bu yana taraf olduğu önemli bir diğer sözleşme ise Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women- CEDAW)'dir (Karakuş, 2006:31). 1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'na kabul edilen CEDAW 1981'de yürürlüğe girmiştir. Böyle bir sözleşmenin kabul edilmesi, kadınlara karşı ayrımcılığın evrensel bir problem olduğunu ve bu problemin çözümüne yönelik kararların alınması gerektiğini ortaya koymuştur (Ünlü, 2009:34-35). Ancak, Türkiye de dâhil olmak üzere birçok ülke sözleşmenin çeşitli maddelerine çekince koyarak imzalama kararı almıştır. Sonrasında Medeni Kanun'un kadın-erkek eşitliğine uygun şekilde değiştirilmesi sonucu Türkiye bazı maddelere koyduğu çekinceleri kaldırarak, sözleşme yapma ve mülk edinme gibi medeni haklar açısından kadına ve erkeğe hukuki ehliyeteye sahip olmayı ve ayrıca evlilik, çocuk vb. gibi konularda kanun önünde eşit olmayı taahhüt etmiştir (Özdemir, 2019:76). Bu sözleşmede dikkat çeken önemli noktalar, sadece kanun önünde değil uygulamada da eşitliğin sağlanması adına çeşitli düzenlemelere yer vermiş olması ve kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın yaygın bir durum olduğunu kabul ederek bu ayrımı ortadan kaldırmayı amaçlamasıdır. Ayrıca bu Sözleşme, kadınlara yönelik yapılan ayrımcılığın sadece kadınların değil, tüm toplumun gelişimini olumsuz yönde etkilediğini ve zarar verdiğini kabul etmektedir (Börü'den akt Özdemir, 2019:77).

Türkiye'nin erken dönemde taraf olduğu CEDAW, iç hukukta dikkate değer noktaların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu hususlar, mevzuatın her alanında görüldüğü gibi mahkeme

kararlarında da etkili olmuştur. Ancak sözleşmede de belirttiği üzere kadına karşı ayrımcılık hayatın her alanında karşımıza çıkmaktadır. O yüzden sadece mevzuatta yapılacak değişiklikler yeterli değildir. Dolayısıyla sözleşmeyi kabul eden taraf devletler sözleşmenin ilgili yükümlülükleri kapsamında yaşamın her alanında kadınlara karşı ayrımcılığın giderilmesi için düzenlemeler yaparak hayata geçirmeye devam etmelidir (Özçelik, 2017:338).

Bir diğer sözleşme ise Avrupa Sosyal Şartı'dır. Çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı gibi hakları koruma altına alan Avrupa Sosyal Şartı 1961 yılında Turin'de imzaya açılmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Ayrıca yaşam hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, hürriyet ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı gibi birinci kuşak hakları içeren Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi'nin tamamlayıcısı olarak da bilinmektedir. Türkiye, söz konusu Şartı 1989 tarihinde 16. ülke olarak onaylamıştır (Yaşar, 2019:52-53). Avrupa Sosyal Şartı'nın 8. maddesi kadın çalışanların korunma hakkıyla ilgilidir. Bu maddenin bentlerinde söz konusu hakla ilgili olarak taraf ülkelerin yükümlülükleri şöyledir:

- “Kadın çalışanlara ücretli izin, yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla doğum öncesi ve sonrası toplamda 12 hafta izin sağlamak,
- İşverenlerin, kadın çalışanın doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmaları veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymak,
- Emzirme döneminde olan çalışan kadına bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı tanımak,
- Sanayide çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemek ve çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gerekli olduğunda tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm diğer işlerde çalışmalarını yasaklamaktır” (Yaşar, 2019:56).

Türkiye her ne kadar yukarıda bahsi geçen önemli bazı anlaşmalara taraf olsa da özel bir istihdamda fırsat eşitliği ya da pozitif ayrımcılık gibi yasaları yaratma konusunda pek aktif değildir. Bu nedenle, çalışma hayatında ve tüm toplumsal süreçlerde kadın ve erkek eşitliğine ilişkin hükümler, çeşitli yasa ve yönetmeliklerle düzenlenmiştir (Akdöl, 2009:95). 2010 Anayasa değişikliğiyle pozitif ayrımcılık ilkesi güçlendirilerek kapsamı genişletilmeye çalışılmıştır. Anayasanın kadın-erkek eşitliğe ilişkin ikinci fıkrasına “bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” ifadesi eklenerek, kadınlar açısından pozitif ayrımcılık kuralı güçlendirilmiştir (Akbaş ve Şen, 2013:176). Söz

konusu ifadenin kaynağı da CEDAW'ın 4. maddesinin bir bendidir³. Bu hükümde pozitif ayrımcılık uygulamalarının eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı vurgulanmıştır (Özdemir, 2019:93).

CEDAW'a taraf olan Türkiye de kadın-erkek eşitliğinin fiilen sağlanması gibi, CEDAW çerçevesinde hükme bağlanmış düzenlemeleri kabul etmekle de yükümlüdür. Bunun yanı sıra Türkiye, AB üyelik müzakereleri sürecinde AB yasalarına uyum sağlanmaya çalışmakta ve AB yasalarına uyum çabaları her yıl düzenlenen ilerleme raporlarında belirtilmektedir. Ancak AB Komisyonu, Türkiye'de kadın-erkek eşitliği sağlamaya yönelik bu çabaları yeterli görmediği için çeşitli önerilerde bulunmaktadır (Akdöl, 2009:95).

Çalışma yaşamında da kadınlar pozitif ayrımcılıkla ilgili eksik uygulamalardan dolayı zorluklar yaşamaktadır. İş mevzuatında yer alan doğum ve süt izinleri zaman içerisinde artırılmış olsa da kadın çalışanın doğumdan sonra çocuğuyla ilgilenmesi ve çocuğunu emzirebilmesi için mevcut izin süreleri maalesef yeterli değildir. Ayrıca mevzuatla işverenlere yüklenen bakımevi ve kreş açma yükümlülüğü, uygulamada neredeyse hiç yerine getirilmemektedir. Bu bağlamda denetimin ve yaptırımın artırılarak vergi indirimi vb. uygulamalarla işverenlerin kreş açmaya teşvik edilmesi, kadınların iş hayatına katılımı açısından çok önemlidir. İş Kanunu'nun 5. maddesi ile işverene eşit davranma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu madde ile cinsiyet, hamilelik gibi nedenlerle yapılacak ayrımcılık yasaklanarak yaptırıma bağlanmıştır. Ancak ne yazık ki, iş başvurularında istihdam edilecek personelin kadın, evli ve çocuklu olması tercih edilmemesine neden olan hususlar olarak görülmektedir. Bu nedenle işe alım sürecinde kadınlara yönelik kota vb. uygulamalar mevzuatla zorunlu hale getirilmeli ve işverenler kadın çalışanların istihdamı konusunda teşvik edilmelidir (Özdemir, 2019:178).

Türkiye Büyük Millet Meclisi bünyesinde kurulan Kadın Erkek ve Fırsat Eşitliği Komisyonu, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve idari teşkilatın bir parçası olan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, devletin kadın-erkek eşitliği konusundaki çözüm arayışına öncü ve yardımcı olan kurumlardır. Bu kurumlar kadın hakları konusunda çok sayıda rapor yayınlayarak konferans düzenlemiş ve uluslararası ve ulusal alanda konuyla ilgili müzakerelerde bulunmuşlardır. Fakat tüm bu çalışmalar kadınların birçok konuda dezavantajlı olduğunu ortaya koymuş

³ CEDAW md.4/a: Kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak için Taraf Devletlerce alınacak geçici ve özel önlemler, işbu Sözleşmede belirtilen türden bir ayrım olarak düşünülmeyecek ve hiçbir şekilde eşitsizlik veya farklı standartların korunması sonucunu doğurmamalıdır. Fırsat ve uygulama eşitliği hedeflerine ulaşıldığı zaman bu önlemlere son verilecektir (Özdemir, 2019:93).

olsa da, bu somut tespitin karşılığında bir yaptırım uygulanmadığından pratikte kadınlar lehine hala bir sonuç alınamamaktadır (Özdemir, 2019:178-179).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ERKEK EGEMEN MESLEKLERDE KADIN: ANTALYA'DA ULAŞIM (TAKSİ, OTOBÜS, TRAMVAY) SEKTÖRÜNDE KADIN ŞOFÖRLER ÖRNEĞİNİN İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Modern dünyada kadınların iş yerlerinde sayıları giderek artmaktadır. Kadınlar, "cam tavanı" kırarak kendilerini neredeyse tüm mesleklere başarıyla entegre etmek için büyük adımlar attılar (Paulsen, 2002:1). Fakat hala bazı erkek egemen sektörlerde erkekler ve kadınlar arasındaki istihdam eşitsizliği kritik bir konu olmaya devam etmektedir. Birçok gelişmiş sanayi ülkesinde inşaat, elektro-teknoloji, otomobil sektörü ve diğer ticari sektörler erkeklerin hâkimiyetindedir. Feminist savunucuların, araştırmacıların ve sendikacıların kararlı mücadele ve çabalarına rağmen, erkek egemen iş dünyasının cinsiyet algısı değişime dirençlidir. Bu algı kadınları da oldukça etkilemiştir. Öyle ki iş dünyasında ya da erkek egemen sektörlerde bir kadın olarak çalışmanın kendilerini dezavantajlı kılacağını düşünerek bu sektörlerden uzak durmuşlardır. Toplumun ya da erkek egemen iş dünyasının, kadınların bu sektörler için uygun özelliklere sahip olmadıklarına kesin olarak inandıklarına dair ortak bir görüş vardır. Kadınların hedeflerine ulaşmasını ve erkek egemen bir sektörde istihdam eşitsizliği oluşmasını engelleyen temel önyargıları ve faktörleri anlamak çok önemlidir.

Bu çalışmanın amacı ulaşım sektöründe çalışan otobüs şoförü, taksi şoförü ve vatman kadınların karşılaştıkları zorlukları ortaya çıkarmanın yanı sıra bu sektörde çalışmayı tercih eden kadın sayısının giderek artmasının altında yatan temel nedenleri araştırmak, kadın çalışanların ve çalıştıkları kurumların pozitif ayrımcılığa bakış açılarını irdelemek, ulaşım sektörünü tercih etmeyi düşünen kadınları bu doğrultuda cesaretlendirebilecek ve onlara ışık tutabilecek doğru verileri ortaya koymaktır. Ayrıca kadınların ulaşım sektöründe çalışmayı seçmelerinin nedenleri, yolcular, yönetim ve meslektaşlarıyla olan ilişkileri, seçtikleri mesleğin iş ve aile dengesi üzerindeki etkisi gibi faktörler de çalışmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

Araştırmada nitel veri toplama yönteminden yararlanılarak yapılan görüşmeler feminist yöntem ile toplumsal cinsiyet perspektifinde yorumlanmıştır. Veri toplamak için yarı yapılandırılmış bireysel görüşme formu kullanılarak derinlemesine görüşme yapılmıştır. Bireysel görüşme formunun hazırlanması aşamasında literatür taramasından faydalanılmıştır. Görüşme sorularına demografik bilgileri ölçen sorular da dâhil edilmiş, sorular katılımcıların vereceği cevaplar neticesinde çeşitlilik göstermiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme sorularıyla

katılımcıların ulaşım sektöründe çalışmayı tercih etmelerinde bir kadın olarak rol algılarına ilişkin düşüncelerini ortaya çıkarmaya ve erkek mesleği olarak görülen bu mesleklerde kariyerini sürdürmek isteyen kadınların karşılaştığı zorluklara yönelik sorular sorulmuştur.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Antalya ilinde ulaşım sektöründe faaliyet gösteren kurum ve taksi duraklarından oluşmaktadır. Çalışmanın örnekleme için il içerisinde resmi bir kurumda çalışan 6 otobüs şoförü, 6 vatman ve ayrıca iki farklı durakta çalışan 2 taksi şoförü olmak üzere toplamda 14 kadın seçilmiştir. Görüşmeye yalnızca bir kadın taksi şoförü katılmak istememiştir. Kendisine çalışmanın detaylarından bahsedilerek konuya açıklık getirilmesine rağmen kendi hayatının bir bilimsel konuya örnek teşkil edilmesinin kendisini rahatsız ettiğini söyleyerek araştırmaya katılmayacağını ifade etmiştir.

14 katılımcıyla yapılan araştırmada, otobüs şoförü, vatman ve taksi şoförü olarak görev yapan katılımcılara öncelikle eğitim düzeyleriyle ilgili sorular yöneltilmiştir. Buradaki amaç eğitim düzeyleriyle yaptıkları meslekler arasındaki bağı kavramak ve bu meslekleri seçmelerinin altında yatan temel nedenleri daha görünür hale getirmektir. Üniversite mezunu olan katılımcıların tamamına yakını vatman olarak görev yaparken, ilkokul, ortaokul ya da lise mezunu olan katılımcıların daha çok otobüs veya taksi şoförü olmayı tercih ettikleri görülmüştür. Üniversite mezunlarının vatman olmayı tercih etmelerinin ilk nedeni, bu mesleğin kapılarının tercihen en az teknik bir lise veya bir üniversite mezununa açık olmasıdır. Başlangıçta daha çok makine, raylı sistemler gibi alanlardan mezun kişileri bu alanda istihdam etmeyi tercih eden kurum, daha sonra ihtiyaç dâhilinde koşulları bir süreliğine yumuşatarak sadece üniversite mezunu olanları da vatmanlığa kabul etmiştir.

Otobüs ve taksi şoförlerinin istihdam edilmesine yönelik herhangi bir eğitim düzeyi sınırlamasının olmadığı belirtilmiştir. Sadece kullandıkları aracın gerektirdiği ehliyet türünün önceden edinilmiş olması yeterlidir. Otobüs şoförleri başvurularının ardından bir sürüş testine alınmakta ve sınav sonucuna göre işe alımları gerçekleştirilmektedir.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Antalya ilinde faaliyet gösteren resmi bir kurumdan seçilen kadın otobüs şoförü ve vatman katılımcılar ve ayrıca Antalya ilinde bulunan iki farklı taksi durağından iki kadın taksi şoförüyle yapılan görüşmelerle sınırlıdır. Araştırmanın amacından uzaklaşılması ve belirtilen süre içerisinde tamamlanması gerekliliği, görüşmelere diğer kurum ve işletmelerde istihdam edilen kadın şoförler dâhil edilememiştir. Araştırma toplamda 14 katılımcı ile sınırlı kalmıştır.

Görüşmeler 2020 yılının Şubat ve Mart aylarında yapılmıştır. Bu tarihlerde, söz konusu kurumun yönetimi ile de görüşülmüştür. Yönetim, kadın istihdamına önem verdiklerini fakat göreve gelmelerinin ardından neredeyse hiçbir kadının otobüs şoförü ve vatman olarak iş başvurusunda bulunmadığını dile getirmiştir. Öte yandan bir kadın taksi şoförü de görüşmeyi kabul etmeyerek, bilimsel bir araştırmada kendi çalışma yaşamından bahsedilmesini istememiştir. Dolayısıyla bu durumlar da sayının artmasındaki diğer sınırlılıklardır.

Çalışmanın bir diğer sınırlılığı ise çalışmaya kaynaklık eden kurum adının beyan edilememesi durumudur. Bu nedenle özellikle 3.7.7.'de yer alan pozitif ayrımcılığa ilişkin bölümde, çalışan kadın sayısını kullanmak yerine yönetimin vermiş olduğu sözel bilgiler ışığında kurumda ulaşım sektöründe çalışan kadın sayısının erkeklere nazaran azlık ve çokluğu nedenleriyle birlikte yorumlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Varsayımları

Her birey kendine özgüdür. Toplumun en küçük yapıtaşı olan bireyin bilimsel bir çalışmada geneli temsil edemeyeceği en önemli varsayımlardan biridir. Araştırmanın diğer varsayımları şu şekilde özetlenebilir:

- Araştırmanın amacına uygun olduğu ve tüm katılımcıların görüşlerini yansıtacak düzeyde olduğu varsayılmaktadır.
- Araştırma kapsamında hazırlanan görüşme sorularının katılımcılar tarafından içten ve doğru bir şekilde cevaplandıkları varsayılmaktadır.
- Araştırma, erkek egemen bir alan olarak bilinen ulaşım sektöründe şoför ve vatman olarak çalışan kadınların toplumsal cinsiyet algılarının iş ortamında farklılaşabildiğini varsaymaktadır.
- Katılımcıların istihdam edildikleri kurum veya işletmelerden genel anlamda memnun oldukları varsayılmaktadır.
- İş yerinde pozitif ayrımcılık algısı genellikle kişiden kişiye farklılık göstermektedir.
- Ulaşım sektöründe çalışan kadınlar, bu sektörün erkek egemen bir sektör olduğuna yönelik yaygın görüşü değiştirmeye çalışmaktadır.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Feminist araştırmalar, feminist bir öz kimliğe sahip, bilinçli olarak feminist bir bakış açısı kullanan ve çoğu kadınlardan oluşan bireyler tarafından yürütülmektedir. Feminist araştırmacılar birden fazla araştırma tekniği kullanır, kadınların sesi olmaya ve erkek egemen bakış açısını düzeltmeye çalışırlar. Feminist araştırmalar kadınların öznel deneyimlerinin

erkeklerinkinden farklı olduğunu varsaymaktadır. Birçok feminist araştırmacının, bir erkek bakış açısı olarak gördüğü pozitivizm; objektif, mantıksal, görev odaklı ve araçsaldır. Bireysel rekabetin, çevreyi hâkimiyeti altına alarak kontrol etmeyi ve zorlu meselelerin üstündeki eril vurguyu yansıtır. Buna karşılık kadınlar uzlaşmaya ve insan ilişkilerine vurgu yapmaktadır. Toplumsal dünyayı, güven ve karşılıklı sorumluluk duygularıyla birbirine bağlı insanların kurdukları ilişkiler ağı olarak görmektedirler. Kadınlar sosyal yaşamın öznel, empatik, süreç odaklı ve kapsayıcı yanlarını vurgulamaktadır (Neuman, 2014: 118).

Feminist araştırmacılar nicel analiz ve deneylerden ziyade daha çok nitel araştırma ve örnek olay çalışmalarından faydalanmaya çalışırlar (Çakır, 2016: 275). Gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemleri kullanılarak algıların ve olayların doğal ortamda, daha gerçekçi ve bütüncül bir biçimde nitel bir süreç çerçevesinde ortaya konulması nitel araştırma olarak tanımlanmaktadır. Nitel araştırma, teori oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları kendi çevreleri içerisinde araştırarak incelemeyi ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımı amaç edinir. ‘Teori oluşturma’, aslında bir anlamda toplanan bilgilerden yola çıkarak daha önceden bilinmeyen birtakım sonuçları birbiri ile ilişkisi içinde açıklayan bir modelleme çalışmasıdır. Bu durum nitel araştırmacının esnek bir şekilde toplanan bilgilere göre araştırma sürecini yeniden şekillendirmesini, ayrıca araştırma deseninin oluşturulmasında ve toplanan bilgilerin analizinde tümevarıma dayalı bir yaklaşım izlenmesi gerektiğini ortaya koyar (Yıldırım, 1999:10).

Nitel ve nicel araştırmacıların rolleri birbirinden farklıdır. Nitel araştırmada araştırmacı, nicel araştırmada olduğu gibi sadece belirli yöntemlere göre araştırma konusunu dışarıdan gözlemleyip bu konuya ilişkin bilgileri toplayarak sayısal analizlerle sunmaz. Nitel araştırmacı alanda bizzat zaman harcar, katılımcılarla doğrudan görüşür ve gerektiğinde katılımcıların tecrübelerini deneyimler. Alanda kazandığı bakış açısını ve tecrübeleri toplayarak bilgilerin analizinde kullanır. Nitel araştırmacının bilgi kaynaklarına yakın olması, ilgili kişilerle konuşması, gözlemler yapması, ilgili dokümanları analiz etmesi ve araştırılan konuyu yakından tanıması nitel araştırma açısından oldukça önemlidir. Nitel araştırmacı bu noktada araştırma sürecinin doğal bir parçası olur ve zaman zaman bir bilgi toplama aracı işlevi görür. Ayrıca katılımcıların algılarının ve tecrübelerinin ortaya konmasını amaç edinen araştırmacının, empatik becerilere sahip olması, görüştüğü kişilerin perspektifini ve algılarını anlamaya çalışması da çok önemlidir. Bu şekilde araştırmacı ile katılımcı arasında daha etkili bir iletişim kurulması ve görüşülen kişinin samimi bir biçimde tecrübelerini aktarması mümkün olacaktır (Yıldırım, 1999:11-12-13).

Feminist araştırmacılar, dünyanın nasıl işlediğini öğrenmek adına öteki insanlara dair derinlemesine bir anlayış edinerek insan deneyiminin büyük çeşitliliğinin değerini bilmeye çalışır ve bu doğrultuda ortak insanlığı daha iyi kabul etmeyi isterler. Dolayısıyla inceledikleri insanlarla etkileşime girer ve onlarla bir bağ kurarak iş birliği yaparlar. Araştırmacı bir anlamda kendi kişisel yaşamıyla profesyonel yaşamını birbiriyle harmanlar.  rneklemek gerekirse, feminist araştırmacı görüşme yaptığı kişinin deneyimlerini anlamaya çalışırken hem empati kurar hem de kendi duygu ve deneyimlerini paylaşır. Söz konusu süreç araştırmacı ve katılımcı arasında zamanla olgunlaşan kişisel bir bağın kurulmasını da sağlar ( akır, 2016: 275).

Araştırma yapılırken elde edilen bulgular betimsel, içerik, söylev ve metin analizi gibi farklı analizlere tabi tutulurlar (Baltacı, 2019:377). Görüşme ve gözlem sonucu elde edilen veriler düzenlenerek ve yorumlanarak okuyucuya sunulur. Veriler ayrıca, daha önceden belirlenmiş temalara göre sınıflandırılır, özetlenir ve yorumlanır. Bulgular arasında neden-sonuç ilişkisi kurulur ve karşılaştırmalar yapılır (Karataş, 2015:73). Bu yaklaşımda araştırmacı görüştüğü ya da gözlemiş olduğu katılımcıların görüşlerini daha dikkat çekici bir şekilde yansıtabilmek için doğrudan alıntılara sık sık yer verebilmekte ve böylece bulguları okuyucuya ilgili çekici bir tarzda, özetlenmiş ve yorumlanmiş bir biçimde sunabilmektedir (Ertugay, 2019:61).

Sonuç olarak, insan davranışlarını konu alan araştırmalarda öznellik sayısal veriler kadar önemlidir. Bu nedenle, araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve bu kapsamda betimsel analiz ve yorumlamalar yapılmıştır. Araştırmanın öznesi olan otobüs şoförü, taksii şoförü ve vatman kadınlarla yapılan görüşmeler ve edinilen bilgiler çerçevesinde, ulaşım sektöründeki kadınların deneyimleri, kazanımları ve anlatımları üzerinden, bu sektörde kadın olarak nasıl bir yer edindiklerine, pozitif ayrımcılığa bakış açılarının nasıl olduğuna dair bilgi ve yorumlara toplumsal cinsiyet perspektifinden ulaşılmaya çalışılmıştır.

3.6. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplamak için yarı yapılandırılmış bireysel görüşme formu kullanılarak belirlenen örneklemdeki kurum ve taksii duraklarında çalışan toplamda 14 kadınla derinlemesine görüşme yapılmıştır. Bireysel görüşme formunun hazırlanması aşamasında literatür taramasından faydalanılmıştır. Görüşme sorularına demografik bilgileri ölçen sorular da dâhil edilmiş, sorular katılımcıların vereceği cevaplar neticesinde çeşitlilik göstermiştir. Bu bağlamda veri toplamak için oluşturulan görüşme soruları, öncelikle bir kadın otobüs şoförü ve bir vatmanda deneme amaçlı uygulanmış, eksik görülen yerler yeniden düzenlenerek diğer katılımcılara bu sorular y neltirmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme sorularıyla katılımcıların ulaşım sektöründe çalışmayı tercih etmelerinde bir kadın olarak rol algılarına ilişkin düşüncelerini ortaya çıkarmaya ve erkek mesleği olarak görülen bu mesleklerde kariyerini sürdürmek isteyen kadınların karşılaştığı zorluklara yönelik sorular sorulmuştur. Sorular katılımcıya yöneltilmeden önce çalışmanın amacına ilişkin detaylı bir açıklama yapılmıştır. Görüşmeler katılımcıların kendilerini rahat hissettiği bir ortamda ve kendilerinin belirlediği bir zamanda yapılmıştır. Ses kayıt cihazıyla görüşmelerin kayıt altına alınacağına dair bilgi verilmiş ve bu konuda izinleri alınmıştır. Kayıt cihazıyla kaydedilen görüşmeler bilgisayarda yazılı hale getirilmiş, görüşme metinleri incelenerek önemli konular belirlenmiştir. Bu konular tematik olarak sınıflandırılmış ve analiz edilmiştir. Katılımcılara sorulan sorular şu şekildedir;

1. Mesleğe başlama sürecinizi anlatır mısınız, neden bu mesleği seçtiniz?
2. Bu mesleği seçerken mesleğiniz konusunda cinsiyet ile ilgili bir endişeniz oldu mu? Evet, ise açıkla mısınız?
3. Mesleğinizi seçerken ailenizin ve çevrenizin (akraba, arkadaş, komşu vb.) tepkisi nasıldı, nasıl karşıladılar? Size destek oldular mı? Evet, ise nasıl?
4. Mesleğinizde kadınların erkeklere göre avantajları ya da dezavantajları var mı? Varsa nelerdir?
5. Çalışma ortamınızdan ve arkadaşlarınızdan memnun musunuz? Hayır, ise neden?
6. Bu mesleği seviyor musunuz ve bu mesleğe devam etmeyi düşünüyor musunuz?
7. Bu meslekle ilgili diğer kadınlara bir mesajınız var mı? Tavsiye ediyor musunuz?
8. Pozitif ayrımcılık hakkında ne düşünüyorsunuz? Sizce çalıştığınız kurum kadınlara pozitif ayrımcılık tanıyan uygulamalara sıcak bakmalı mı? Evet, ise neden?

3.7. Araştırmanın Bulguları

3.7.1. Katılımcıların Demografik Profilleri ve Mesleki Bilgileri

Araştırmaya katılan katılımcıların isimleri üç farklı şekilde kodlanmıştır. Kodlama yapılırken otobüs şoförleri için ‘O’, vatmanlar için ‘V’, taksi şoförleri için ise ‘T’ harfi kullanılmış ve bu kodlamalar rakamlarla görüşme sıralarına göre numaralandırılmışlardır. Katılımcılarla yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen demografik veriler ve mesleki deneyim süreleri aşağıdaki Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3. 1 Katılımcıların Demografik Profilleri ve Mesleki Deneyim Süreleri

Katılımcı	Statü	Yaş	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Eğitim Durumu	Hizmet Yılı	Mesleki Deneyim (Yıl)
O1	Otobüs Şoförü	48	Evli	1	Lise	3	10
O2	Otobüs Şoförü	36	Bekâr	1	Üniversite	1	8
O3	Otobüs Şoförü	44	Bekâr	3	İlkokul	2	19
O4	Otobüs Şoförü	43	Bekâr	2	Lise	1,5	1,5
O5	Otobüs Şoförü	52	Evli	3	İlkokul	3	9
O6	Otobüs Şoförü	50	Evli	1	Lise	2	6
V1	Vatman	28	Evli	1	Ön Lisans	5	5
V2	Vatman	32	Evli	1	Üniversite	9	9
V3	Vatman	39	Bekâr	-	Üniversite	10	10
V4	Vatman	34	Bekâr	1	Lise	2	2
V5	Vatman	32	Evli	1	Ön Lisans	4	4
V6	Vatman	33	Bekâr	-	Ön Lisans	2	2
T1	Taksi Şoförü	41	Bekâr	2	İlkokul	1	1
T2	Taksi Şoförü	68	Bekâr	-	İlkokul	10	30

Tablo 3.1’de belirtildiği üzere, katılımcıların üçü bekâr, beşi bekâr anne, altısı da evli ve çocuk sahibidir. Katılımcıların eğitim durumları mesleklerine göre farklılaşmaktadır. Evren ve örneklem bölümünde de belirtildiği gibi üniversite mezunu katılımcıların çoğunluğunun vatman olarak görev yaptığı görülmektedir. Bunun sebebi vatmanlığın tercihen en az teknik bir lise veya bir üniversite mezununa açık olmasıdır. Öte yandan otobüs ve taksi şoförlerinde eğitim durumunun farklı olduğu görülmektedir. Bu mesleklere herhangi bir eğitim şartı konulmaması ve sadece kullandıkları aracın gerektirdiği ehliyet türünün önceden edinilmiş olması durumu açıklar niteliktedir. Konuyla ilgili katılımcılardan V2 şunları ifade etmiştir:

V2: “Makine bölümünden mezun oldum. Okuduğum şehirde bulunan raylı sistemler Antalya’daki raylı sistemlerden daha eskidir. Okula gidip gelirken binerdim ve ilgimi çekerdi. Mezun olduktan sonra işe nasıl alındığına dair şartlarını araştırmıştım. Ben araştırmaya başladıktan bir 3-4 ay sonra iş ilanlarından Antalya’ya vatman alımı olacağını duydum. Teknik bölüm mezunlarının alınacağı şartı vardı. Bu şartları taşıyınca başvurmak istedim. Başvurdum ve kabul edildim”.

Teknik bir bölüm mezunu olan V2’nin ifadesinden, okuduğu bölümle şu anda yaptığı meslek arasında herhangi bir bağlantı bulunmakta ve katılımcının vatmanlığa olan ilgisinin yine bu vesileyle oluştuğu anlaşılmaktadır. Öte yandan O4’ün ifadelerinden otobüs şoförlerinin işe alım koşullarının, kullanacakları aracın gerektirdiği ehliyet türünü edinmelerine ve kurum tarafından tâbi tutulan test sürüşleri sonucunda başarılı olmalarına bağlı olduğu görülmektedir.

O4; “Ağır vasıta ehliyetimi elime alır almaz şu an çalıştığım kurum tarafından test sürüşlerine çağırıldım ve aynı gün içinde işe kabul edildim. 15 gün sonra da yani Temmuz 2018’de işime resmen başlamış oldum”.

Katılımcıların mesleki deneyim ve bulundukları kurumdaki hizmet sürelerinde meslekler arası gözle görülür bir farklılaşma söz konusudur. Vatman katılımcıların tümünün mesleki deneyim ve hizmet sürelerinin aynı olmasının sebebi, bu mesleğe ilk olarak çalıştıkları kurum bünyesinde aldıkları eğitimin ardından başlamış olmalarıdır. Taksi şoförü ve otobüs şoförü olarak görev yapan katılımcılardan bazıları ise daha önce farklı kurumlarda da bu mesleği icra ettiklerini dile getirmişlerdir. Mesleki deneyimi daha eskiye dayanan otobüs şoförlerinden O1 konuyla ilgili şunları ifade etmiştir;

O1; “Eşim 5 yıl önce iflas etti, psikolojisi bozulduğu için bir süre çalışmadı ve ben iş arayışına girdim. İşte erkek tembel olunca kadın tırmanışa geçiyor, mücadeleye giriyor. Ama eşim batmamış olsaydı belki de ben hala altın günlerinde geziyor olacaktım.”

O1’in ifadelerinden çok farklı noktalara temas ettiği görülmektedir. Eşinin iflası nedeniyle iş hayatına girmek durumunda kaldığını ifade eden katılımcı, bir anlamda evin maddi yükünü üstlenmeyi kabul ederek çıktığı bu yolda başarıya nasıl adım adım ulaştığını ve hayat mücadelesiyle nasıl başa çıktığını gözler önüne sermiştir. Bu vesileyle eski ve yeni yaşantısı arasında bir mukayeseye giderek şu anda ne kadar mutlu olduğunu da ifade etmektedir.

3.7.2. Ulaşım Sektöründe Çalışmaya Karar Verme Süreci ve Sebepleri

Tarihsel olarak bakıldığında ulaşım sektörünün hem istihdam hem de teknik açıdan genellikle erkek egemen bir sektör olduğu bilinmektedir. Bu nedenle Türkiye’de kadın işgücünün bir hayli az olduğu ve bölgelere göre eşit dağılmadığı görülmektedir. Büyükşehirlerde kadın vatman ve otobüs şoförlerine rastlamak mümkündür. Bunun nedeni büyükşehirlerdeki belediye başkanlarının bunu teşvik edici uygulamaları gerçekleştirmesidir. Fakat küçük şehirlerde bu tür uygulamalara pek rastlanılmamaktadır. Oysaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesinde kadın istihdamını artırıcı tedbirler alınması ve bu yönde politikalar geliştirilmesi temel bir araçtır. Kadın istihdamının bürokratların kişisel tercihlerine bırakılmaması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi açısından önem arz etmektedir (Sapaz ve Ulutaş, 2015:161).

Türkiye’de kadınların bazı mesleklerde çalışmamaları gerektiğine ilişkin algı, gelenek ve görenekler, kültürel ve dini değer yargılarıyla temellendirilmiştir. Kendilerini farklı mesleklerde göstermek isteyen, toplumsal yargılardan bağımsız bir şekilde kendilerine uygun gördükleri meslekleri yapmak isteyen kadınlar nadir de olsa bunu başarabilmekte ve bunun için çaba göstermektedirler (Sapaz ve Ulutaş, 2015:160). Bu bölümde katılımcıların ulaşım

sektöründe çalışmaya karar verme süreçlerine değinilerek, kararlarının altında yatan nedenler yorumlanmaya çalışılacaktır. Fakat öncelikle kadınların bu sektörü seçme nedenlerini kısaca özetlemekte fayda görülmektedir. Bu nedenler şöyle sıralanabilir;

- Bir aile üyesinin aynı sektörde çalışıyor olması;
- Yakın çevre ve arkadaşlardan alınan tavsiyeler;
- Bu tür işlere ilgi duymak (örneğin araba kullanmayı sevmek ve bu işin faydalı ve güvenilir olacağına inanmak);
- Daha önceden farklı bir kurumda şoför olarak çalışmış olmak;
- Kurum içinde farklı bir görevden şoförlüğe terfi etmek (Örneğin muavinlikten otobüs şoförlüğüne);
- Herhangi bir yerde söz konusu iş ilanını görüp başvurmaya karar vermek (ITF, 2013:1).

Yukarıda yer alan maddelerden anlaşılacağı üzere, katılımcıların ulaşım sektöründe çalışmaya karar verme nedenleri çeşitlilik göstermektedir. Bahsi geçen maddeler rehberliğinde katılımcıların bu sektörde çalışmayı tercih etme nedenleri tek tek incelenmiş ve literatürle beraber yorumlanmaya çalışılmıştır.

3.7.2.1. Aile Bağlantısı

Yapılan görüşmeler neticesinde her bir katılımcının mesleğe başlama öyküsünün farklı nedenlerle şekillendiği görülmektedir. Aile üyelerinden birinin ulaşım sektöründe çalışıyor olması kadınların üzerinde özendirici bir etki bırakabilmektedir. Konuyla ilgili O3, çocukluktan bu yana araba kullanmaya meraklı olduğunu ve araç kullanmayı zaruri bir nedenden dolayı eşinden öğrendiğini şu şekilde ifade etmiştir:

O3: “Eski eşimle beraber İzmir- Erzurum arası kamyonla sebze taşırdık. Tüm bir yıl olmasa da yazın eşime yardımcı oluyordum. İlk kez aracı bana eski eşim kullandırmıştı. Zaruri bir durumda benim aracı kullanmam gerekti. Eşim de bana vitesi 1’e takarak hiçbir yeri ellemeden direk git dedi. Ben de söylediklerini aynen yaptım ve eve gidebildim. Zaten çocukluğumdan beri bir merakım vardı.”

Katılımcının, evin gelirine -dolaylı da olsa- katkıda bulunabilmek adına eşine destek olduğu görülmektedir. Eşine koşulsuz destek sağlayan katılımcının zaruri bir durumda kendi çabasıyla araç kullanmayı öğrenmesi ve zaten çocukluğundan bu yana araç kullanmaya ilgi duyması bu mesleği seçme nedenlerini doğrular niteliktedir. Bu olay elbette ki katılımcının ileride bu mesleği seçmesinde en belirleyici faktör olmuştur. Öyle ki bu meslekten ilk olarak para kazanmaya kargo ve tur şirketlerinde şoförlük yaparak başlamıştır. Fakat daha bazı nedenlerden dolayı işinden ayrılmak durumunda kalmıştır.

O3: İlk bu meslekten para kazanmaya başladığım yıl 2001’di. Birçok kargo ve tur şirketlerinde şoförlük yaptım bir süre. Kargo şirketinde şoför olarak çalışmaktan memnundum fakat bazı nedenlerden dolayı ayrılmak zorunda kaldım.”

Benzer şekilde ehliyeti olmadan araç kullanmayı öğrenen ve ailesinden etkilenecek bu meslekte çalışmaya karar veren otobüs şoförü O6’nın ifadelerinden hedeflediği noktalara çabalayarak ulaştığı görülmektedir. O6 konuyla ilgili şunları ifade etmiştir:

O6: “Aileden gelen bir durum bu. Babam değildi belki ama dayılarım ve abim otobüs şoförüydü. Bende de bu sayede şoförlüğe karşı bir ilgi oluştu. Liseyi bitirip evlendim. Eşim de taksi şoförü. Bana araç konusunda ilk hocalık yapan eşimdir. Ehliyetim olmadan kendi çabalarımla sürmeyi öğrendim. İş hayatıma ilk direksiyon eğitimi yaparak başladım. Ehliyetimin türünü de bu süreçte büyüttüm. Bir otobüsüm olsun hep isterdim. Tüm sevenlerimi bindirip gezdirmek isterdim.”

Aynı kurumda vatman olarak görev yapan V1, bu mesleği seçmesindeki en büyük nedenin dedesi olduğunu belirtmiştir. Dedesinin bir makinist emeklisi olduğunu, çocukluğunda onu severek izlediğini ve bu nedenle aklının bir köşesinde bu sektörde çalışma arzusunun olduğunu söylemiştir.

V1; “Dedem makinist emeklisi. Çocukken hep dedemin trenle gelmesini beklerdim. Ona yemek götürürdüm. Trenin içine girip gezmeyi çok severdim. Çocukluktan gelen bir arzu bu mesleği yapmak.”

Ulaşım sektöründe çalışmak her ne kadar çocukluk hayallerinden biri olsa da lise yıllarında farklı bir alana yoğunlaşan katılımcı, yanlış bir seçim yaptığını sonradan fark ederek makinist olmaya karar vermiştir. Bu alanda eğitimini tamamladıktan sonra özellikle büyükşehirliere öz geçmişini göndererek iş başvurusunda bulunmuştur.

V1: “Aslında lisede çocuk gelişimi okudum. Aklımda iki meslek vardı: Ya okul öncesi öğretmen olmak ya da makinist olmak. Yanlış bir tercih yaptığım için okul öncesi öğretmenliğini tutturamadım. Sonra düşündüm ve makinistliğe yoğunlaşmaya karar verdim. 7 büyük ile cv gönderdim: Antalya, Ankara, İstanbul, İzmir, Eskişehir vs. Nasip Antalya’yaymış.”

Bir diğer vatman katılımcı V6’nın ifadelerinden, bu mesleği yapmaya karar vermesinde ulaşım sektöründe çalışan aile üyelerinin belirleyici bir rol oynadığı ve bu nedenle işini severek yaptığı anlaşılmaktadır.

V6; “Ben üniversitedeyken Antalya’da bu mesleğin açıldığını duydum. Normalde araba kullanmayı çok severim. Babamlar da şehir içi ulaşımında çalışıyorlardı. Dolmuşumuz vardı. Belki de genlerden geliyor, benim de ilgimi çekiyordu. Sonra kendi kendime bu mesleği neden icra etmeyeyim ki dedim ve başladım. Memnunum çok da severek yaptığım bir iş. Yaklaşık iki yıldır bu işte çalışıyorum.”

Görüldüğü üzere katılımcılar, dolaylı da olsa ulaşım sektöründe çalışan ya da bir şekilde araç kullanarak geçimini sağlayan aile üyelerinin herhangi birinden etkilenecek ilgili alana yönelmiştir. Bazı katılımcılar ise baba, abi, dayı gibi aile fertlerinin kendi şahsi araçlarını kullanırken onları izlediklerini ve böylece bu mesleğe karşı bir sempati duymaya başladıklarını ifade etmişlerdir. O2'nin konuyla ilgili yorumu şu şekildedir;

O2; “Babam araç kullanırken hep onu izledim. İlk ısrar edip baba ne olur bir kez de bana kullandırsana dediğinde bana izin verdi. Çünkü nasıl olsa yapamam diye düşünmüştü. Ama ben direksiyonun başına oturur oturmaz hiçbir yönlendirmeye ihtiyaç duymadan arabayı kullandım. Babam çok şaşırmıştı. Kızım nasıl öğrendin sen diye sorunca, ben de baba seni izleyerek öğrendim diye cevap verdim. Yani küçüklükten bu yana araç kullanmaya yönelik bir merakım hep vardı.”

Sonuç olarak üç otobüs şoförü ve iki vatmanın ifadelerinden, mesleği seçme nedenlerinin arasında aile bağlantısı da olduğu görülmektedir. Kimi eşinden, dayısından, kimi ise babasından ya da dedesinden etkilenecek bu mesleği yapmaya karar vermiştir. Birkaçı çocukluktan gelen bir hayali gerçekleştirdiğini belirtirken, diğerleri ise eşlerinin desteğiyle araç kullanmaya başladıklarını ifade etmiştir. Ailelerinden özellikle eşlerinden destek alarak bu mesleği seçiyor oluşları sevindirici bir durumdur. Bu durum toplumsal cinsiyet kavramının aslında ilk başta çekirdek aileden başladığı ve şekillendiği gerçeğini de ortaya koymaktadır.

3.7.2.2. Farklı Kurumlarda Aynı Mesleğe Başvurma

Katılımcılardan özellikle otobüs şoförlerinin şu anda çalıştıkları kurumda istihdam edilmeden önce yine benzer pozisyonlarda çalışmış olmaları, bu mesleği severek yaptıklarını ve çalışırken kendilerini güvende hissettiklerini ortaya koymaktadır. Fakat çalışma şartları bakımından özel sektörün oldukça sıkıntılı olduğunu belirten otobüs şoförleri kurumsal bir yerde çalışmanın hem sosyal hem de ekonomik açıdan daha faydalı olacağını düşünerek şu anda çalıştıkları kuruma başvurdıklarını ifade etmişlerdir. Bilindiği üzere çalışma koşulları işveren tarafından sağlanan imkânlardır. İşveren, çalışanın konforlu ve sağlıklı bir ortamda çalışmasını sağlamalıdır. Bu da iş yerinin fiziki yapısı ile ilgili bir durumdur (Eroğlu'dan akt. Eceoğlu, 2020:9). Uygun olmayan fiziki ortamlarda çalışmak, çalışanın memnuniyetsizliğine yol açmakla birlikte (Telman ve Ünsal'dan akt. Eceoğlu,2020:9) performansını da olumsuz yönde etkileyecektir. Ardıç ve Baş'a göre (2002:92) de iş görenin işini yaptığı yerin fiziki koşulların uygunluğu verimlilikte etkili bir faktördür, bu nedenle çalışılacak alanların fiziki koşullarının çalışanların tatmini ve doyumunu arttıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir (Ardıç ve Baş'tan akt. Çoban, 2017:13). Katılımcılardan O2, daha önce de turizm sektöründe aynı mesleği icra ettiğini; ancak çalışma ortamındaki olumsuz fiziki koşulların kendisini rahatsız ettiğini ve

bu nedenle düzenli bir hayata geçmek için daha kurumsal bir çatı altında çalışmaya karar verdiğini belirtmiştir:

O2; “Daha önce turizm sektöründe şoförlük yaptım. O zamanlar gece de çalışmak durumundaydık. Katlanabilir yataklarımız vardı. Otobüsün içinde yatıp uyuyorduk. Bir süre sonra artık bu iş beni yormaya başlayınca bıraktım. Sonra artık kızım da büyüdüğü için ve ona güzel bir gelecek hazırlamam gerektiği için kurumsal bir yerde çalışmamın daha iyi olacağını düşünerek şu anda çalıştığım işe başvurudum. Mülakattan ve test sürüşlerinden geçip başarılı oldum ve başladım. İşimden memnunum.”

Mesleki anlamda aynı işe devam ederek geçimini sağlamaya karar veren bir diğer katılımcı O1, çalışma koşullarının çalışan açısından çok önemli olduğunu ve çalıştığı kurumun söz konusu koşullarının aslında bu işi seçme nedenlerinden biri olduğunu ifade etmiştir. Severe devam ettiği bu meslekte fiziksel olarak yorulmadığının altını özellikle çizen katılımcı şunları aktarmıştır:

O1: “Daha önce direksiyon eğitmenliği yaptım. Orda da çok çalıştım fakat çok az para kazandım. Kuruma para kazandırdım sadece. Hala bunu düzeltemediler. Zaten bu işi insanlar ek iş ya da emekliliğinden sonra yapıyorlar. Bu işi seçme nedenlerimi şöyle sıralayabilirim:

- ✓ Araç kullanmayı çok seviyorum.
- ✓ Yorucu bir iş değil, eve de enerjim pekâlâ kalabiliyor.
- ✓ Çalışacağım işin rahat bir iş olmasını istemiştım. Öyle de oldu. Bedenen hiç yorulmuyorum, oturarak yapıyorum işimi.”

Özetlemek gerekirse, bir kurumun hem fiziksel hem de maddi açıdan çalışanlarına uygun koşullarda iyi fırsatlar sunması özellikle kadın çalışanları motive etmekte ve işlerini daha severe yapmalarını sağlamaktadır. Çalıştığı ortamdan memnun olan kadın bunu özel hayatına da yansıtmakta ve bu sayede iş ve aile dengesini daha iyi kurabilmektedir.

3.7.2.3. Meslekler arası Geçiş

Katılımcılar arasında daha önce aynı sektörde fakat farklı bir görevde çalışmış bir otobüs şoförü bulunmaktadır. Kadınların bu mesleği seçme nedenleri arasında yer alan “kurum içinde farklı bir görevden şoförlüğe geçiş” bu örneği destekler niteliktedir. Öyle ki aynı iş ortamında çalışan kişiler, izleyerek deneyimlediği mesleklere geçiş yapabilmekte, çalışma ortamına da yabancı olmadıkları için endişesiz bir şekilde çalışabilmektedirler. Katılımcılardan O5’in bu konuya ilişkin aktarımları şu şekildedir;

O5: “Otobüslerde hosteslik yaptım. Ailemden bir yardım alamadığım için bu işe devam etmek zorunda kaldım ve bir gün yolum Antalya’ya düştü ve buraya yerleşmeye karar verdim. Hosteslik yaptıktan sonra turizmde şoför olarak çalıştım. Çünkü bu ortamı biliyordum. Gördüğüm ve bildiğim bir işti. Bende büyük araç kullanma hayali hep vardı.”

Katılımcının ifadelerinden daha önce de ulaşım sektöründe farklı bir meslekte yani otobüslerde hosteslik yaparak geçimini sağladığı anlaşılmaktadır. Geçmişinde pek çok talihsizlikler ve sıkıntılar yaşamış olan katılımcı hostesliğe bu nedenle devam ettiğini belirtmiştir. Ailesinden herhangi bir destek almayan katılımcı bulunduğu sektörün atmosferini solumuş ve aynı sektörde farklı pozisyonlarda çalışabileceği kanaatine varmıştır. Katılımcı, bir arkadaşının tavsiyesi üzerine şu anda çalıştığı kuruma başvuruda bulunmuştur.

O5: “Turizmde bir arkadaşım bana şu anda çalıştığım kurumdaki otobüs şoförlüğünden bahsetti. Ben de önce biraz tereddüt ettikten sonra başvurmayı kabul ettim. Test sürüşlerinden geçtim ve bu işe başladım. 3 yıldır bu mesleği icra ediyorum.”

Katılımcı ulaşım sektöründeki hosteslikle başladığı çalışmaya hayatını devam ettirebileceğini düşünerek şoför olmaya karar vermiştir. İlk olarak turizmde şoförlük hayatına başlayan katılımcı bir arkadaşının tavsiyesi üzerine şu anda çalışıyor olduğu kuruma otobüs şoförü olarak başvurmuş ve kabul edilmiştir. Katılımcının bu ifadelerinden, büyük araç kullanma hayali olmasına rağmen bildiği ve alıştığı bir sektörde çalışmanın kendisini iyi hissettirdiği sonucuna ulaşılmaktadır.

3.7.2.4. Çevre ve Arkadaşlardan Tavsiyeler

İş arayan kişi ne tür bir iş aradığını yakın çevresi ve akrabalarıyla paylaşarak iş bulabilmektedir. Toplum nezdinde açık iş ve niteliği hakkında daha sağlıklı ve doğru kararların akraba-eş-dost modeli ile öğrenildiği bilinen bir durumdur. Bu model, bireye tavsiye ve referans ilişkisine bağlı olarak iş bulma noktasında bazı avantajlar sağlamakta ve iş arama sürecinde daha geniş bir iş arama ağı yaratmaktadır. (Weber-Mahringer’den akt. Tutar, 2015:98). Eş, dost, akraba, arkadaş ve yakın çevreden tavsiyelerle iş bulan katılımcılardan V5 şunları söylemiştir:

V5: “Kızım 1 yaşındayken şu anda çalıştığım kuruma başvurmuştum. Birkaç arkadaşım vardı bu işe giren veya girmek isteyen. Onlardan duymuştum alım olduğunu. Fakat bana geri dönüş olmamıştı. Artık kızımı büyütür bu şekilde yaşar giderim diye düşünürken, ek alımlar başladı ve kurumdan beni aradılar.”

Uzun bir süre tamamen farklı bir sektörde çalışan ve çocuk sahibi olduktan sonra iş değişikliği yapmak durumunda kalan V4 ise, çevresindeki bazı kişilerden vatmanlığa alım olduğunu duyduğunu ve bu nedenle bu işe başvurduğunu şu sözleriyle anlatmıştır:

V4: “Normalde tıbbi sekreterlik yapıyordum. 9 yıl hastanede çalıştım. Çocuğumu doğurduktan sonra iş değişikliği yapmak durumunda kaldım. Sonra bazı çevrelerden bu işe alım olduğunu duydum. İlgimi çekti. Form verdim. Şans eseri oldu.”

Yakın çevresi vesilesiyle bu iş ilanından haberdar olan V3, bu meslekle ilgili herhangi bir bilgiye sahip olmadan vatmanlığa başvuruda bulunmuştur. Zira bu bilgi eksikliğinin nedeni o dönemde Antalya’ya tramvayın henüz gelmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle katılımcı Antalya’daki ilk kadın vatmanlardan biri olduğunun da altını çizmektedir. Katılımcı ayrıca bu işe başvurma amacının başta tamamen işsizlikten kaynaklandığını belirtmiştir. Ekonomik sıkıntı yaşayan kadınların bilgi sahibi olmadıkları alanlara bile büyük bir cesaret göstererek başvuruda bulunmaları her ne kadar sevindirici bir durum gibi gözükse de aslında bu durum onların ne kadar çaresiz olduklarını da ortaya koymaktadır.

V3: “Açıkçası işsiz olduğum için bu işe başvurdum. Vatmanın ne olduğunu bile bilmiyordum. Ben buradaki ilk vatmanlardan biriyim. Şu an çalıştığım kuruma vatman alımı olduğunu yakın çevremden duymuştum. İlk defa Antalya’ya tramvay gelecekti. Ben de başvurdum.”

Sonuç olarak, özellikle vatman olarak çalışmaya karar veren katılımcıların yarısı eş, dost, akraba ve arkadaşlarından aldıkları tavsiyeler doğrultusunda bu mesleğe başvurduklarını belirtmişlerdir. Kimi vatmanlığın ne olduğunu bilmeden ve işsiz olduğu için bu işe başvururken, kimi ise farklı mesleklerde deneyim kazanmasına rağmen bu mesleği tercih ettiğini ifade etmiştir.

3.7.2.5. İş İlanı Aracılığıyla Başvurma

Günlük gazete, dergi ve iş ilan sayfaları birçok kişinin iş arama sürecinde başvurduğu yöntemlerdendir. Özellikle bazı mesleki dergilerde o mesleklere ilişkin iş ilanları yer almaktadır. İş arayan kişiler, bu tür ilanlar aracılığıyla, açık işin niteliğine ilişkin her türlü bilgiye kolay bir şekilde ulaşabilmektedir (Tutar, 2015:98). Ayrıca, firmaların hemen hemen hepsinin oluşturdukları internet sayfaları aracılığıyla çeşitli duyuru ve işe alım ilanları kolay ve hızlı bir şekilde duyurulmaktadır. Kurumların açık iş pozisyonlarına yönelik gerekli tüm ilan bilgilerini internet ve sosyal medya üzerinden duyurabilmesi hem ilgili kurum ve firmalara hem de iş arayanlara çok büyük avantajlar sağlamaktadır (Borjas’dan, akt. Tutar, 2015:98). İş arayanlar bu kanallarla daha hızlı bir şekilde iş bulabilmektedir.

Katılımcılardan teknik bölüm mezunu V2, iş ilanlarını takip ettiğini ve bu vesileyle söz konusu kurumda vatman olarak işe başladığını aktarmıştır:

V2: “Mezun olduktan sonra işe nasıl alındığına dair şartlarını araştırmıştım. Ben araştırmaya başladıktan bir 3-4 ay sonra iş ilanlarından Antalya’ya vatman alımı olacağını duydum. Teknik bölüm mezunlarının alınacağı şartı vardı. Bu şartları taşıyınca başvurmak istedim. Başvurdum ve kabul edildim”.

Katılımcının ifadelerinden, yapmak istediği mesleğin eğitimini alarak bu meslekte istihdam edilmeye ilişkin her türlü bilgiyi araştırdığı sonucu çıkarılmaktadır. Ayrıca bu durum katılımcının bilinçli bir şekilde hareket ettiğini de göstermektedir. Zira kendi vasıflarına göre iş aramanın ve nihayetinde uygun bir meslekte istihdam edilmenin en tabii sonucu budur.

3.7.3. Mesleki Kaygı ve Endişeler

Günümüzde ulaşım sektöründe çalışan kadınların sayısı az da olsa giderek artmaktadır. Erkek becerisi gerektiren bir sektör olarak anılması şüphesiz toplumun bazı kanıksanmış değer yargıları neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu sektördeki kadınların başarı öykülerinin artması bu yanlış algıyı yıkmasa da sarsmaya başlamıştır. Fakat yine de ezici bir çoğunluk hala bu algının tesiri altında kalmaya devam etmektedir.

Erkek egemen bir alan olarak nam salmış ulaşım sektöründe istihdam edilmek isteyen kadınlar, elbette ki toplumsal cinsiyet eşitliği bilincine ve güçlü iradeye sahip bir kadın duruşu sergilemektedirler. Kiminin severek, kiminin farklı nedenlerle girdiği bu sektörde tutunabilme ve toplumun kalıplaşmış değer yargılarını kırabilme düşüncesi, kadınların işe başlarken endişe duymalarına sebep olmuştur. Bu sektöre gönüllü olarak katılmak isteseler de toplumu sarıp sarmalayan ön yargılar onları da etkilemiş, bu nedenle cesaretleri zedelenmiş, işe başvurma ve giriş esnasında endişeyle dolu bir süreç geçirmişlerdir. V4 endişelerini şu şekilde ifade etmiştir:

V4: “Başta çok korktum. Bir erkek mesleği olarak bilinen bu işte çalışacaktım. Yapabilir miyim diye çok ikilemde kaldım. Çünkü bu sektörle alakalı önceden hiçbir şey düşünmemiştim. Hatta ehliyetimi bile işe başlamadan önce yakın bir zamanda almıştım. Ama dediğim gibi bu endişeler işe başladıktan sonra kayboldu. Hangi meslek olursa olsun eğer benim işimse en iyi şekilde yapmak isterim. Bu her çalıştığım sektörde geçerliydi. Bu yanımda işimi bana sevdirdi. 2017 yılında bu işe başladım.”

Benzer endişeleri yaşayan V2 de, bu endişelerin mesleğe alışmaya başladıktan sonra kaybolduğunu belirtmiştir. Toplum nezdinde ulaşım sektörünün teknik bilgi ve beceri gerektirdiğine ve erkek egemen alan olduğuna yönelik bir algı yaratılması bu sektörde çalışmak isteyen kadınların da bilinçaltına ister istemez yerleşmiştir. Ulaşım sektöründe çalışmak isteyen kadınları büyük endişelere sürükleyen bu yerleşmiş algı, belki de birçok kadını bu işe başvurma düşüncesinden bile vazgeçirmiştir. Bu düşünceden kurtulmayı başaran ve büyük bir cesaret göstererek vatman olmaya karar veren V2 konuyla ilgili şunları söylemiştir:

V2: “Başta vardı elbette. Kocaman bir tramvayı kullanıp idare edecek ve yolcu taşıyacaktım. Herkesin sorumluluğu sende. İnsanlar küçücük bir arabayı bile zor kullanırken ben kocaman tramvayı kullanacaktım. Bu düşünce beni başta ürküttü. Ama sonradan işin içine girince alıştım. İlk bayan vatman olarak ben başvurmuştum ve eğitimde de tek bayan bendim. Başlangıçta teknik bir eğitim aldık. Sonra uygulama boyutuna geçtik. Hatta çıkıp sürüş denemeleri yaptık. Sınavların hepsinden başarıyla geçtim.”

Tramvay sürücülerinden V3, diğer katılımcılar gibi çok sayıda yolcunun sorumluluğunu üstlendiği için başlangıçta çok kaygılandığını, fakat daha sonra bu kaygıların yersiz olduğunu şu sözleriyle ifade etmiştir:

V3:” Evet vardı. Bir korku sardı beni. Acaba tramvayı sürebilir miyim diye. Çünkü 65 ton araç, 35 metre. İçindeki 300-400 insanın sorumluluğunu alıyorsunuz. Dışarıdaki insanlara ona keza dikkat etmek zorundasınız. Bu nedenlerden dolayı ilk etapta korktum. Ama sonradan bu işi yapanların benden bir farkı olmadığını görünce endişelerim kaybolmaya başladı. O cesaretle 10 yıldır bu işte çalışıyorum.”

V3’ün aksine vatmanlığın aslında zor bir meslek olduğunu belirten V5 eğitim sırasında çok zorlandığını ve zaman zaman vazgeçmeyi düşündüğünü söylemiştir. Katılımcı ayrıca mesleğinin dikkat, teknik bilgi ve güç gerektiren sorunlara açık olduğunu, fakat buna rağmen işini severek yaptığını dile getirmiştir.

V5: “Vatmanlığa alım başladı ve beni aradılar. Geldim ve eğitime katıldım. Çok zor bir eğitimden geçtik. Başlangıçta çok zorlandım. Vazgeçmek istediğim zamanlar bile oldu. Fakat sonradan alıştım ve sevdim. Bu iş biraz da güç gerektiren bir iş. Bazı acil durumlarda güç gerektiren teknik sorunlara müdahale etmek durumunda kalabiliyoruz. Çok nadir olsa da bu gibi durumları yaşayabiliyoruz.”

Otobüs şoförlüğü yapan katılımcı O1 de, işe başvurma sürecinde özellikle eşinin tutumundan kaynaklı endişelerinin olduğunu ifade etmiştir. Bu endişelere rağmen almış olduğu kararı uygulayan O1, işe başladıktan sonra kendine olan güvenini nasıl kazandığını şu sözleriyle anlatmıştır:

O1: “Bu işi seçerken kaygı ve endişelerim vardı. Eşim bana şunu söyledi: “Hanım millete ne diyeceğiz, otobüs şoförlüğü mü yapıyor diyeceğiz?” Ben artık şu anda insanların ne dediğine hiç bakmıyorum. Oğluma da her zaman “Arkadaşların seni örnek alsın, sen doğru olan şeyi yap” diyorum. Birçok kadına da öncü olduğumu düşünüyorum.”

Dalkılıç, kadınların yeterli zaman bulamadıkları, sürekli bir yere yetişme kaygısı içinde oldukları, çocuklarının yanında olamamaktan ve onların değerli anlarını kaçırdıklarından dolayı vicdan azabı çektiklerini söylemektedir (Dalkılıç’tan akt. Beyenal, 2019:24). Katılımcılar çalıştıkları kurumun özellikle düzgün çalışma koşullarına sahip olmasının, aile ve çocuklarıyla daha kaliteli vakit geçirmelerinde ve geleceklerini iyi bir şekilde inşa etmelerinde çok büyük bir payı olduğunu düşünmektedirler. Özellikle bekâr olan anneler çocuklarının sorumluluklarını tek başlarına üstlendikleri için çalışma koşulları daha iyi olan meslek dallarına yönelmektedirler. Hem maddi açıdan ailesini geçindirebilecek ücreti almayı hem de çocuğuyla kaliteli vakit geçirmek için düzenli bir çalışma periyodunda istihdam edilmeyi talep etmektedirler. Bekâr birer anne olan O2 konuyla ilgili görüşlerini şu şekilde aktarmıştır:

O2: “Bu mesleğe başlamadan önce endişelerim vardı. İlk başta turizmdeki gibi bizi gece-gündüz çalıştırırlar, kızım ile ilgilenemem diye çok korkmuş ve bu nedenle başvurmamıştım. Fakat farklı bir sektörde daha çalıştıktan sonra buraya başvurmaya karar verdim. 8 saat çalışıldığını ve servisle evlerimize bırakılacağımızı öğrenince gönül rahatlığıyla buraya başvurumu yaptım.”

Daha önce turizm sektöründe şoförlük yapan O2, uzun çalışma saatleri nedeniyle kızıyla ilgilenememiş ve bu tarz işlere bir süreliğine ara vermek durumunda kalarak farklı alanlarda çalışmıştır. Ardından şu an çalıştığı kuruma -çalışma koşullarının iyi olması sebebiyle- başvuru yaparak çalışmaya başlamıştır. Zira kurumun 8 saatlik çalışma periyodu katılımcının çocuğuna ayıracağı zamandan çalmamakta, her türlü sorumluluğuna yeterince vakit ayıran katılımcı bu vesileyle de iş ortamında daha huzurlu bir şekilde çalışmaktadır.

Benzer şekilde bekâr bir anne olan O3, kurumunun çalışma koşullarının çok iyi olduğunu ve daha önce böyle bir işe sahip olamadığı için eşinden ayrılma cesaretini gösteremediğini anlatmıştır. Bu cümlelerinden katılımcının kurumun sağladığı güvenceler sayesinde kendini daha rahat hissettiği görülmektedir.

O3: “Önceden böyle bir kurumun çatısı altında çalışıyor olsaydım eşimden daha önce de ayrılabilirdim.”

İşe başlarken olumsuz endişelere sahip olanların yanı sıra hiçbir kaygı ve korku taşımadan bu sektöre katılan katılımcıların da olduğunu da görmekteyiz. Bu katılımcılar hem işe başlarken hem de sonrasında hiçbir endişe duymadıklarını dile getirmişlerdir. İşe başladıktan sonra yolculardan aldıkları olumlu tepkiler de ileriye dönük muhtemel kaygılarının önüne geçmiştir. Katılımcılardan T1’in konuyla ilgili açıklamaları şu şekildedir:

T1; “Benim hiçbir kaygım olmadı. İstesem tır şoförü bile olabilirim. Tek endişem duraktaki meslektaşlarımın bana nasıl davranacağıydı. Çok şükür onlar da en büyük desteği verenlerden. Ben masa başı bir iş yapamam. Emir komuta zinciriyle çalışamam. Ayrıca çocuklarımın sağlık problemleri var. Kurumsal bir yerde çalışsam bana bu kadar izin veremezler. Burada kendi işimin patronuyum.”

Katılımcının mesleğine ilişkin tek kaygısı, tümü erkeklerden oluşan duraktaki meslektaşlarından herhangi bir cinsiyetçi tutuma maruz kalıp kalmayacağıdır. Fakat durak arkadaşlarının gösterdiği yakın ilgi ve yardımseverlik bu endişesinin yersiz olduğunu ortaya koymuştur. T1’in ifadelerinden ayrıca hiyerarşik bir yapıda çalışamayacağı da anlaşılmaktadır. Hem karakteri gereği hem de çocuklarına ayırdığı zaman açısından bir kurum çatısı altında çalışmanın ona uygun olmadığını belirtmiştir.

Bir diğer katılımcı V6 da işe başlarken herhangi bir endişesinin olmadığını dile getirmiştir. Katılımcının ifadelerinden özellikle vatandaş ve yolculardan aldıkları olumlu tepkilerin onları motive ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durum, zaten endişeyle başlamadığı

mesleğini ileride de muhtemel endişelerden uzak bir şekilde icra edeceğini göstermektedir. Katılımcı konuyla ilgili şunları söylemiştir:

V6; “Bir endişem yoktu. Toplum çok olumlu bakıyor. İlk sürüşlerimize hocalarla başlamıştık. Hayretle ve ilgiyle bizi izliyorlardı. Tek başımıza sürüşlere çıktığımızda ise benzer tepkiler alıyordum. Alkışlayan, tebrik eden ve gülümseyen insanlar tarafından takdir ediliyorduk. Kadın olduğumuz için de biraz fazla ilgi çekiyoruz galiba. Biraz popüler olduk bu vesileyle.”

Daha önce de değinildiği üzere bazı katılımcıların ulaşım sektöründe çalışmayı seçme nedenlerinin arasında aile bağlantısının etkisi de bulunmaktadır. Vatman katılımcılardan V1, makinist emeklisi dedesinden etkilendiğini ve bu vesileyle ileride yapmak istediği mesleğe karar vererek bu işin eğitimini aldığını belirtmektedir.

V1; “Kesinlikle endişem yoktu. Çünkü dedemi izleyip görmüştüm. Bu mesleğin zorluğunu da biliyordum, kolaylığını da. Bu nedenle bu bölümü okuyup eğitim aldım. O iki demirin birbirine sürtmesi bile bana zevk veriyor. Bir kadın olarak illaki sorunlar yaşıyoruz. Ama mesleğimi çok sevdiğim için bu sorunların üstesinden kolayca gelebiliyorum.”

Mesleki kaygı ve endişeler genel çerçeveden analiz edildiğinde mesleğe başlamadan önce vatmanların otobüs şoförlerine nazaran daha çok endişe duyduğu görülmektedir. Vatmanların çoğunluğu bu mesleğe ilk kez bu kurumda başladıklarından dolayı endişelerinin yerinde olduğu söylenebilir. Zira mesleğin avantaj ve dezavantajlarına yönelik bir tecrübeleri olmadığı gibi toplumun onlara dayattığı geleneksel ön yargılarla mesleklerine ilişkin endişe ve kaygı duymaları kaçınılmazdır. Endişeleri vatmanlık eğitim sürecinde neredeyse yok olmuş, bu vesileyle vatmanlıkta başarılı olabileceklerini anlamışlardır. Vatmanlardan sadece ikisi hiçbir endişe duymadığını dile getirmiştir. Otobüs şoförlerinin endişeleri ise daha çok ailelerine karşı sorumluluklarıyla ilgilidir. Fakat bu endişeleri tamamen daha önce çalıştıkları yerlerle ilgilidir. Kurumsal bir çatı altında çalışmak daha düzenli bir hayat yaşamalarını sağlamış ve bu nedenle kendilerine güvenleri de artmıştır. Taksi şoförlerinin endişeleri ise yolculardan çok durak arkadaşlarıyla ilgilidir. Fakat iki taksi şoförü de durak arkadaşlarıyla ilişkilerinin gayet iyi olduğunu ve onlardan aldıkları destekle mesleklerini daha çok sevdiklerini belirtmiştir.

3.7.4. Aileden ve Çevreden Gelen İlk Tepkiler

Toplumlarda hala gelenekçi bir anlayış etkisini sürdürse de kadın otobüs şoförleri yaşamlarına yön vermeye çalışırken aslında kendilerine karşı ayrımcı tutum sergileyen yapılara da meydan okumaya çalışmaktadır (Demetriou’dan akt. Komane, 2013:142). Bu cinsiyet rolü teorilerine getirilmiş eleştirilerden biridir. Çünkü çoğu kadın otobüs şoförünün onları ulaşım sektöründen uzaklaştırmayı amaçlayan yapıya karşı bir meydan okuma çabası içinde olduğu

hesaba katılmamaktadır. Dolayısıyla, toplumlar değişime dirençli görünse de asla durağan değildir; insanlar değişip geliştikçe toplumlar da değişir (Komane, 2013:142).

Komane'nin de belirttiği gibi toplumlar değişime direnç gösterebilir fakat toplumu oluşturan bireylerin her nesil aynı kalması imkânsızdır. Bunun da toplumu bir değişim sürecine sokması kaçınılmazdır. Bu sürece ivme kazandıran bireydir. Araştırma için yapılan görüşmeler neticesinde otobüs şoförü ve vatman kadınların ailelerinden gelen tepkilerin aslında benzer tepkiler olmadığı görülmektedir. Eğitim düzeyi farklılaşan otobüs şoförlerinin daha dramatik hikâyelere sahip olduğu, çoğunluğu üniversite mezunlarından oluşan vatmanların ise ailelerinden genellikle olumlu tepkiler aldığı anlaşılmaktadır. Fakat katılımcıların bu mesleği seçerken karşılarına çıkan engelleri yıkmak için verdikleri mücadele toplumdaki önyargıları yıkmaya çalıştıklarının güzel bir örneğidir. Katılımcılardan O3 ailesinden gördüğü olumlu ve olumsuz tepkileri şu şekilde ifade etmiştir:

O3; “Ailem ilk başta çok tepki gösterdi. Hatta abim evli olmama rağmen beni dövdü. Ben de evliyim bana karışamazsın dedim. Babam ve annem bu mesleği yapmam konusunda beni destekliyorlardı. Çocuklarım da hep övünürler anneleriyle. Gerçi şimdi babalarının doldurushuna geliyorlar ama bu mesleği yaptığım için benimle hep gurur duyarlardı.”

O3'ün ifadelerinden evli olduğu süreçte şoför olmaya karar verdiği, anne ve babasından destek görmesine rağmen abisinden -sırf bu mesleği seçeceği için- fiziksel şiddet gördüğü anlaşılmaktadır. Bir süre sonra eşinden boşanan O3, eski eşinin doldurushuna gelen çocuklarının da önceden onunla bu mesleği yaptığı için gurur duyduklarını belirtmiştir.

Birçok katılımcının ifadesinden yaşamları boyunca hep bir mücadele içine sürüklendikleri görülmektedir. Fakat olumsuz hayat koşulları onları yıldırma yerine daha da güçlendirmiş, nitekim bu süreçte edindikleri azim ve inançla erkek yoğun sektörlerde çalışabilecek yeterliliğe sahip olduklarını hem kendilerine hem de topluma göstermişlerdir. Otobüs şoförlerinden O4'ün konuya örnek verilebilecek açıklamaları şu şekildedir:

O4; “İkinci evliliğim çok kötü bitti. Uzun süre hatta oğluma hamileyken bile fiziksel ve psikolojik şiddet gördüm. 2017’de Marmaris’ten 1,5 yaşındaki oğlumu alarak Antalya’ya kaçtım. Hiçbir şeyim yoktu. Sokaklarda ve sığınma evlerinde kaldık. Bir süre sonra kendime ev tuttum ve etraftan topladığım eşyalarla bir düzen kurdum. Aile ve Sosyal Politikalar Müdürlüğü’ne başvuru yaparak oğlum için bir maaş bağlattım. Antalya’da bir ilçe belediyesinden kiramı karşılamaları için talepte bulundum.”

Görülüyor ki O4'ün yaşadığı bu zorlu ve sıkıntılı süreç azmini ve inancını diri tutmakla birlikte bir düzen kurmasında da etkili olmuştur. Her türlü şiddete maruz kalmış olmasına rağmen kendi fırsatlarını yaratarak çabalamaya devam etmiş ve hayatındaki sorunları birer birer ortadan kaldırmıştır. Gördüğü fiziksel ve psikolojik şiddetin yarattığı travmayla çocuğunu da

yanına alarak evden kaçan, çareyi sokaklarda ve sığınma evlerinde bulmaya çalışan katılımcının azmi, yaşadığı talihsizlikler ve nihayetinde onda bıraktığı derin yaralarla daha da çok perçinleşmiştir. Nitekim bu çabalarıyla kendine ve bakıma muhtaç bir yaşta olan çocuğuna barınacak bir yer bulmuş ve aynı zamanda şu anda çalıştığı kuruma otobüs şoförü olarak başvurmak için ehliyet almıştır. Ardından buraya başvurusunu yapmış ve işe kabul edilmiştir. Sonuç olarak katılımcının başarı ivmesi azmi ve inancı ölçüsünde olumlu sonuçlar elde etmesini sağlamıştır. O4'ün konuyla ilgili bahse konu görüşleri şu şekildedir:

O4: “Çok önceden araç kullanmaya bir merakım vardı. Bir akrabamın kamyonu vardı ve onu kullanmayı çok severdim. Antalya’da bir gün şu an çalışma arkadaşım olan O1’i görevinin başında gördüm. İmrendim ve işi ben neden yapamayayım diye kendime sordum. Ardından bunun için ne yapılması gerektiğini araştırdım. Ağır vasıta ehliyetimi bana yapılan fitre, zekât vb. yardımlarla almayı başardım. Ardından bu işe başvurdum ve kabul edildim.”

Özellikle otobüs şoförü olan katılımcıların yaşadıkları zorluklar karşısında verdikleri mücadeleler yakın çevrelerine onların ne kadar güçlü ve dirençli olduğunu ve aynı zamanda erkek egemen bir meslekte başarılı bir şekilde çalışabileceklerini de göstermiştir. Dolayısıyla yakın çevre ve aileler onların ulaşım sektöründe çalışmayı tercih etmelerine pek de şaşırmamışlardır. O4 ile benzer sıkıntılı süreçlerden geçen O2 de şunları ifade etmiştir:

O2; “Buraya geldiğimde hiç param yoktu. Ailem ve eski eşim boşanıyordum diye beni aforoz ettiler. “El âlem ne der” dediler ve dul kadın damgası almamı istemediler. Sorumsuz olan eşimi terbiye etmemi istediler. 19’umda, üniversite son sınıfta kızımı doğurdum. Okulu bırakıp çalışır kendime de kızıma da bakarım diyerek buraya geldim. “Hayat dışlandırıyor derler”, ben de kendi başıma çabaladım ve güçlendim. Boşanmak için çok uğraştım. En sonunda eski eşimin dolandırıcılıktan ve gasptan ayrı ayrı dosyaları olunca hem boşandım hem de bu sayede kızımı alabildim.”

Ataerkil sistemin dayattığı yaşam tarzını özellikle kadınların sorumlulukları olarak addeden toplum, erkeği eğitime ve toplum kurallarına uyan biri olarak davranmasını sağlama görevini de yine kadınlara yüklemektedir. Can ve Aksu’ya göre (2016:897) boşanmanın toplumda yarattığı olumsuz algı nedeniyle boşanmak isteyen kadına boşanma sürecinde ailesi ve çevresi tarafından telkinler verilmekte, bunun yanı sıra kadın, eşi ve eşinin yakınları tarafından tehditler alabilmektedir. Yukarıdaki ifadelerinden de anlaşılacağı üzere O2’nin boşanma kararı aldıktan sonra çevresi ve eski eşi tarafından olumsuz tepkiler aldığı görülmektedir.

Kadın ve erkeğin toplumdaki cinsiyet rolleri arasındaki farklılık, boşanma veya eş kaybı sonrasındaki deneyimleri arasında da farklılıklara sebep olmaktadır. Bu nedenle ataerkil bir toplum yapısında olan Türk toplumunda boşanmış veya eşini kaybetmiş bir kadın toplum tarafından farklı algılanabilmekte ve olumsuz deneyimler yaşamak durumunda

bırakılabilmektedir (Uzunkaya Seçen, 2017: 32). Bu noktada karşımıza “dul” ifadesi çıkmaktadır. “Dul” kelime anlamı itibariyle eşi ölmüş veya eşinden boşanmış kadın veya erkeği temsil etmektedir. Eşi ölmüş veya boşanmış kadınlar ise toplumda “dul kadın” olarak adlandırılmaktadır. Yakın bir zamana kadar kadınların nüfus cüzdanlarında medeni durum kısmında “dul” ibaresi yer almaktayken, yeni düzenlemeyle bu ifade kaldırılarak yerine “bekâr” ifadesi getirilmiştir. Fakat bu gelişme ne yazık ki toplum içinde eşi ölen veya eşinden boşanan kadının dul olarak adlandırılmasının önüne geçememiştir (Uzunkaya Seçen, 2017: 33).

Katılımcılardan O2’nin de benzer bir durum yaşadığı görülmektedir. Çevresi ve eski eşi boşanmaması ve toplum tarafından “dul kadın” olarak adlandırılmaması için baskı uygulamıştır. Ancak katılımcı yeni bir hayat kurmak için kendi aldığı kararları uygulamış ve bu doğrultuda tüm çabasını ortaya koymuştur. Nitekim bu süreçte çabaları olumlu sonuçlanmış ve otobüs şoförü olarak iş hayatına başlamıştır. Başarılarıyla yeni kurmuş olduğu hayatında ailesi ve çevresi tarafından da takdir toplanmıştır. O2 konuyla ilgili şunları ifade etmiştir:

O2; “Bu süreçte yılmadım, hep çabaladım. Severe ve isteyerek bu mesleği seçtim. Dolayısıyla ailem bu mesleği seçme konusundaki tavrıma çok şaşırmadı. Zaten birçok şeyi başardığımı görünce bu duruma da bir tepki göstermediler. Kızım işe ilk alındığımda çok sevindi. Hatta ilk öğrendiğinde oturup beraber mutluluktan ağladık. Kendi çevremde şaşıranlar olmadı. Tam aksine benimle gururlanıp övünen arkadaşlarım ve komşularım var.”

Daha önce de belirtildiği üzere vatman katılımcıların aile ve çevrelerinden aldıkları tepkiler daha olumlu yöndedir. Hem işe başlama hikâyeleri hem de hayat içerisinde karşılaştıkları zorluklar otobüs şoförlerine nazaran daha azdır. Bunun nedeni elbette sadece eğitim düzeyleri değildir. Fakat kendini yetiştirme bilincine sahip bireylerin kendi seçtikleri mesleklerin yüksek eğitimini alarak belirledikleri hedeflere daha sağlıklı bir şekilde ulaştıkları ve sonuç olarak daha planlı ve düzenli bir hayat yaşadıkları görülmektedir. Dolayısıyla çevrelerinden aldıkları olumlu tepkiler de bunun birer sonucudur.

Günümüz toplumunda özellikle çalışan bir kadın olmanın zorlukları herkesçe bilinmektedir. Bireyler dünyaya geldiklerinde yaşadıkları aileyi, toplumu ve çevreyi seçme gibi bir imkâna sahip değildirler. Kadının ayakta kalabilmesini sağlayacak şartlar oluşmadıkça kadın kendi imkânlarını yaratmaya çalışmaktadır. Elbette bu imkânların oluşacağı ortamlar her birey için aynı olmamaktadır. Bu nedenle özellikle erkek yoğun mesleklerde çalışabilmek için bu alanın eğitimini alabilmiş kadın sayısı çok azdır. Ailesinden bu konuda destek gördüğünü belirten V1’in açıklamaları şu şekildedir:

V1; “Asla tepki almadım. Daha önce de söylediğim gibi önümde dedem gibi güzel bir örnek vardı. Her zaman benimle gurur duydu. Onun mesleğini seçtiğim ve bir kadın olarak bu işi yaptığım için benimle

her zaman gurur duymuştur. Annem de her zaman yanımda ve bana destek olmuştur. Eşim de benimle bu mesleği icra ettiği için onunla da bu konuda bir sıkıntı yaşamadım.”

İlgili alanda eğitim almış fakat maddi problemlerinden dolayı bu mesleğe başladığını söyleyen V3 de ailesinden destek gördüğünü belirtmiştir. Ayrıca makine bölümünde eğitim almış olması ona bu işe başvurma noktasında cesaret vermiştir. V3 konuya ilişkin şunları söylemiştir:

V3; “Elbette makine bölümü okumuş olmamdan aldığım cesaretle bu işe başvurdum. Açıkçası maddi durumumuzdan dolayı da çalışmak durumundaydım. Bu nedenle ailem yaptığım işi sorgulamadı sorun çıkarmadı. Aksine bana çok destek oldular.”

Katılımcılardan V2 ise seçtiği meslekle ilgili bir alanda eğitim almış olmasına rağmen ailesinin ilk tepkisinin daha çok endişeye dayalı bir tepki olduğunu belirtmiştir. Fakat daha sonraki süreçte gösterdiği başarının hem kendisinde hem de ailesinde var olan bu endişeleri yok ettiğini ifade etmiştir. V2 kadınların erkek egemen mesleklerde yer alması fikrine toplumun da giderek alıştığını belirtmiştir. Katılımcının Antalya’daki ilk vatmanlardan biri olması sebebiyle bu süreci daha net görebildiği anlaşılmaktadır. V2’nin ifadeleri şu şekildedir:

V2; “Babam çok şaşırdı. Kızım sen o tramvayı nasıl kullanacaksın dedi. Onlar da zamanla alıştı ve başarılı olduğumu görünce benimle gurur duydular. Eşimle henüz tanışma aşamasındayken vatman olduğumu söylediğimde çok şaşırmıştı. Kim duyarsa en başta çok şaşıırıyordu. Bir de ben Antalya’da ilk vatmanlardan olduğum için ilk tepkileri alanlardan da biriyim. Ama yıllar geçti artık insanlar kadınların vatman olarak çalışmasına alıştı. Artık bu mesleği yapan kadınlar çoğaldı.”

Geçmişten gelen ataerkil aile yapısı kadına çoğunlukla evde işleri yapan ve çocukla ilgili tüm sorumlulukları üstlenen bir rol biçmiştir. Günümüzde, ailede ve toplumda kadın rolünün ve statüsünün değişmesiyle kadının aile fertleriyle bir iş bölümüne gireceği düşünülse de bu gerçeklememiştir. Ne yazık ki kadından yine kendine biçilmiş rollerin ve sorumlulukların üstesinden gelmesi beklenmiştir (Abay, 2016:65). Sonuç olarak eşlerin ve hatta ailenin diğer üyelerinin kadınlardan beklentileri hiçbir zaman azalmamıştır. Bu beklentileri kadınların başlıca sorumlulukları olarak görmüş ve yerine getirmeleri için onlara psikolojik şiddet bile uygulamışlardır. Katılımcılardan bir çocuk annesi olan V5 mesleğiyle ilgili bir alanda eğitim görmüş olmasına rağmen vardiyalı çalışacağı vatmanlığa başladığı süreçte özellikle babasıyla sorunlar yaşamıştır. V5 ailesinden gelen ilk tepkileri şu şekilde ifade etmiştir:

V5; “Babam küçük bir çocuğum olduğu için bu meslekte çalışmamı istemedi ve benimle kavga etti. Senin bir yaşında bir çocuğun var, onu nasıl bırakıp gideceksin dedi. Annem de çalışıyordu ve çocuğuma bakamayacak durumdaydı.”

V5, küçük çocuğunu öne sürerek çalışmasına karşı çıkan babasının vatman olarak çalışmaya başladıktan sonra kendisiyle gurur duyduğunu söylemiştir. Makine bölümünde eğitim görmesinin babasının teşvikiyle gerçekleştiğini belirten V5'in aile üyelerinin de teknik konularda donanımlı olduğu anlaşılmaktadır. Başlangıçta soğukkanlı olmadığı için bu bölümü seçmek istemediğini belirten katılımcı, daha sonraki süreçte kendini geliştirerek kararını değiştirdiğini şu sözleriyle anlatmıştır:

V5: “Babam şimdi her yerde kızım vatmanlık yapıyor diye övünüyor. Bazen şaka yapıp “Bu işi bırakıp çocuğumla ilgileneceğim” dediğimde, hemen “Hayır sakın bırakma” tepki gösteriyor. Babam da sanayide çalışıyor. Aslında ailecek teknik konulara yatkın olduğumuzu düşünüyorum. Zaten makine bölümünde eğitim almam konusunda babam bana çok destek olmuştu ve beni bu alana yönlendirmişti. Ben aslında bu bölümde okumayı çok istememiştim. Çünkü çok soğukkanlı değilim. Ama kendimi de bu süreçte eğitmiş diyebilirim. Herkesin yaptığı bir işi yapmak istemedim. Seçilmiş olmak istedim.”

V5 ayrıca, memur olarak çalışan eşinin vardiyalı bir çalışma yaşamının evliliklerini kötü yönde etkileyeceğini düşünerek çalışmasına karşı çıktığını fakat yine de ılımlı davranarak kararına saygı gösterdiğini belirtmiştir. Komane'e göre (2013:130) vardiyalı çalışan kadınların çalıştıkları saatler esnek olmadığı için ailelerine zaman ayırmakta zorlanmaktadırlar. Eve döndüklerinde yorgun olmakta, çocuklarıyla ve eşleriyle vakit geçirmek için yeterince zaman bulamamaktadırlar. Fakat sadece aileyle vakit geçirerek eve ekmek getirilmeyeceğini anlayan aile üyelerinin bu duruma alıştıklarını belirten Komane, geçim maliyetinin yalnızca erkeğin eve getirdiği maaşla karşılanmayacağını da ifade etmiştir. Vardiyalı çalışma yaşamının evliliğini ve hayatını olumsuz yönde etkilediğini düşünse de işini çok severek yaptığını belirten V5, eşinin kendisine karşı olan tutumunu da şu sözlerle açıklamıştır:

V5; Eşim babama göre daha ılımlı davrandı ama bu işte çalışmamı çok istemedi. Her şeyi göze aldım. Elbette evliliğimi etkiledi. Ben gece vardiyasından dönüşte sabaha karşı 4 oluyor. Onlar evden 8'de çıkıyor dolayısıyla göremiyorum ailemi. Geldiğimde ise uyumuş oluyorlar. 15 gün onları göremediğim oluyor. Ailemle fazla vakit geçirmediğim zamanlarda bıraksam mı bu işi diye çok düşündüm. Ama işimi gerçekten çok seviyorum. Bu nedenle bırakamadım. Bu işi sevip istemezseniz kesinlikle yapamazsınız.”

Katılımcılardan V4 vatmanlığa başvurduğu sıralarda eşiyile arasının iyi olmadığını ifade etmiştir. Dolayısıyla zaten kötü giden bir evlilik sürecinde olmaları, bu mesleği seçme noktasında eşinden yana bir destek görememesini de kaçınılmaz kılmıştır. Öyle ki eşin sergilediği tutum ataerkil bir zihniyetin ürünü olmakla beraber katılımcının cesaretini de kırmaya yöneliktir. Katılımcı bu mesleğe başlamaya karar verdiği süreçte aslında evliliğinin bittiğini de anlamış ve boşanma sürecine girmiştir. Bu süreçte ailesinin desteğiyle ayakta durabildiğini belirten V4 konuyla ilgili ayrıca şunları söylemiştir:

V4; “Başvurduğum süreçte evliydim ve bir çocuğum vardı. Eski eşim “Yapamazsın, girip de başkalarının hakkını yeme, sen girme ben gireyim” gibi laflar etti. Zaten eğitim başladıktan 10 gün sonra evleri ayırdık. Ailem bana hep destek oldu. Boşanma aşamasındaydım. Zor bir süreçten geçiyordum ve psikolojim de pekiyi değildi. Ama her şey yolunda ilerledi. Şu an çok güzel tepkiler alıyorum çevremden, yolculardan. Oğlumun okulda annem tren sürüyor demesi ve ben de büyüyünce tren süreceğim ya da pilot olacağım demesi çok hoşuma gidiyor.”

Taksi şoförlerinden iki çocuklu bekâr bir anne olan T1 bu mesleğe başlamaya karar verdiği süreçte ailesinden ve çevresinden olumsuz hiçbir tepki almadığını aksine herkesin kendisini destekliğini belirtmiştir. Zira kendisinin zorlu işlerin üstesinden kolayca gelebilecek bir yapıda olması ailesi ve çevresinin bu mesleği seçmesinde bir şaşkınlık yaşamamasını sağlamıştır.

T1; “Çevrem ve arkadaşlarıma taksi şoförlüğü yapacağımı ilk söylediğimde “Zaten bir yapmadığın o kaldı, onu da yap” diyerek benimle eğlendiler. Ailem her konuda olduğu gibi bu konuda da bana destek oldu. Oğlumu okula götürdüğümde arkadaşları beni kaptan teyze diye çağırıyor ve ebeveynlerine gösteriyorlar. Hatta oğlumun sınıf arkadaşı hemşire olan annesine “Sen çok basit bir iş yapıyorsun, arkadaşımın annesi taksi şoförlüğü yapıyor” demiş. Annesi bana latife yaparak “Benim çocuğuma çok görünmeyin yoksa ben mesleği bırakıp taksici olacağım” demişti. Çok gülmüştüm.”

Anneliğe toplum tarafından özel bir anlam yüklendiği için kadınların en önemli sorumluluğu annelik olarak görülmekte ve bu sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmeleri beklenmektedir. (Eken'den akt. Şeker, 2018:58). Kadınların annelik görevlerini iyi bir şekilde yerine getirmeleri ve bunu yaparken ahlaki kurallara çok sıkı bir şekilde uymaları beklenirken, babaların bu kurallara uymaları çok da dikkate alınmamaktadır (Ribbens McCarthy vd.'den akt. Şeker, 2018:58). Dolayısıyla annenin çalışma yaşamına katılmış olması evdeki sorumluluklarını ne yazık ki azaltmamıştır. Taksi şoförlüğü yapmaya karar verdiği süreçte en büyük desteği eski eşinden gördüğünü belirten T1, boşanmış olmalarına rağmen bu kararını ilk ona söylemiş, ondan bir araç talep etmiş ve karşılığında olumlu bir yanıt almıştır. Fakat T1, yedi yıl önce ayrılmış olduğu eşinin gece vardiyası ve çocuklarının bakımıyla yeterince ilgilenemeyecek olması konularında endişe ettiğini de belirtmiştir. T1 konuya ilişkin şunları söylemiştir:

T1; “7 yıl önce boşanmış olduğum eşimi aradım ve ondan aracını istedim. Ayrı da olsak bana hep destek olur. Onun tek endişesi geceleri çalışmamdı. Sonuçta iki çocuğumuz da var. Çocuklara nasıl yetiştiğim ve benim için zorluk olacak diye de endişe ediyordu. Onun dışında kadın olarak bu işe girişmemi yadırgamadı ve kendi aracını bana isteyerek verdi. Ben de denemek istiyordum dedim. Tamam, bir dene bakalım dedi. Eski eşim bu durağı buldu. Gelip konuştu ve ben de aracımla gelip çalışmaya başladım.”

Eski eşin verdiği destek ilk etapta olumlu bir davranış olarak görülse de çocukların ihtiyaçlarını yalnızca annenin karşılıyor olması, bu desteğin asıl amacının babanın çocuklarına karşı olan sorumluluklarını doğrudan annenin omuzlarına yüklemek olduğu anlaşılmaktadır. Öyle ki katılımcının ifadelerinden de çocuklara karşı olan maddi ve manevi tüm sorumlulukların sadece annede olduğu sonucu çıkarılmaktadır.

T1: “Bu işe girme nedenime gelince, tamamen maddi nedenlerden dolayı! Evim kira, faturalar, çocuklarıma bakıyorum. Okul taksitleri var. Eşim bana maddi anlamda destek olmuyor. Ama bir işi kafaya koyduysam bunu yapacağımı bilir. Sonuçta çocuklarıma bakmak ve hayatımı sürdürmek için bu işe giriştiğimi görünce de bana böyle bir destekte bulundu.”

Sonuç olarak otobüs şoförü, vatman ya da taksi şoförü olmaya karar vermiş kadınların hala gelenekçi anlayışla mücadele ettiği günümüzde onları ulaşım sektöründen uzaklaştırmayı amaçlayan yapıya karşı verdikleri mücadeleler toplum tarafından göz ardı edilmektedir. Fakat toplumların değişime dirençli görünen yapısı aslında toplumu oluşturan bireyler tarafından zamanla değişime açıktır. Söz konusu mesleklerde çalışmaya karar vermiş katılımcıların ifadeleri neticesinde, toplumun bu mesleklerde kadınların yer alabileceği fikrine zamanla alıştığı görülmektedir.

Eğitim düzeyine göre meslek gruplarının farklılaştığı ulaşım sektöründe özellikle otobüs şoförlerinin hikâyeleri daha dramatiktir ve mücadelelerle doludur. Fakat her üç meslekte de katılımcıların karşılarına çıkan engelleri yıkmak için verdikleri mücadeleler toplumdaki önyargıları yıkma noktasında umut verici bir örnektir. Mesleğe başlarken kimi ailesinden tam destek alırken kimi tam aksine fiziksel ve psikolojik şiddete varan tepkiler almıştır. Tüm bu olumsuzluklara ve içinde bulundukları olumsuz hayat koşullarına rağmen daha da güçlenen katılımcılar, erkek yoğun mesleklerden biri olan ulaşım sektöründe çalışabilecek yeterliliğe sahip olduklarını hem kendilerine hem de topluma kanıtlamışlardır.

Birçok katılımcının özel hayatlarına ilişkin sorunları hayata karşı mücadelelerini güçlendirmiş, bu durum ulaşım sektörüne girmelerindeki cesaretlerini de aynı oranda etkilemiştir. Ayrıca katılımcılar, daha güçlü ve daha sabırlı bir şekilde hayatlarındaki başarı ivmelerini arttırmış ve bu vesileyle çevrelerinin kendilerine karşı olan tutumlarını da giderek yumuşatmışlardır. Özellikle boşanmış ve bekâr bir anne olan katılımcılar hem çocuklarıyla beraber hayat mücadelesi vermiş hem de toplum tarafından kendilerine atfedilen “dul kadın” ifadesinin dayattığı psikolojik baskıyla da savaşmak durumunda kalmışlardır.

Katılımcıların eğitim düzeyleriyle meslekleri, hayat hikâyeleri ve aile ve çevrelerinden aldıkları tepkiler arasında da genellikle bir paralellik olduğu görülmektedir. Örneğin; vatman katılımcıların aile ve çevrelerinden aldıkları tepkiler otobüs şoförlerine nazaran daha

olumludur. Bunun nedenleri eğitim düzeylerinin yanı sıra, kendini yetiştirmeyi önemseyen, seçtikleri mesleğin eğitimini alarak hedeflerine daha sağlıklı bir şekilde ulaşmayı planlayan bir bilince sahip olmalarıdır. Ailelerinden aldıkları olumlu tepkiler de bu durumun bir sonucudur. Ne yazık ki bireyler dünyaya geldiklerinde yaşadıkları aileyi, toplumu, çevreyi seçme ve hayat koşullarını belirleme gibi bir imkâna sahip değillerdir. Bu nedenle özellikle erkek egemen mesleklerde çalışabilmek için bu alanın eğitimini almış kadın sayısı oldukça azdır.

Aile üyelerinden ya da çevresinden herhangi birinin ulaşım sektöründe çalışıyor olması katılımcıların da bu meslekleri seçmelerinde teşvik edici bir unsur olmuştur. Bazı katılımcılar çocukluklarında araç kullanan yakınları izleyerek bu mesleğe ilgi duymaya başlamışken, bazı katılımcılar ise yine ulaşım sektöründe çalışan aileleri veya yakınları tarafından bu mesleklere yönlendirilmişlerdir. Her iki durumda da katılımcıların ailelerinden destek aldıkları görülmektedir.

Evli katılımcıların genel itibarıyla ev içi işleri eşleriyle paylaşabildikleri ve bu anlamda eşlerinden destek aldıkları sonucuna varılmaktadır. Bu konuda kendilerini şanslı gördüklerini belirten bazı katılımcılar ev içi işleri ve çocuklarla ilgili sorumlulukları paylaşma konusunda eşlerin desteğinin çok önemli olduğunun altını çizmişlerdir. Sorumlulukları paylaşma konusunda eşleriyle sıkıntı yaşayan bazı katılımcılar ise bu süreçte boşanmış ve tüm yükü tek başlarına omuzlamak durumunda kalmışlardır.

3.7.5. Ulaşım Sektöründe Bir Kadın Olarak Çalışmanın Çalışma ve Ev Hayatında Yarattığı Avantajlı ve Dezavantajlı Durumlar

3.7.5.1. Yolcularla Yaşanan Dezavantajlı Durumlar ve Baş Etme Stratejileri

Dünya genelinde hala baskın bir kesim geleneksel inançları çerçevesinde kadınların evdeki işlerle ilgilenmeleri ve çalışmamaları gerektiğini düşünmektedir (Komane, 2013:78). Dolayısıyla kadınların evden çıkmasına bile tahammül edemeyen bu yaygın görüşün kadınların erkek-yoğun mesleklerde istihdam edilmesi fikrine alışması daha uzun yıllar sürecek gibi görünmektedir. Büyük bir otobüsü, tramvayı ya da taksiyi idare etmek, aynı anda yolcularla ilgilenmek ve seyir halindeyken oluşabilecek tüm sorunların üstesinden gelmek hala bir erkek meziyeti olarak görülmektedir. Bu ataerkil zihniyet, kadının karmaşık bir dünyaya sahip olduğu ve duygusal yönlerinin daha ağır bastığı fikrini referans alarak teknik bilgi ve beceri gerektiren bir alanda çalışmasının sakıncalı olduğuna kanaat getirmiştir.

Çalışmaya kaynaklık eden kurumda çalışan 6 otobüs şoförü ve 6 vatmanla yapılan görüşmeler çerçevesinde seyir halindeyken ya da durakta beklerken yolcularla yaşanan pek çok avantajlı ve dezavantajlı durumların yaşandığı anlaşılmıştır. Yapılan görüşmelerde katılımcılar,

yolcuların bir kısmının olumlu davranışlar sergilerken, diğer bir kısmının ise onları sıkıntıya sokacak durumlara sebep olduğunu söylemişlerdir. Genel anlamda bir erkek otobüs şoförü veya vatmanın yaşayabileceği türden sorunlara ek olarak, kadın oldukları için de pek çok olumsuz tutum ve davranışlara maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Bu bölümde öncelikle bu olumsuz durumlara yer verilecektir.

Katılımcılardan O4, erkek ve kadın yolcuların olumsuz tutum ve davranışlarının farklılaşabildiğini belirtmiştir. Erkeklerin daha çok -özellikle bakımlı oldukları zamanlarda- sözlü tacizde bulunduğunu, kadınların ise “hemcinslerini kıskanma” içgüdüleriyle hareket ettiklerini söylemiştir. Üstelik bu içgüdüyle hareket eden kadın yolcuların kendileri hakkında şikâyetle bulunabildiklerini de belirtmiştir. Ekonomik özgürlüğünü elde edememiş birçok kadın çevresindeki çalışan kadınlara imrenebilmektedir. Fakat ataerkil düzene boyun eğmiş ve mevcut sistemi sorgulamayan birçok kadın ise kendi içindeki potansiyeli ortaya çıkarıp önündeki engelleri kırmak yerine, bu sisteme boyun eğmeye ve çalışma hayatında başarı gösteren kadınlara olumsuz tepkiler göstermeye devam etmektedir. O4’ün konuya ilişkin aktarımları şu şekildedir:

O4; “Kadınların kendi hemcinslerini daha çok kıskandığını düşünüyorum. Evinde bir tane soğanı doğramayı beceremeyen kadın, benim otobüs sürmemi kıskanıp beni şikâyet edebiliyor. Hem de sebepsiz yere. Erkekler ise eğer bakımlıysak –bazıları- sözlü tacizde bulunabiliyorlar.”

Benzer şekilde otobüs şoförlerinden O2, hemcinslerinin kıskançlık içgüdüleriyle kendilerine olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebildiklerini belirtmiştir. Genellikle çalışmayan ev kadınlarından oluşan bu kesimin, çalışan kadınların başarılarına karşı gösterdikleri bu tepki aslında psikolojiktir. Çünkü karşılarında erkek egemen bir sektörde çalışan, ayakları üzerinde durabilen başarılı ve güçlü kadınlar görmektedirler. Üstelik bu kadınlar içerisinde onlarca insanı taşıyan tonlarca ağırlıktaki araçları kullanabilecek yeteneğe sahip ve kamuya faydalı birer vatandaş portresi çizmektedir. Ev kadınları bu başarı karşısında kendi hayatlarıyla bir mukayeseye gitmekte, imrenme temelli duygularını olumsuz duygularıyla kıskançlık boyutuna ulaştırmakta ve bunu başarıya ulaşmış hemcinslerine yansıtmaktadır. O2’in konuyla ilgili açıklamaları şöyledir:

O2; “Çoğunlukla bazı kadın müşteriler bize farklı bakabiliyor. Çünkü hala araba kullanamayan kadınlar bunu başarabilen kadınlara karşı bir kıskançlık duyabiliyor. Hatırladığım bir kadın yolcu bana “Bu koltuğa yakışmamışsın” demişti. Ben de kıskançlığına vererek sükûnetle ve gülümseyerek karşılamıştım.”

Katılımcılardan V5 de, özellikle yaşı ileri olan bazı kadın yolcuların kendileri hakkında olumsuz konuştuklarına şahit olduğunu dile getirmiştir. Bu kadın yolcular kendi erkek

çocuklarının işsiz kalmasını, özellikle meslek sahibi olmuş kadın çalışanlara bağlamaktadır. Kadın çalışanların çalışma hayatında çoğalmasını erkek egemen sisteme karşı bir tehdit olarak algılayan bu zihniyet, kadınların ekonomik özgürlüğünü elde etmesini de ne yazık ki olumlu bir çerçevede değerlendirememektedir. V5 konuya ilişkin şunları söylemiştir:

V5: “Bazı teyzelerin konuşmalarına denk geliyorum. Bizim duymadığımızı düşünerek arkada fısır fısır bizimle ilgili konuşuyorlar. “Şunlara bak, bunların yüzünden bizim oğlanlar işsiz kalıyor” gibi diyaloglarına şahit oluyorum.”

Zorluklar ve sıkıntılar çalışma ortamının bir parçasıdır ve özellikle yolcular tarafından sebep olunan sıkıntıları şoförlerin bir uzlaşısı sonucunda çözmesi beklenmektedir. Kadın şoförler zor yolcularla nasıl başa çıkabileceklerine dair kendilerince bazı stratejiler geliştirmişlerdir. Çalışmaya kaynaklık eden otobüs şoförü, vatman ve taksi şoförlerinin ürettikleri çözüm stratejilerinin kendi karakterleriyle bir paralellik taşıdığı gözlemlenmiştir. Bazı kadın şoförler kendilerini savunurken, bazıları sessiz kalmayı tercih etmekte, bazıları ise problem çözme sürecine polisi dâhil etmektedir (Komane, 2013:88).

Katılımcılardan O2’nin problemleri kendince bulduğu yöntemlerle çözmeye çalıştığı ve süreci bu şekilde yönettiği görülmektedir. Katılımcı herhangi bir problem yaşandığında yolcuyu rahatlatacak bir üslup kullanarak hem sorunu çözdüğünü hem de kendini rahatlattığını dile getirmiştir. Günlük hayatında hem anne hem de baba rolü üstlendiğini dile getiren O2, aslında sinirli ve disiplinli bir yapıya sahip olduğunu ama görev başındayken daha profesyonel davranması gerektiğini ifade etmiştir.

O2; “Olumsuz durumlarda yolcuyla didişmek yerine tamam haklısınız deyip çekiliyorum. Karşı taraf bu durumda utanıyor ve olumlu bir cevap vererek yerine dönüyor. Böylece yolcunun pozitif enerjisini alarak kendimi de rahatlatmış ve daha motive etmiş oluyorum. Aslında sosyal hayatımda disiplinli ve biraz da sinirliyim. Çünkü hem anne hem de baba rolü üstlendiğim için bazen tepkili yaklaşabiliyorum. Ama işteki profesyonelliğimi bu şekilde sürdürmek durumunda olduğumu düşünüyorum.”

Katılımcılardan O4, yolculara nezaket çerçevesinde davrandığını, fakat bazı yolcuların ısrarla saygısız davranmaya devam ettiğini ve hatta işi şikâyet kadar götürerek kendilerini savunmak zorunda bıraktıklarını anlatmıştır. Bu nedenle işten çıkarılma korkusunu sürekli yaşayan O4, böyle bir durumda kurumunun da arkasında durması gerektiğinin altını çizmiştir. O4’ün konuyla ilgili düşünceleri şu şekildedir:

O4; “Ben otobüs içinde gayet kuralcı bir tutum sürdürüyorum. Adab-ı muaşeret kurallarının benim otobüsümde de uygulanması için çaba gösteriyorum. Bu kurallara uymayan yolcuları uyarıyorum ama sonra kurumumuza beni şikâyet ediyorlar. Ben onlara hakaret edersem elbette beni gidip şikâyet

etsinler! Ama kuruma değil, polise ya da yargıya! Sonuçta hepimiz birer vatandaşız. Eğer beni kuruma şikâyet ediyorsa kendi kurumumun da benim arkamda durmasını isterim.”

O4, bazı yolcuların evdeki sorunlarını otobüse taşıdığını ifade ederek saygısızca davrandıklarını ve sözlü tacizde bulunduklarını belirtmiştir. Bu gibi durumlarda polise gidip kendi hakkını aradığını ifade eden katılımcı, daha önce de belirtildiği gibi bu sorunlar yüzünden işini kaybetme korkusu yaşamaktadır. Görüldüğü üzere bazı katılımcılar sürece polisi dâhil ederek daha adil yoldan sorunları çözmeye çalışmaktadır. Zira bazı yolcular özellikle kadın oldukları için şoförlere fazlasıyla sorun çıkarmakta ve bu sorunlarla başa çıkmakta zorlanan katılımcılar da kendilerince çözüm yöntemleri bulmaya çalışmaktadır.

O4: “Saygısız müşterilere gerçekten tahammül edemiyorum. İstedikleri kadar soru sorsunlar cevaplarım ama saygısızlıklarını kaldıramıyorum. Birçok müşteri evde yaşadığı problemleri otobüse taşıyor! Pişkin pişkin sözlü taciz edenler bile var! Bu gibi durumlarda da polise gidip kendi hakkımı kendim arıyorum. Eğer bir gün bu yüzden işten çıkarılırsam gerçekten çok üzüleceğim.”

O4 ayrıca, otobüs içerisinde yolculara sürekli yardımcı olduğunu, özellikle engelli bir yolcu gördüğünde aracı hazır hale getirerek binmesine yardım ettiğini söylemiştir. Saygısızlığa tahammüllü olmayan katılımcı yolculara gösterdiği saygıyı kendisinin de hak ettiğini ifade etmektedir. Katılımcının engelli vatandaşlara yardım etme noktasında oldukça özverili davranması bu mesleği kadın çalışanların da sorunsuz bir şekilde yapacağını kanıtlar niteliktedir. Zira toplumda bu tarz güç gerektiren işler genellikle erkeklere uygun görülmekte ve birçok kurum kadınları bu alanlarda çalıştırmayı tercih etmemektedir. O4 konuyla ilgili şunları söylemiştir:

O4: “Otobüs içinde gerçekten her müşteriye yardımcı olmaya çalışıyorum. Engelli bir yolcu gördüğümde aracı durdurup hazır hale getiririm. Yolcuyu bindirir kemerine kadar bağlarım. Bunu yapıyorum çünkü kendimin de bir engelli adayı olduğumu düşünürüm hep. Başıma gelecekleri başkasına yaşatmak istemeyen bir kadıyım. Ama saygısız değilim, saygısızlık yapana da cevabını verip ilgili mercilerde hakkımı ararım.”

Katılımcılardan O3, yolcuların hala kartlı sistem uygulamasına alışmadığını anlatmıştır. Özellikle gençlerin çok dalgın olduklarını, durakları kaçırdıklarını ve bu nedenle otobüs içerisinde tartışmalara sebep olduklarını ifade etmiştir:

O3: “Yolcular da bazen gerçekten çok sıkıntı çıkarabiliyor. Yolcuyla genelde kart ile ilgili sıkıntılar yaşıyoruz. Hala alışamadılar. Gençler de ellerindeki telefonlardan dolayı çok dalgın. Durakları kaçııyorlar ve bu yüzden sorun yaşıyoruz ve tartışıyoruz.”

Otobüs ve taksi şoförleri herhangi bir sıkıntıda çözümleri tek başına üretmek durumundayken, vatmanlar bu konuda daha avantajlıdır. Çünkü her durakta güvenlik

görevlileri bulunmaktadır ve her vatman, araç içerisinde oluşabilecek herhangi bir problemi güvenliğe anında telefonla bildirebilmekte ve durumu onların yardımıyla kolayca çözebilmektedir. Öte yandan vatmanların içinde bulundukları kabin, yolcularla temasın neredeyse tamamen önüne geçmekte ve onları tehlikeli durumlardan korumaktadır. Vatman katılımcıların birçoğu seyir halindeyken bir kabin içerisinde oturma ve güvenlik görevlilerine kolayca ulaşabilme avantajlarının onları dezavantajlı durumlardan uzak tuttuğunu ifade etmişlerdir. V4'ün ifadeleri şu şekildedir:

V4: “İşin açığı ben dezavantajlı bir durumla şimdiye kadar karşılaşmadım. Sadece bazen gece vardiyalarında sarhoş yolculara denk gelebiliyoruz. Fakat kabin içinde olduğumuz için biz muhatap olmuyoruz. Güvenlik müdahale ediyor. Biraz da insanın kendisinde bitiyor. Çünkü karşıdaki insan ikna edemeyeceğin bir durumda. Bu nedenle muhatap olmuyorum ve direk güvenliğe haber veriyorum.”

Katılımcı V2, son yıllarda özellikle Türkiye’de gerçekleşen kadın cinayetlerinin, taciz ve tecavüz olaylarının kendisinde büyük bir korku ve endişe yarattığını, bu nedenle işini yaparken tedirgin olduğunu söylemiştir. Bu noktada medyanın rolü çok büyüktür. Köse ve Coşkun’a göre (2018:218) medya birebir yaşanan şiddet olaylarının sorumlusu olarak görülmesi de, bu tip olayların meşrulaştırılması konusunda yadsınamayacak bir etkiye sahiptir. Kadın cinayetlerinin bir nevi söylemsel aktörü sayılabilir. Toplumun her kesimine seslenebilmesi açısından medya gün içerisinde sıkça başvurulmuş bir araçtır. Bu nedenle şiddeti onaylayan söylem ve üsluptan kaçınılmalıdır (Köse ve Coşkun, 2018: 218). Gökulu ve Hosta’ya göre ise (2013:1839) medya özellikle yazılı basın şiddet konulu haberleri toplumda gerilim yaratarak ve bireyler üzerinde duygusal bir etki bırakarak yüksek tiraj amacı gütmektedir (Gökulu ve Hosta, 2012:1839). Özellikle kadın cinayetlerine ilişkin haberlerde bu durum daha net bir şekilde görülmektedir. Zira yazılı basın cinsiyetçi bir anlayışla hem haber metinlerinde hem de görsellerde farklı unsurlar kullanarak toplumsal algıyı yönetmeye çalışmaktadır (Köse ve Coşkun, 2018: 218). V2’nin ifadeleri literatürde yer alan bu bilgileri kanıtlar niteliktedir. Katılımcının medyada yer alan taciz, tecavüz ve kadına şiddet haberlerinin kendisini tedirgin etmesine rağmen işini yaparken soğukkanlı davranmaya çalıştığını, olumsuz bir durumla karşılaştıklarında direk güvenlik görevlileriyle irtibata geçerek sorunu çözmeye çalıştıkları anlaşılmaktadır.

V2: “Son yıllarda kadınların maruz kaldığı taciz ve tecavüz haberleri bizleri de etkiliyor. Gece hattında çalışırken son durakta bazen tramvayda sarhoş olabiliyor. Korkuyoruz. Ürperiyoruz ama soğukkanlı davranmaya çalışıyoruz. Güvenlikle irtibata geçerek sorun olduğunda çözmeye çalışıyoruz.”

Vatman katılımcı V6 ise olumsuz durumlarla pek karşılaşmadıklarını, kabin içerisinde güvende olduklarını ve herhangi bir sıkıntıyla karşılaştıklarında güvenlik görevlileriyle

iletişime geçerek sorunları çözdüklerini ifade etmiştir. Ayrıca otobüs şoförlerine göre daha avantajlı bir durumda olduklarını da vurgulamıştır:

V6: “Çok da olumsuz şeyler yaşamıyorum, çünkü yolcularla birebir iletişimimiz olmuyor. Kendi kabinimiz var ve bu kabine dışarıdan erişim yok. Durakta herhangi bir problem olduğu zaman güvenlik ilgileniyor. Eğer araç içerisinde bir problem olursa, yolcuların bize ulaşabileceği bir diafon sistemi var. Bu nedenle bu mesleğin dezavantajı yok denilebilir. Otobüs şoförüne göre daha avantajlı konumdayız.”

Katılımcılardan V5, yukarıdaki görüşlerin aksine en az otobüs şoförleri kadar problem yaşadığını dile getirmiştir. Bazı yolcuların inatla soru sormak için kabini tıkladıklarını, durakta bekleme sürelerinin sınırlı olduğunu ve bu nedenle yolcuların sorularını cevaplamamanın onlar için sıkıntı oluşturduğunu belirtmiştir. Fakat olası bir tehlike durumunda güvenlik görevlileriyle kolayca iletişime geçebilmeleri onlara kendilerini daha güvende hissettirmektedir. Özellikle gece vardiyalarında alkolü yolcuların yaratacağı sıkıntılı durumlarda güvenlikten yardım istedikleri anlaşılmaktadır:

V5: “Biz de en az otobüs şoförleri kadar yolcularla sorun yaşıyoruz. Önünde levha olmasına karşın inatla kabine tıklayıp soru sormak isteyenler oluyor. Bizim durakta bekleme süremiz de sınırlı. Herkese cevap vermemiz ve yolcuyla muhatap olmamız bizi çok sıkıntıya düşürüyor. Bazen gece vardiyalarında sarhoş yolculara denk gelebiliyor ve tedirgin oluyoruz. Bazı tehlikeli durumlar yaşayabiliyoruz. Fakat güvenlikle iletişime geçip yardım istiyoruz. Çok fazla muhatap olmamaya çalışıyoruz.”

Ülkemizde özellikle turizm-taşımacılık sektöründe işletmeler istihdam edecekleri çalışanları seçerken psiko-teknik yöntemden faydalanmaktadırlar (Özcan, 2006:81). Öztürk’ün aktarımına göre (2006:30) psiko-teknik yöntemle değerlendirme; sürücülerin sahip oldukları ve güvenli araç kullanmalarını sağlayan zihinsel ve psiko-motor yetenek düzeylerinin; bu yetenek alanlarında tanımlanan bilgisayar destekli testler (psikolojik testler) aracılığı ile ölçülmesidir (Öztürk: 2006:30). Çalışmaya kaynaklık eden bahse konu kurum da yolcuların hayatını tehlikeye atacak tüm olası riskleri ortadan kaldırmak için, işe başvuru sürecinde vatman ve otobüs şoförlerinden bu belgeyi talep etmektedir. Yaptığı mesleğin çok dikkat gerektiren bir meslek olduğunun özellikle altını çizen V5, yolcuların bazen aşırıya gittiğini, seyir esnasında dikkatlerini dağıtan cinsiyetçi, yıpratıcı söylem ve davranışlarda bulunduğunu belirtmiştir. Tramvayı kullanırken planlı davranmak zorunda olduklarını belirten katılımcı, vatandaşların bu konuda onlara sıkıntı çıkardığını ve bu işi şikâyeteye kadar götürdüklerini belirtmiştir. Kuruma yapılan bu tür şikâyetlerin onları zor durumda bıraktığını da ifade etmiştir. Konuyla ilgili V5’in açıklamaları şu şekildedir:

V5: “Bu işe girerken bir psiko-teknik belgesi de alıyoruz. Çünkü çok dikkat gerektiren bir iş. İnsanlar sabrımızı taşıyor. Kadın olduğumuz için -bir yere geç kaldıklarında- cinsiyetçi söylemlerde

bulunabiliyorlar. Saniyelerle yarışıyoruz, yolcuların isteğine göre hareket edemeyiz. Bu nedenle şikâyet ediyoruz. Hala tramvay sistemine alışamadılar. Yol boyu kendimi sakinleştirmeye çalışıyorum. Şikâyet edildiğimizde ifade vermek zorunda kalabiliyoruz. Bu durum bizi daha çok yıpratıyor.”

Benzer şekilde O1’in ifadelerinden zaman zaman cinsiyetçi söylemlerle tehdit edildiği ve bu tip durumlarda sessizliğini koruduğu görülmektedir. Toplumun küçük bir kesimi de olsa bazı yolcuların bu tür sorunlara neden olması ve kadın çalışanların olaylara erkeklere nazaran daha sükûnetle yaklaşması kadınların çalışma ortamında daha profesyonel olduğunu da ortaya koymaktadır.

O1: “Arada nadir olarak “Kadın olmasaydın ben sana gösterirdim” tarzında cümleler de duyuyorum. Ben de “Hiç sıkıntı değil, buyurun” diyorum. Mümkün mertebe yerimizden kalkıp onlara cevap vermiyoruz, susuyoruz. Her toplumda küçük bir kesim bu şekilde davranabiliyor.”

Cinsiyetçi yaklaşımlara bazı yolcular tarafından sıkça başvurulduğu ve bunun katılımcıları olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Cinsiyetçi tepkilerini haklı bir gerekçeye bağlamak niyetinde olan bazı yolcular, kural dışı bir davranışta bulunsalar dahi suçu asla kendilerinde aramamaktadır. Uygunsuz davranışlarını çözüme kavuşturmak için de cinsiyetçi söylemlerine devam etmektedirler. Özellikle bazı erkek yolcuların sırf kadın oldukları için şoförlere her türlü kötü tutum ve davranışlarda bulunmayı kendilerinde bir hak olarak görmesi, gerçekten çok yıpratıcı bir durumdur. Konuyla ilgili V3 şunları aktarmıştır:

V3: “Kadın olduğumuz için bazen sıkıntılar yaşıyoruz. Dışarıdaki bazı insanlar çok duyarsız olabiliyor. Sonuçta bir ray üzerinde gidip geliyoruz ve bir anda durmamız imkânsız. Kadın olduğumuzu gördüklerinde açıkçası bu duyarsız davranışların arttığını söyleyebilirim. Bu mesleği icra etmek gerçekten çok zor. Yıpratıcı yanları da var. Çünkü çok dikkat gerektiren bir iş. Kaza riski var. İnsanlar dediğim gibi duyarsız. İster istemez yıpranıyorsunuz”.

Vatman katılımcılardan V1’in ifadelerinden, vatandaşlardan bazılarının cinsiyetçi davrandığı ve bu durumun da onları yıprattığı sonucuna ulaşılmaktadır. Fakat kurumun çalışanlarına duyduğu güvenle hareket ettiği, özellikle kamera kayıtlarını inceleyerek süreci dikkatli bir şekilde yönettiği görülmektedir. Bu durum, çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerini ve işlerine daha motive olmalarını da sağlamaktadır.

V1: “Bunu sırf kadın olduğum için bazen sorun çıkaran yolcular oluyor ve gerçekten çok sinirleniyorum. Şikâyet ediyorlar. Kurumumuz bu tür durumlarda savunmamızı alsa da bizlere güveniyor ve yanlış yapmayacağımızı biliyor. Zaten kamera kayıtlar var. Bizim savunmamız alınmadan önce bunlar izleniyor. Hatta bazı şikâyetlerden bizim haberimiz bile olmuyor.”

Antalya halkının hala tramvay kültürüne alışmadığını belirten V1, kurumun tramvay kullanımını vatandaşa öğretecek bazı yöntemleri uygulamasının gerekliliğinden bahsetmiştir.

V1'e göre tramvayı hala bir otobüs gibi düşünen vatandaş, kaza risklerini arttırmakta ve kendilerini sıkıntıya sokmaktadır. Bunun tek çözümünün halkı bilinçlendirmek olduğunu söyleyen V1'in açıklamaları şu şekildedir:

V1: "Antalya halkı henüz tramvay kültürüne alışamadı. Tramvayı otobüs gibi görüyorlar. Demiryollarında şu kültür vardır: "Tren seni değil, sen treni bekleyeceksin." Yolcunun tramvaydan önce orada olması gerekir. O kapı kapandı mı tekrar açılmaz. Halk, billboardlarla tramvaya nasıl binileceği, nasıl inileceği ve tramvaya binerken nasıl davranılması gerektiği konularında bilgilendirilmeli."

Yaptığı mesleğin kaza riskinin oldukça yüksek olduğunu belirten V5 ise yolcuların tramvay kullanımı konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığını ifade etmiştir. İnsanların tramvayı bilinçsiz kullanmaları sonucu ortaya çıkan sıkıntılı durumların psikolojilerini olumsuz yönde etkilediğini belirten V5, mesleğinin bu nedenle oldukça zor olduğunun altını çizmiştir. V5'in açıklamaları şu şekildedir:

V5: "Bu işin kaza riski yüksek. Otobüsten ve taksiden daha fazla. Biz bir insana çarptık mı o insanın kurtulma şansı olmaz. Tonağı çok fazla olan bir araç. Bu nedenle bunun stresi bizi çok etkiliyor. İnsanlar tramvay kullanmayı hala öğrenemediler."

Taksi şoförlerinin dezavantajlı durumlarını analiz etmeye ve yorumlamaya geçmeden önce sınırlılıklarla ilgili bir konuya açıklık getirmek gerekmektedir. Araştırmanın sınırlılıklarında da bahsedildiği üzere Antalya ilinde az sayıda kadın taksi şoförü bulunduğundan sadece 2 kişiyle görüşme yapılabilmiş ve bu kişiler üzerinden değerlendirme yapmak durumunda kalınmıştır. İl içerisinde çalışan kadın taksi şoförlerinin azlığı dikkate alındığında, T1 ve T2'nin bütünü iyi bir şekilde temsil ettiği kanaatine varılmıştır. Dolayısıyla katılımcıların yaşadıkları avantajlı ve dezavantajlı durumlar bütün üzerinden yorumlanmaya çalışılmıştır.

Taksi şoförleriyle yapılan görüşmeler neticesinde, yolcularla dezavantajlı bir durum yaşamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu konuda T1, başından geçen bir olaydan örnek vererek sarhoş yolcuların dahi onlara saygılı bir şekilde davrandıklarını anlatmıştır. Toplumun kadın taksi şoförü görünce şaşırdığını ama bu durumu gayet olumlu karşıladığını belirten katılımcı, yolcularının genellikle kadınların çalışması gerektiğine inanan bilinçli vatandaşlar olduklarını da ifade etmiştir. Konuyla ilgili T1'in ifadeleri şu şekildedir:

T1: "Bir gün sarhoş bir yolcu bindi. Beni görünce indi. Sonra sarhoş olduğunu belirterek binmek için müsaademi istedi. Ben binebileceğini söyledikten sonra arkaya geçerek beni rahatsız etmek istemediğini söyledi. Ben olumlu bir cevap verince şaşırdı ve özür dileyerek kadın şoför görmeye alışık olmadığını söyledi. Özetle hiç öyle olumsuz bir davranışla karşılaşmadım, aksine kadın olduğum için müşteriler bana daha kibar ve saygılı davranıyor, kadınların sayısının artması gerektiğini söylüyorlar."

Taksi şoförü T2 ise genellikle maddi durumu yerinde olan kişilerin taksiye bindiklerini ve onlara sıkıntı çıkarmadıklarını belirtmiştir. Taksiye binmeyi tercih eden insanların daha kalburüstü olması onları tehlikeye sokacak durumların daha nadir olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcı ayrıca herhangi bir tehlike karşısında kendini koruyacak bir önleminin olmadığını da eklemiştir.

T2: “Çok kötü bir şey yaşamıyorum. Çok nadir bazı sorun çıkaran müşteriler olunca da sesimi çıkarmıyorum. Bazen para bile vermiyorlar. Tepki göstermiyorum. Çalıştığım muhitler güzel. Kalburüstü insanlar. Hiçbir sorun çıkarmıyorlar bana. Herhangi bir tehlike durumunda kendimi savunacağım bir durumum yok. Allah’a emanetiz.”

T1, kadınların taksi şoförü olarak çalışmalarının hala toplumun büyük bir kesiminde endişe yarattığını belirtmektedir. Bir kadının gece vakti, tek başına bir taksiyi kullanmasının tehlikeli olduğunu düşünen bu kesimden insanlarla yer yer karşılaştığını ve bu endişelerini kendisine ilettiklerini söylemiştir. Fakat katılımcı, insanların onların güvenliği konusunda endişe ederek şefkatli bir tutum sergilemelerinin kendisini mutlu ettiğini de belirtmiştir. Tehlikeli bir durumda daha çok manevi duygularına sığındığını ifade eden katılımcı, yanında sadece biber gazı bulundurduğunu, tek başına bir kadın olarak kendini koruyabildiğini, herhangi bir erkek taksi şoförünün de kendileriyle aynı tehlikeli durumları yaşayabileceğini şu sözleriyle açıklamıştır:

T1: “Bir gece teyzenin biri mola sırasında eşiyile beraber yanımdan geçerken beni fark etti. Bana bir anne edasıyla yaklaşarak benimle ilgili endişelerini dile getirdi. Sonra benim için dualar ederek ve ağlayarak gitti. Ben duaların gücüne inanırım. 7 yıl önce boşandım ama başıma hiçbir şey gelmedi. Ben silahla veya başka bir aletle otursam ne fark eder? Küçük bir alanda kendimi ne kadar koruyabilirim? Değil ben bir erkek bile bu duruma düştüğünde ne yapabilir? Biber gazı bulunduruyorum yanımda.”

Konuyu özetlemek gerekirse katılımcıların kadın yolculardan aldığı olumsuz tepkiler genellikle kıskançlık üzerinedir. Bu tepkiyi gösterenlerin çoğu da çalışmayan kadınlardır. Dolayısıyla başarı karşısında gösterdikleri tepkinin olumsuz olması aslında kendilerindeki noksanlıkları görmelerinden kaynaklanmaktadır. Üstelik bu gibi mesleklerde erkeklerin çalışması gerektiğine inanan bazı kadın yolcuların ise ataerkil zihniyetin ürünü olan cümleler sarf ederek katılımcılara tepki gösterdikleri anlaşılmaktadır. Öte yandan katılımcıların erkekler tarafından maruz kaldıkları olumsuz tepkilerin çoğunun sözlü taciz olduğu görülmektedir. Bu gibi durumlarda katılımcılardan bazılarının durumu sükûnet ve uzlaşa yoluyla çözmeye çalıştığı, bazılarının da sürece polisi dâhil ettiği görülmektedir. Otobüs şoförlerinin yolcuların şikâyetleri sonucu işlerini kaybetme korkusu yaşamaları psikolojilerini olumsuz yönde

etkilemektedir. Bu nedenle kurumlarının söz konusu durumlarda çalışanlarının arkasında durması gerektiğini belirtmişlerdir.

Otobüs ve taksi şoförleri vatmanlara kıyasla yolcularla olan problemlere genellikle tek başına çözüm getirmek zorundadır. Tramvay duraklarının tümünde güvenlik görevlilerinin bulunması, vatmanların sıkıntılı bir durumda bu görevlilerle kolayca iletişime geçebilmeleri ve yolculuk sırasında dışarıyla temaslarını kesen bir kabin içerisinde bulunmaları vatmanların otobüs ve taksi şoförlerinden daha avantajlı olduğunu ortaya koymaktadır. Fakat otobüs şoförleri ve vatman katılımcıların çoğu hem kadın hem de erkek yolcular tarafından cinsiyetçi söylemlere maruz kaldıklarını dile getirmişlerdir. Seyir esnasında ya da duraklarda, özellikle yolcu kaynaklı sorunlarda yolcuların suçu asla kendilerinde aramadıkları ve bu nedenle cinsiyetçi söylemlerde bulunarak işi şikâyet kadar götürdükleri anlaşılmaktadır. Bu durum toplumun bir kesiminin hala kadınların bu mesleklerde çalışmasına karşı olduğunu ortaya koymaktadır. Taksi şoförlerinin yolcu kaynaklı daha az sıkıntı yaşadığı görülmektedir. Katılımcılar bu durumu taksiye binen vatandaşların daha kalburüstü ve daha bilinçli olmalarına bağlamıştır. Halktan aldıkları tepkiler de otobüs şoförü ve vatmanlara göre daha olumludur.

3.7.5.2. Trafikte Karşılaşılan Dezavantajlı Durumlar ve Baş Etme Stratejileri

Trafikte en çok vakit geçiren insanlar yaşamını trafikte araç kullanarak kazanmaya çalışan insanlardır. Şahsi araçlarını kısa süreli kullanan insanların bile, trafikte uzun süre vakit geçirdiklerinde stres ve öfke düzeyleri yükselebilmektedir. Yaşamını maddi anlamda idame ettirebilmek için meslek olarak şoförlüğü seçmiş insanların trafik sorunlarından daha çok etkilendiğini özellikle belirtmek gerekir (Eryılmaz, 2008:2-31). Kadın otobüs ve taksi şoförleri trafikte yaşanan sıkıntılara daha çok maruz kalmaktadır. Vatmanların ray üzerinde trafiğe daha az karışarak ilerlemesi bu durumun nedenlerinden biridir. Otobüs ve taksi şoförleri trafikte hem motorlu tüm araçların hem de yayaların çıkardıkları sorunlara maruz kalırken, vatmanlar daha çok yayalarla, motosiklet ve bisiklet kullanan vatandaşlarla sorun yaşamaktadır.

Katılımcılardan bazıları trafikte sıkıştırma ve taciz problemlerine maruz kaldıklarını belirtmiştir. Fakat bu problemlerin kadın oldukları için kasten yapıldığını düşünenlerin yanı sıra bu görüşe katılmayanlar da mevcuttur. Bu görüşü çürüten fikir özellikle kadın oldukları için onlara öncelik sunularak yolda geçiş hakkı verildiği yönündedir. Toplu taşımaya trafikte saygı duyulmamasının asıl sorun olduğunun altını çizen O2, büyük araç kullanmalarına rağmen itfaiye ve ambulans gibi geçiş öncelikli araçlar arasında yer almadıklarını ve bu konuda ciddi sorunlar yaşadıklarını dile getirmiştir:

O2: “Büyük araç olmamıza rağmen bir itfaiye veya ambulans araçları gibi geçme önceliğimiz yok. Bu yüzden bize çok fazla yol verilmiyor ve diğer araçlar sorun çıkarıyor. Biz de saatli çalışıyoruz. Gereken

saatlerde yolcuları duraklardan alıp ya da indirmemiz gerekiyor. Bizi önemsemiyorlar. Fakat bu kadın olduğumuz için değil. Toplu taşımaya saygı yok! En büyük sıkıntımız bu! Artık bazen kafamı pencereden çıkarıp yol verin diyorum. Belki de kadın olduğumuz için bize yol veriyorlar.”

Bilindiği üzere şahsi araç sayısı günümüzde giderek artmaktadır. Fakat toplu ulaşımı kullanan insan sayısı da bir o kadar fazladır. Şahsi araç kullanımı azalmadığı gibi, toplu taşımının vakitli ve güvenilir bir şekilde ilerlemesini engellemektedir. Dolayısıyla bu durum hem yolcuları hem de toplu taşımada çalışan şoförleri strese sokmaktadır. Trafikte küçük araçların sıkıştırdığını belirten O3, trafiğin araç içerisindeki yolculardan daha çok sorun olduğunu ifade etmiştir. O2'nin, “Belki de kadın olduğumuz için bize yol veriyorlar” söyleminin aksine O3, bu tür sıkıntıları özellikle kadın oldukları için yaşadıklarını şu şekilde dile getirmiştir.

O3: “Dezavantajlarını sayacak olursam, trafikte sıkıştıranlar çok oluyor. Hatta yolcudan çok trafikten daha çok sıkıntı çekiyoruz. Sıkıştıranlar oluyor. Çok fazla araç var. Küçük araçlar çok sıkıntı çıkarıyor. Kadın olduğumuz için de bu gibi durumlara maruz kaldığımızı düşünüyorum”

Bilindiği üzere dünyanın birçok yerinde direksiyon başındaki kadınlar hala erkekler tarafından elle, sözle, kornayla selektörle ve üzerlerine direksiyon kırılarak taciz edilmektedir (Delice, 2012:70). Bu durum elbette ki cinsiyetçi bir tutumdan kaynaklanmaktadır. Delice'nin Toyotaclubtr'dan⁴ derlediği bilgilere göre (2012:70) ülkemizde araba kullanmak hala bir erkek işi olarak görülmekte ve bu nedenle kadınlara karşı bir tahammülsüzlüğün geliştirildiği iddia edilmektedir. Kadın sürücülerin trafikte kurallara uymaları, ışıklarda durmaları ve yavaş araç kullanmaları sebebiyle rahatsız edilmeleri erkeklerin bu tahammülsüzlüklerini besleyen faktörlerdendir. Literatürden edinilen bu bilgilerden hareketle katılımcıların yorumları değerlendirildiğinde bazılarının sözlü tacize uğradığı görülmektedir. Daha önce ifadesine değinilen O3 gibi O4 de seyir halindeyken sözlü tacize uğradığını fakat bu gibi durumlarda kendini koruyabildiğini belirtmiştir.

O4: “Dışarıdaki araçlardan da zaman zaman sözlü tacize uğruyoruz. Ama ben sergilediğim tavırdan dolayı kendimi koruyabiliyor ve onlara gereken cevabı verebiliyorum.”

Vatmanların seyir halindeyken trafikte karşılaştıkları sorunlar genellikle motosiklet, bisiklet kullanıcıları ve yaya kaynaklıdır. Geçiş önceliği olmasına karşın tramvayın önüne aniden çıkıp tehlikeli durumlara sebep olabilmektedirler. Tonajı ağır olan bir aracı durdurmak oldukça zor olduğu için, vatmanların yapacakları en küçük bir hatada onlarca insanın hayatını

⁴ Toyotaclubtr, (2012). Trafik Kazaları. <https://www.toyotaclubtr.com/index.php?topic=33553.0> (Erişim Tarihi: 29.08.2020).

tehlikeye atabilecek risklerle karşı karşıya oldukları anlaşılmaktadır. V1'in ifadelerinden özellikle kadın oldukları için bu davranışlara maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmaktadır. V1'in konuyla ilgili görüşleri şöyledir:

V1: "Seyir halindeyken birkaç olumsuz durum kadın olduğumuz için yaşayabiliyoruz. Örneğin bizi gördüklerinde önümüze atlayabiliyorlar. Kadın olduğumuz için özellikle erkekler hareketleriyle rahatsız edici davranışlarda bulunup ağza alınmayacak sözler sarf ediyorlar. Ne kadar mesleğimi sevsem de bu tür durumlarda sinirlenebiliyorum. Çünkü yol benim. Ben önüme çıkan araca zarar vermemek için uğraşırken benimle inatlaşan araçlar oluyor."

Vatman katılımcılardan V5 ise yaptıkları mesleğin dikkat gerektirdiğini ve belirli bir süre içerisinde seferlerini tamamlamak zorunda oldukları için yolculardan yana çok sıkıntı yaşadıklarını şu sözleriyle aktarmıştır:

V5: "Seyir halindeyken önümüze aniden bir bisikletli ve motosikletli çıkabiliyor. Yüreğimiz ağzımızda gidip geliyoruz. Sürekli kamerayla izleniyoruz. Belli bir hız sınırımız var. Belli bir sürede seferimizi tamamlamak zorundayız. Bunun dışına çıkmak gibi bir opsiyonumuz kesinlikle yok. Dolayısıyla insanların bu gibi tutumları bizi çok zor durumlara düşürebiliyor."

Otobüs şoförleri ve vatmanlardan farklı olarak taksi şoförlerinden T1 trafikte genellikle bir sıkıntı yaşamadığını, sadece bazı özel halk otobüslerinin sorun çıkardığını ifade etmiştir. T1'in seyir halindeyken kadın olduğu için erkek sürücülerde bir şaşkınlığa neden olduğu anlaşılmaktadır.

T1: "Seyir halindeyken en çok özel halk otobüs şoförleriyle problem yaşıyorum. Belediye otobüs şoförleriyle problem yaşamıyorum. Seyir halindeyken beni gören erkek şoförler kısa süreli şaşkınlık yaşıyor."

Sonuç olarak katılımcıların seyir halindeyken yani akan trafikte diğer sürücülerden kaynaklanan sorunlar yaşadığı anlaşılmaktadır. Cinsiyet temelli olumsuz tepkilere sıkça maruz kalan katılımcılar, trafikte özellikle küçük araç sürücülerinin onları rahatsız eden tavırlar sergilediğini belirtmişlerdir. Bir otobüs şoförü ise çaresiz kaldığı durumlarda diğer sürücülerden yol istediğini ve bu isteklerinin bazı erkekler tarafından olumlu karşılandığını belirtmiştir. Otobüs şoförleri küçük araçlar tarafından sıkıştırılıp sözlü tacize maruz kaldıklarını, vatmanlar ise bisikletli ve motosikletli vatandaşlarla sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu sıkıntıların çoğunun cinsiyetle ilgili olduğu görülmektedir. Her ne kadar kendilerini korumaya çalışsalar da katılımcıların tümü cinsiyetçi söylem ve davranışlardan son derece rahatsız olduklarını ifade etmişlerdir. Öte yandan taksi şoförü olan bir katılımcı halk otobüsü kullanan şoförlerle problem yaşadığını dile getirmiştir. Seyir halindeki diğer erkek sürücülerin ise onları fark ettiğinde kısa süreli bir şaşkınlık yaşadığını belirtmiştir.

3.7.5.3 Çalışma Hayatından Aileye Yansıyan Dezavantajlı Durumlar

Çalışma hayatı kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumdaki konumu itibariyle pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak öte yandan geleneksel değer ve yargıların halen günümüze tesir etmesi nedeniyle bu durum çeşitli sorunlar da beraberinde getirmektedir. Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ve aile yaşamı arasında sıkışıp kalan kadın bu iki rolünü toplumun ondan beklediği gibi yerine getirmeye çalışırken hem ikilemde kalmakta hem de aşırı rol yüklenmesinden yıpranmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:213). Bunun yanı sıra kadınlar kendilerini bazı zorlayıcı seçeneklere yöneltmekte; “evlenmeyi dışlamak” veya “süper kadın olmak” çabasına girebilmektedir. Ancak “evlenmeyi dışlamak” çoğu toplumda onaylanmayacak bir seçenek olacağından, kadınların ikinci seçeneği tercih etme oranı daha yüksek olmaktadır. Bu tercih, ikili iş yükünü üstlenen ve sonuç olarak çok fazla yorulan kadında ciddi fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olabilecek bir seçimdir (TISK’ten akt. Abay, 2016:74).

Günümüzün ekonomik ve sosyal şartları altında yaşam standartlarını yükseltme, daha refah bir yaşam arzusu, çocukların geleceği vb. gibi konular göz önüne alındığında, erkekler eş tercihinde çalışan, aile bütçesine katkı sağlayabilecek birini eş olarak tercih etmektedirler. Fakat iş hane içi sorumluluk paylaşımına geldiğinde çoğu erkek ev içinde görev paylaşımı fikrine sıcak bakmamakta, çalışan eşlerine bir hayat arkadaşı olarak yeterince destek olmamaktadır (Oruç, 2019:40-41). Bu bağlamda, hemen hemen her kültürde toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği zorunluluklar hem dışarıda çalışan hem de ev işleri ve çocuk bakımını üstlenmek zorunda kalan kadının hayatını zorlaştırabilmektedir. Bunların sonucunda da iş-aile çatışmasının yaşanması olası hale gelmektedir. Bernas ve Major (2000)’a göre, eşlerinden destek gören kadınlar aile içerisinde daha az stres yaşamakta ve bu durum iş-aile çatışmasının azalmasına yardımcı olmaktadır (Bernas ve Major’dan akt. Habibova, 2019: 26-27).

Çalışan annelere eşlerin yaklaşımı; aile içerisindeki iletişim biçimlerinin belirlenmesi, annelerin ev ve iş yaşamında karşılaşılabilecekleri olumlu veya olumsuz durumlara karşı desteklenip desteklenmemeleri bakımından oldukça önemlidir. Bu bağlamda annenin eşi tarafından olumlu anlamda desteklenmesi ev-iş yaşamını dengeleme konusunda kendisine yardımcı olmaktadır (Beyenal, 2019:59).

Çalışan kadınlara eşlerin desteği konusunda literatürde çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Schnittger ve Bird (1990:199)’e göre, çalışan eşler arasında eş destekleri üzerine yapılan araştırmaların çoğunda, eşlerin iş ve aile sorumluluklarını gerçekleştirme konusunda birbirlerine yardım ettikleri ve bu konuda anlayışlı olduklarını gösteren sonuçlara ulaşılmıştır (Schnittger ve Bird’den akt. Tatar, 2018:64) . Literatürden hareketle yapılan çalışmada

katılımcıların iş-aile çatışmasına sebep olacak sorunları eşlerinin desteğiyle birlikte aştıkları görülmektedir. İşe giriş aşamasında tepki gösteren bazı katılımcıların eşleri dahi zamanla kurulan düzene ayak uydurmuş, eşlerinin vardiyalı çalışma hayatını kolaylaştırmak adına, ev ve çocukla ilgili sorumlulukları paylaşma yoluna gitmişlerdir. Kadın çalışanların şikâyetleri daha çok vardiyalı çalışma düzeninin ev ve aile hayatlarını olumsuz yönde etkilemesidir. Vardiyalı çalışmanın ailelerine vakit ayırmalarının önüne geçtiğini düşünen katılımcılardan bazıları, eve geldiklerinde aile üyelerinin uyumuş olduklarını ve onlarla birlikte vakit geçirememenin üzüntüsünü yaşadıklarını belirtmişlerdir. V5 konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

V5: “İşin vardiya kısmı bizi biraz yıpratıyor. Ben eve yorgun bir şekilde ve eşimin ve kızımın uyku saatlerine denk gelmediği zamanlarda dönebiliyorum. Mesela gece eve 2’de gelip beş saat uykuyla sabah kalkıp çocuğumla ilgileniyorum. Evli bir kadın için bu iş çok zor. Eşim ve çocuğumla zaman geçirememek beni üzen tek şey. Bu benim için bir dezavantaj.”

V5 vardiyalı çalışma sisteminin kendisini yıprattığını, eşi ve kızıyla bu nedenle çok fazla görüşme fırsatı bulamadığını söylemiştir. Eşinin de kendisi gibi vardiyalı çalıştığını belirten V2 ise aynı şekilde V5 gibi çocuğunu ve eşini göremediğini ve bu durumun onları zorladığını belirtmiştir. Görüldüğü üzere kadın çalışanların şikâyetleri literatürde de değinildiği gibi daha çok vardiyalı çalışma düzeninin ev ve aile hayatlarını olumsuz yönde etkilenmesinden kaynaklanmaktadır. V2 vardiyalı çalışma düzeninin hayatını nasıl zorlaştırdığını şu sözleriyle anlatmıştır:

V2: “Bu işin dezavantajları elbette ki var. Evliyiz. Çocuğumuz var. Sabah 4:30’da kalkıyoruz. Çocuğu bırakıyoruz. Eve geliyoruz. Haliyle çok erken kalktığımız için yatıp dinlenmek istiyoruz. Çocuğuma vakit ayırmak istiyorum. Ama bu çalışma şartlarında maalesef çok zor. Eşim de havalimanında vardiyalı çalışıyor. Çocuğumuza bakıcı bakıyor. Gerçekten çok zor.”

Katılımcılardan V1, eşiyle aynı kurumda ve aynı mesleği yaptıkları için ev ve aile sorumlulukları konusunda eşinin kendisine destek olduğunu belirtmiştir. Asıl sorunları, ikisinin de vardiyalı çalışıyor olmasından dolayı birbirlerini haftada sadece bir gün görebiliyor olmalarıdır. Üstelik 3 yaşında bir çocuk sahibi olmaları durumlarını daha da zorlaştırmaktadır. Bu nedenle birbiriyle denk gelmeyecek vardiyaları seçmek durumunda kaldıklarını belirtmiştir. Kreşe göndermek ve bakıcı tutmak gibi alternatifleri maddi durumlarından ötürü tercih edemedikleri için de farklı vardiyalarda mesai yaparak çocuklarına dönüşümlü olarak bakmaya çalışmaktadırlar.

V1: “ Eşim de benimle bu mesleği icra ettiği için onunla bu konuda bir sıkıntı yaşamadım. Tek sorunumuz haftada sadece bir gün görüşebilmemiz. Bir çocuğumuz olduğu için kim çalışıyorsa diğeri çocuğa bakıyor. Maddi durumumuz olmadığı için kreşe veremiyoruz. Bu nedenle eşimle çapraz vardiya yapıyoruz. Benim de eşimin de Antalya’da kimsesi olmadığı için çocuğumuzla sadece biz ilgilenebiliyoruz.”

Daha önce de değinildiği üzere, çalışan kadınların hem iş hem de evdeki sorumluluklarını dengeleyebilmesi durumuna “Süper Kadın Sendromu” denilmektedir. Özellikle çalışan anneler toplumun kendilerine yüklediği geleneksel rolleri sürdürmek için çaba göstermektedirler (Beyenal, 2019:24-25). Otobüs şoförlerinden O6’nın, evdeki işler için eşinden destek alıyor olmasına rağmen geleneksel anne rolünden kurtulamadığı anlaşılmaktadır:

O6: “Bu işin zorlukları oldukça fazla. Bir bayansınız, evinize yetişmek zorundasınız. Sorumluluklarımız bekâr bayanlara göre daha fazla. Eğer eşim ve oğlum evde bana yardımcı olmasalardı bu süreç benim açımdan daha yıpratıcı olurdu. Fakat herkes benim kadar şanslı olmayabilir. Bazı otobüs şoförü kadın arkadaşlarım benimle aynı koşullara sahip değiller. Tek başlarına bu süreci zorluklarla devam ettirmek zorunda kalıyorlar. Benim ailem yetişemediğim noktada bana yardım ediyor.”

Evde eşinden ve oğlundan destek aldığını söyleyen O6’nın bu açıdan diğer çalışan evli kadınlara göre şanslı olduğunu düşünmektedir. Katılımcı ayrıca oğlunun –kendisi karşı çıkmasına rağmen- şoför olduğunu belirtmiştir. Karşı çıkmasının sebebini ise mesleğinin zorluğuna bağlamıştır.

O6: “Şunu da ayrıca belirtmek isterim ki oğlum da şoför. Yapmasını istemediğim halde bir süre ambulans şoförlüğü yaptı. Dediğim gibi zor işler bunlar. Trafik, o kadar yolcunun sorumluluğunu almak!”

Taksi şoförlerinin, otobüs şoförleri ve vatmanlara nazaran, kendilerine göre ayarlayabildikleri esnek bir çalışma düzenlerinin olduğu görülmektedir. Herhangi bir kurum çatısı altında çalışmadıkları için çalışma saatlerini kendileri kolayca düzenleyebilmektedirler. Taksi şoförlüğünün diğer mesleklerden bu anlamda daha avantajlı olduğunu belirten T1, çocuklarına yeteri kadar zaman ayırdığı için de bu mesleği yapmayı tercih ettiğini ifade etmiştir. Fakat katılımcının çalışma saatlerini kendi ayarlamasına rağmen çalıştığı günlerin sayısı oranında para kazandığı anlaşılmaktadır. Bu durum taksi şoförlüğünün bu anlamda bir dezavantajı olarak sayılabilir.

T1: “Ben masa başı bir iş yapamam. Emir komuta zinciriyle çalışmam. Ayrıca çocuklarımla sağlık problemleri var. Kurumsal bir yerde çalışsam bana bu kadar izin veremezler. Bu mesleği tercih etme nedenlerimden biri de buydu. Çalışma saatlerimi kendim ayarlıyorum. Bu konuda hiçbir sıkıntı yaşamıyorum. Ama ne kadar çalışıyorsanız o kadar kazanıyorsunuz.”

Bekâr ve tek başına yaşamını sürdüren 68 yaşındaki T2'nin ise tek meşgalesinin mesleği olduğu anlaşılmaktadır. 29 yıldır taksi şoförlüğü yapan T2, mesleğinin zor olmadığını belirtmiştir. Vatandaşlar tarafından takdir topladığını ve Antalya'nın ilk kadın taksi şoförü olduğunu belirten katılımcı yolculardan tepki almadığını ve dezavantajlı durumları nadir yaşadığını belirtmiştir. T2'nin açıklamaları şöyledir:

T2: “Meslek hayatımdaki 29 yıl hep güzel geçti. Hiçbir şikâyetim yok. Ara sıra tatsız olaylar oldu ama çabuk geçti. Antalya'da taksiciliğe başlayan ilk bayan benim. Vatandaşlar, beni Atatürk Caddesi'nde alkışlıyordu. Hiç kimseden de tepki görmedim.”

Özetlemek gerekirse katılımcıların genel anlamda vardiya kaynaklı sorunlarının olduğu anlaşılmaktadır. Aile içi sorumluluklar konusunda kimi eşinden destek aldığını ve bu şekilde iş-aile arasında bir denge kurduğunu dile getirirken, kimisi bundan kendisinin sorumlu olduğunu dolaylı yoldan dile getirmiştir. Bazı katılımcıların eşleri başlangıçta onların bu mesleklere girmeleri konusunda olumsuz fikir beyan etseler de sonradan eşlerine hane içi işlerde yardımcı olmaya başlamışlardır. Katılımcıların ifadelerinden mesleklerinin en dezavantajlı tarafının ailelerini daha az görmelerine sebep olan vardiyalı çalışma sistemi olduğu anlaşılmaktadır. Bu ifadelerden anlaşılacağı üzere katılımcıların çoğu kendilerine yüklenen geleneksel rollerden kurtulamamaktadır. Taksi şoförleri ise en az sıkıntı yaşayan gruptur. Daha rahat bir çalışma ortamlarının olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma düzenlerini kendilerine göre ayarladıkları için hane içi sorumluluklarıyla ilgili problem yaşamamaktadırlar.

3.7.5.4. Ulaşım Sektöründe Bir Kadın Olarak Çalışmanın Avantajları

Araştırmaya katılan 14 kişiyle yapılan görüşmelerde katılımcılar, ulaşım sektöründe bir kadın olarak çalışmaktan duydukları memnuniyeti dile getirmişlerdir. Bu bilgilerden hareketle, kadının doğasından gelen hoşgörü ve samimiyetin, erkek egemen mesleklerin atmosferini daha da güzelleştirdiğini ve bunun da yolcu memnuniyetini arttırdığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla vatandaşlar erkek yoğun mesleklerde daha fazla kadın görmek istemektedir. Taksi şoförlerinden T1 konuyla ilgili şunları aktarmıştır:

T1: “Herkes beni görünce çok seviniyor. Yaşlı teyzeler biniyor, seninle gurur duyuyoruz diyorlar. Erkekler ona keza sayınız artsın çoğalım bu mesleklerde diyorlar. Siz belki öncü olursunuz işe ihtiyacı olan başka bayanlara diyorlar. Yaşlısı genci hiçbiri yadırgamıyor. Herkesin çok hoşuna gidiyor ve destek veriyorlar.”

Katılımcının ifadelerinden, kadınların ulaşım sektöründe sayılarının artmasının toplum nazarında pek de olumsuz karşılanmadığı anlaşılmaktadır. T1'in toplumun her kesiminden mesleğiyle ilgili oldukça olumlu tepkiler aldığı ve bu vesileyle diğer kadınlara örnek olduğu

sonucuna da varılmaktadır. Otobüs şoförü O6 ise bu mesleğin avantajlarından birisinin de kadının doğasından kaynaklandığını belirtmiştir. Kadının girdiği ortamı mizacı gereği olumlu anlamda iyileştirdiğini, güzelleştirdiğini ve bunun da anında etraftaki insanlara geçtiğini ifade etmiştir. Stresli bir şekilde otobüse binen bir vatandaşın mutlu bir şekilde otobüsten inip evine gitmesini bu durumu açıklayan bir örnek olarak vermiştir. Katılımcının söz konusu açıklamaları şu şekildedir:

O6: “Toplumda gözlemlediğim bir şey var. Kadın işin içine girince insanların tavrı daha yumuşuyor. Kibarlaşıyorlar. Bir düzen geliyor. Güzellik geliyor. Toplumun biz kadın otobüs şoförlerini görmesi hoşuna gidiyor. Gün içinde stresle otobüse binen birçok kişi daha mutlu iniyor otobüsten. İnsanların yüzünde bu ifadeyi görmek bizleri de mutlu ediyor.”

Vatman katılımcılardan V2, yolcuların kadın vatmanlara daha çok saygılı olduklarını ve daha çok güven duyduklarını söylemiştir. Ayrıca bu durumun kadın vatmanları erkek vatmanlara göre daha avantajlı kıldığını da belirtmiştir.

V2: “Yolcular biz kadın vatmanlara daha saygılı diye düşünüyorum. Trafikteki insanlar da daha saygılı bize karşı. Nedense bayanlara daha çok güveniyor insanlar. Sanki erkeklere göre biz kadınlar bu meslekte daha avantajlıyız.”

Halkın sempatisinin çoğu katılımcıyı olumlu yönde etkilediği ve bu nedenle mesleklerine daha çok bağlandıkları görülmektedir. Özellikle kırsal bölgelere sefer yapan hatlardaki yolcuların kadın şoförlere olan sempatisinin, şehir merkezindeki hatlara oranla daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, kadınların toplumun geleneksel ön yargılarını nasıl kırdığını ve kadının etrafına yaydığı olumlu havanın insanları ne kadar etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bölgelerdeki hatlarda çalışmayı seven otobüs şoförlerinden O2 konuyla ilgili şunları söylemiştir:

O2: “Bazı takdir eden teyzeler ve amcalar var. Bu gibi olaylar bizi çok mutlu ediyor. Otobüsün içinde sanki küçük bir aile oluyoruz onlarla. Kırsal hatlarda çalışmayı çok seviyorum. Oradaki halk bizi kucaklıyor. Mesela bir saat sonra onların mahallesine gideceğimi biliyorlar, gittiğimde beni ellerinde meyvelerle ve yiyeceklerle karşıyorlar.”

O2 gibi kırsal hatlarda çalışmayı seven ve oradaki yolcuların daha içten ve samimi olduğunu belirten O5 şunları söylemiştir:

O5: “Kırsal hatlarda çalışmayı daha çok seviyorum. Çünkü oradaki insanlar daha güler yüzlü ve daha içten.”

Ulaşım sektöründe insan hayatı son derece önem arz etmektedir. Özellikle toplu taşımada ihtimal dâhilinde olmayan risklerin dahi en ince ayrıntılarıyla hesaplanması gerekmektedir. Çünkü ölümcül kazaların geri dönüşü olmadığı gibi, tüm dikkatsizlikler ve öfke kontrol problemlerinin bu kazalara sebebiyet vereceği açıktır. Yapılan birçok araştırma kadınların çalışma hayatında daha dikkatli ve daha sakin olduğunu göstermektedir. Norveç'te taksi şoförlerinde cinsiyete ilişkin olarak yapılan bir araştırmada, erkek taksi şoförlerinin, kadın şoförlerden daha fazla trafik kazası geçirdiği ortaya çıkmıştır (Raanaas ve Anderson'dan akt. Tufan, 2019: 28-29). Yapılan başka bir araştırma ise erkeklerin trafikteki öfkelerini daha çok bedensel hareketlerle ve araçlarıyla yaptıkları hareketlerle ifade ettiklerini, kadınların ise daha çok öfkelerini kontrol altına alarak ve yapıcı ifadelerle gösterdiklerini ortaya koymuştur (Delice, 2018:70). Kadınların araç içinde ya da araç dışında karşılaştığı problemlerde daha uzlaşmacı bir tutum sergilediği ve akılcı yöntemlerle çözümler ürettiği anlaşılmaktadır. Otobüs şoförlerinden O1, şoförlerin hal ve tavırlarıyla ilgili şikâyetlerin kuruma bildirildiğini, fakat bunların çoğunun erkek meslektaşlarıyla ilgili olduğunu dile getirmiştir:

O1: “Yolcular tarafından kurumumuza bildirilen her şikâyet değerlendiriliyor ve eğer doğruysa bu bizim maaşımızdan kesiliyor. Fakat erkek şoförler bizden daha çok şikâyet ediliyor. Biz daha çok övgü alıyoruz.”

Tehlikeli sürüş ile ilgili demografik verileri inceleyen bazı araştırmalar erkeklerin biyolojik ve kültürel nedenlerden dolayı kadınlara göre daha fazla riskli sürüş davranışlarını sergilediklerini ve kurallara aykırı davranışlarda bulunduklarını göstermektedir (Hassen vd. & Yagil'den akt. Kılıç, 2019:125). Kadınların, riskli sürüş konusunda erkeklerden daha olumlu davranışlarda bulunmaları, kadınların kurallara ve yasalara daha fazla riayet etmeleriyle açıklanabilir. Ayrıca geleneksel kültürde erkekler daha çok bağımsız yetiştirilirken, kızlar ise bağımlı ve itaatkâr olmaya teşvik edilmektedir. Bu durumda, erkekler risk olarak öfkelerini ifade etme ve rekabete girme davranışlarında bulunmakta ve daha fazla sürüş ihlali yapmaktadır (Yagil'dan akt. Kılıç, 2019:126). Otobüs şoförlerinden O1'in kadın şoförlerin kurallara daha duyarlı olduğunu ve özellikle yabancı yolcuların onları dikkatli bir şekilde izlediklerini söylemiştir.

O1: “Özellikle turistlerin yoğun olduğu hatlarda çalıştığımız için onlar tarafından da sıkı takip ediliyoruz. Hata yapıyor muyuz diye bizi sürekli izliyorlar. Ben kurallara uyuyorum ve uymayanları da uyarıyorum. Bazen kurallara uyduğumda trafikte diğer araçlar tarafından eleştiri alabiliyorum. Fakat kesinlikle kadınlar erkeklere göre trafik kurallarına daha duyarlı.”

Yabancı yolcularla ilgili olarak V5 ise, onlarla hiçbir sorun yaşamadıklarını, aldıkları olumlu tepkiler sayesinde ülkelerini iyi temsil ettiklerini belirtmiştir. V5'in açıklamaları şu şekildedir:

V5: “Turistler çok uyumlu davranıyorlar. Şimdiye kadar onlarla hiçbir sorun yaşamadım. Bizi görünce şaşıyorlar. Türkiye’yi daha bağnaz buldukları için sanırım. Yüzlerindeki ifadeler bizi gerçekten çok mutlu ediyor. Ülkemi de dışarıya karşı temsil etmiş oluyorum. Çok mutlu oluyorum.”

O1 çalıştığı kurumun, özellikle turistlerin yoğun kullandıkları otobüs hatlarında kadın şoförleri görevlendirdiklerini söylemiştir. Çünkü kadın, doğası gereği erkeğe göre daha sabırlıdır ve yolcularla daha yapıcı ifadelerle iletişim kurabilmektedir. Kurumun böyle bir uygulamayı harekete geçirmesinden toplumsal cinsiyet kavramına önem verdiği sonucu çıkarılabilir. Her ne kadar bu niyet, altında ticari bir amaç barındırıyor olsa da, kurumların bu alanlardaki kadın çalışan ihtiyacını görebilmelerini de sağlamaktadır. Havalimanı hattında çalışan O1, bu hatta yolcuların çok fazla soru sorduklarını ve kadın çalışanlar olarak bu sorulara daha yardımsever, ılımlı ve güler yüzlü bir şekilde bir şekilde cevap verdiklerini ifade etmiştir.

O1: “Bizi daha çok Havalimanı hattına koyuyorlar. Antalya bir turizm şehri olduğu için yolcuların gülümseyen daha ılımlı bir yüzle karşılanmasını istiyorlar. Biz kadınlar bu bağlamda daha iyi görünüyoruz. Erkeklerle oranla daha güler yüzlü, ılımlı ve yardımseveriz. Elimizden geldiğince soruları cevaplamaya çalışıyoruz. Otobüs günde 300 kişi biniyorsa, muhakkak bunun 250’si soru soruyor.”

Ülkemizde kadınlar, çoğunlukla belli sektörlerde, düşük ücretli ve sosyal güvencesiz işlerde çalışmaktadır (Dirik, 2016: 1). İşsiz kadınlar üzerine yapılan bir araştırmada, iş arayan kadınların temel iki talebinin sigortalı iş ve normal mesai saatleri olduğu ortaya konmuştur. Buna göre sigortalı ve normal mesai saatleri olan bir iş arayan kadınlar işsiz kalmakta, iş bulma şansına sahip olanlar, ancak enformel sektörde, sigortasız ve güvencesiz olarak çalışmak zorunda kalmaktadırlar. (Eyüpoğlu, Özar ve Tanrıöver’den akt. Önder, 2013:46). Kadınlar günümüzde sigortalı, güvenceli ve fiziki çalışma koşulları iyi olan kurumsal işlerde çalışmak için mücadele etmektedir. Bu işler hem hayatlarını düzene koymak hem de refah içinde daha sağlıklı bir yaşam sürmek açısından önem arz etmektedir. Katılımcılardan bazıları kurumsal bir iş yerinde çalışmanın kendilerini daha güvende hissettirdiklerini belirtmiştir. Güvenceli bir işte çalışıyor olmanın sonucu olarak meslekleriyle olan bağlarının da daha çok güçlendiği anlaşılmaktadır. Konuya ilişkin O1 şunları söylemiştir:

O1: “Emeğinizin karşılığını almanız da sizi rahatlatıyor. Kurumsal bir yer olduğu için tüm haklarımızı veriyorlar, bu nedenle çok teşekkür ediyoruz. Özel sektörde emeğimin karşılığını alamıyordum. Çalışmak güzel, hayatınızı kendiniz idame ettiriyorsunuz, hiç kimseye bir minnetiniz yok.”

Özel sektörde emeğinin karşılığını alamayan O1, şu anda iyi çalışma koşullarına sahip bir kurumda çalışıyor olmaktan duyduğu memnuniyeti dile getirmiştir. O2 ise çalıştığı kurumda sigortanın, sendikal hakların ve çalışma saatlerinin iyi olduğunun altını çizerek bu durumun kendilerini daha güvende hissetmelerini sağladığını da eklemiştir.

O2: “Kurumsal bir iş olduğu için öncelikle genel bir avantajımız var diyebilirim. Çünkü sigortamız var sendikal haklarımız var. Sekiz saat çalışıyoruz. Bir şekilde büyük bir kurumun çatısı altında çalışmanın güveni var. Bu nedenle bu mesleğimi gerçekten çok severek yapıyorum.”

Yapılan bazı çalışmalarda, çalışanlar tarafından önemli bulunan hususlardan biri de takdir edilme duygusudur. Takdir edilmek insanı başarıya götüren yolların başında gelmektedir. (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004:21). Yerinde ve zamanında methedilen ve yaptığı işten dolayı takdir gören bir çalışanın iş tatmini bu durumdan doğrudan etkilenecektir. Takdir edilme bir tatmin unsuru olarak kullanılmaktadır. Literatürden edinilen bu bilgiden hareketle, yapılan görüşmelerde katılımcıların yolcular tarafından takdir edilmelerinin iş tatmini açısından çok önemli olduğu anlaşılmaktadır. Yaptıkları mesleğin ve verdikleri hizmetin geri dönüşlerinin olumlu olması katılımcıları daha çok motive etmektedir. Katılımcılardan O5 yolcuların en fazla kadınlara övgüde bulunduğunu söylemiştir. Bu durumun bazı kadınları bu mesleği yapma konusunda dolaylı yoldan teşvik ettiği de anlaşılmaktadır.

O5: “İnsanlar bizi takdir edince iyi ki bu işi yapıyorum diyorum. En çok kadınlar takdir ediyor. Bizi temsil ediyorsun diyenler oluyor. Bu işi yapmamız için neler gerekiyor diye sorduklarında her şeyi anlatıyorum, bilgi veriyorum.”

O6, kendilerine kadın yolculardan bazılarının kıskanma içgüdüleriyle yaklaşmasına rağmen, toplumun her kesiminden -kadın erkek fark etmeksizin- aynı oranda takdir ve eleştiri aldıklarını ifade etmiştir. Ayrıca katılımcı yabancı dil bilmese de yabancı yolcularla iletişim kurabildiğini ve onlardan da övgü aldığını da eklemiştir.

O6: “Trafik içinde de kıskananlar olduğu gibi takdir edenler de çoğunlukta. Ama genel anlamda kadın ve erkekler de eşit derecede takdir ediyor veya eleştiriyor. Yabancı dil bilmememe rağmen yabancı yolcularla da iletişimi kurabiliyorum. Kendi ülkelerinde kadın şoförlere alışık oldukları için bizi gördüklerinde de çok takdir ediyorlar.”

Avantajlar arasında sayılabilecek başka bir kavram da başarı motivasyonudur. Katılımcıların başarı motivasyonlarına değinmeden önce bu kavram hakkında açıklama yapılmasında ve literatürdeki bazı araştırmalardan örnekler sunulmasında fayda görülmektedir. Başarı motivasyonu herhangi bir sosyal sistemi etkileyen önemli bir kavramdır ve performans odaklı durumlarda itici bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır (Albury, 1982:1). Bu kavram kadın literatüründe sıkça görülmektedir. Hyde ve Rosenberg bu kavramı “kişinin kendi çabasıyla

önemli bir şeyi başarması ya da yaptığı işte mükemmellik standartlarını karşılama arzusu” olarak tanımlamaktadır (Hyde & Rosenberg, 1976:23). Dolayısıyla başarı hazzıyla iş doyumu maksimum düzeye çıkan kişinin performansı da aynı doğrultuda bir ivme kazanacaktır.

Kadınların başarı motivasyonlarını sosyal kabul edilebilirlik ihtiyaçlarına bağlayan düşünürler de bulunmaktadır. McClellan ve arkadaşlarının yürüttüğü bir araştırmada kadınların başarılarının sosyal kabul edilebilirlikleriyle, erkeklerin ise liderlik ve zekâlarıyla bağlantılı olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla kadınlarda başarıyı arttırma aracı olarak sosyal kabul edilebilirliklerinin incelenmesi gerektiğini önermişlerdir (McClelland ve Liberman’dan akt. Pulaski, 1984:32). Nitekim böyle bir kanının oluşmasına erkek egemen zihniyetin dayattığı geleneksel kalıplar yardım etmiştir. Bunu, ataerkil bir toplumun kadınlara miras bıraktığı aşılması zor ön yargılar olarak değerlendirmek mümkündür. Kadınların erkek egemen mesleklerde sayılarının artması bu bilinçten yavaş yavaş sıyrılmaya çalıştıklarının bir göstergesidir. Üstelik bu alanlarda sayısı artan kadınlar, toplumun sadece erkeklere yakıştırdığı “liderlik ve zekâ” gibi kavramlarla da değerlendirilmeye başlanmıştır.

Yukarıdaki bilgilerin ışığında katılımcıların ifadeleri incelendiğinde, başarı motivasyon araçlarından birinin de başarı hazzı olduğu görülmektedir. Bu haz katılımcıların geleneksel erkek mesleklerindeki başarılarıyla doğrudan bağlantılıdır. Üstelik başarıya ulaşmalarının ardından yolcular tarafından takdir görmeleri, iş doyumlarını daha da arttırmıştır. Konuya ilişkin V4’ün görüşleri şu şekildedir:

V4: “Bayanlardan aşırı olumlu tepkiler alıyorum. El sallamalar, öpücük göndermeler falan... Tabi ki insanın hoşuna gidiyor. Kendinle gurur duyuyorsun. Sonuçta herkesin yapamadığı bir meslek ve Antalya’da bu mesleği nadir yapan insanlardanız.”

Çok az sayıda kadının istihdam edildiği bir meslekte çalıştığı için vatandaşlardan olumlu tepkiler aldığını söyleyen V4’ün mesleğini severek yaptığı görülmektedir. Öte yandan zor bir aracı kullanabildiği için yolculardan takdir gördüğünü belirten O3’ün ise bu sebeple işine daha iyi motive olduğu anlaşılmaktadır.

O3: “İnsanların bizi takdir etmesi çok güzel bir şey. İnsanların kullanmaya korktuğu bir aracı benim kullanıyor olmam değişik bir duygu. Çok hoşuma gidiyor bu durum.”

Otobüs şoförü O1 ise trafikte gördükleri saygıyı önemli bir kurumda çalışıyor olmalarına bağlamıştır. Kendi şahsi aracını kullanırken birçok problem yaşadığını dile getiren katılımcı, çalıştığı kurumdan memnun olduğunu, toplum nezdinde önem arz eden bir kurumun aracını kullandığı için kendini daha rahat ve güvende hissettiğini belirtmiştir.

O1: “Bu kurumda otobüs şoförü olarak çalıştığımız için insanlar bize saygı duyuyor. Trafikte bir güven var. Kocaman bir otobüs kullanıyorsunuz ve kurum size bunu teslim ettiyse demek ki iyi! Kendi şahsi aracınızda olsanız, insanlar sizi sıkıştırıyor, kavga etmeye hazır oluyorlar.”

Sonuç olarak katılımcıların mesleklerini icra ederken avantaj sayılabilecek pek çok durumla karşılaşabildikleri anlaşılmaktadır. Katılımcılar stresli ortamları erkeklere göre daha iyi idare ettiklerini dile getirmiş, yolcu memnuniyetinin de bununla paralel olarak arttığını belirtmişlerdir. Yolcuların dezavantaj kısmına örnek gösterilen kısmının dışında kalanlar, genelde kadınların her alanda çalışması gerektiğine inananlardan oluşmaktadır. Bu bilinçli kesimin kadınlara desteği de elbette olumlu yöndedir. Üstelik bu mesleklerde kadınlara duyulan güvenin giderek arttığı da görülmektedir. Kadınlar doğaları gereği erkeklere kıyasla yolcuların üzerinde daha olumlu bir etki bırakmaktadırlar. Sorunlara bir uzlaşma içerisinde yaklaşmaları ve daha yapıcı davranışlar sergilemeleri yolcular tarafından takdir görmektedir. Nitekim bir otobüs şoförü erkek şoförlerin kadınlara kıyasla daha çok şikâyet aldığını belirtmiştir. Bu durum vatandaşların kadınlara olan takdirini doğrular niteliktedir.

Katılımcılardan bazılarının daha çok kırsal hatlarda çalışmayı istemesi o kesimde yaşayan vatandaşların daha samimi davranmasından kaynaklanmaktadır. Öte yandan turistlerin kadın şoförlere gösterdikleri olumlu tepkiler de aynı şekilde onları mutlu etmekte ve daha çok bu hatlarda çalışmayı tercih etmelerine neden olmaktadır. Bu gibi durumların katılımcıların motivasyonunu olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Avantajlar arasında sayılabilecek bir başka konu da çalışılan kurumun sunduğu fırsatlardır. Sigorta, sendikal haklar, çalışma saatlerinin belirli bir programa göre ayarlanması vb. konular çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktadır.

3.7.6. Erkek Meslektaşlarla Olan İlişkiler

Çalışma hayatı bireyin hayatının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Kişiler sosyal rollerini tanımlarken, iş yaşamından alıntılar yapmakta, böylece iş yaşamı ve sosyal hayatlarını özdeşleştirmektedir. Günlerinin büyük bir bölümünü işyerinde geçirdikleri için de çalışma ortamında bulunan herkesin davranışlarından etkilenebilmektedirler (Reichert'ten akt. Yıldırım, 2019:1). Bireyin çalışma ortamında yaşadığı her şey onun iş ve yaşam doyumunu da aynı doğrultuda etkilemektedir. Mobbing buna örnek olarak verilebilir. İşyerinde psikolojik şiddet olarak kabul edilen “mobbing” bireyin çalışma ortamını çekilmez hale getirerek, başta iş doymu olmak üzere motivasyonunu, üretkenliğini ve yaşam doyumunu azaltabilmektedir (Yıldırım, 2019:1). Kadınlar erkeklerle karşılaştırıldığında, mobbinge daha yaygın ve düzenli bir biçimde karşı karşıya kalmakta, süreçten çok daha olumsuz etkilenmektedir. Kadınlara yönelik mobbingin ağırlıklı nedeni herhangi bir çalışan olmalarından ziyade kadın

olmalarından kaynaklanmaktadır. Konuya bu bağlamda yaklaşıldığında, kadınların uğradıkları mobbing eylemleri, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlik ve ayrımcılıktan kaynaklı bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2018:256).

Çalışmanın öznesini oluşturan katılımcılarla konuyla bağlantılı olarak yapılan görüşmelerde kadınların, erkek egemen bir alanda çalışıyor olmalarına rağmen mobbingin hiçbir türüne maruz kalmadıkları, aksine özellikle erkek meslektaşlarının onları destekleyen tutum ve davranışlarda bulunduğu ve bu vesileyle iş doyumlarının daha da arttığı görülmektedir. Bu doğrultuda katılımcıların erkek çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerine ve onlardan aldıkları desteğe yer vermeden önce, görüşmelere ışık tutması açısından bu konuların literatürde nasıl yorumlandığına bakmak gerekmektedir.

İş doyumunun önemli bir bileşeni olan çalışma arkadaşları ve onlarla kurulan ilişkiler üzerine literatürde çeşitli çalışmalar mevcuttur. Örneğin Feldman ve Hugh'ın "Managing Individual and Group Behavior in Organizations"⁵ adlı kitabında kişilerin çalışma gruplarındaki iletişimlerinin iş doyumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir. Örgütte iletişim sorunu yaşayan çalışanların iş doyumunu düşürerek, işten ayrılmalara ve örgüte karşı yabancılaşma çekmelerine neden olmaktadır. Çalışma ortamındaki arkadaşları ile geçinemeyen ve bunun sonucunda huzursuzluk yaşayan iş görenin, iş doyumunda düşüş görülmesi işletme verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Erdağı, 2018:22). İnce ve Gül'e göre (2005:20), iş görenin, çalışma arkadaşları ile arasındaki ilişki sonucu bir gruba ait olma duygusu taşıması ve örgüte karşı bağlılık göstermesi sonucu, iş performansı da artmaktadır. İş yerinde karşılaştığı sorunları çözmeye çalışan kişi, çalışma arkadaşlarından destek görmesi sayesinde güçlü bir örgütsel ortamın da alt yapısını oluşturulabilir (İnce ve Gül'den akt. Erdağı, 2018:33).

Yukarıdaki bilgiler ışığında katılımcılardan özellikle taksi şoförlerinin ifadeleri analiz edildiğinde, erkek çalışma arkadaşlarının büyük bir özveriyle onlara yardım ettikleri görülmektedir. Taksi duraklarında gün boyu çalışma arkadaşlarıyla vakit geçiren T1 ve T2'nin aktarımlarından, erkek çalışma arkadaşları tarafından cinsiyetçi hiçbir davranış ve söyleme maruz bırakılmadıkları ve kendilerine ailelerinden biriyymiş gibi davrandıkları anlaşılmaktadır:

T1: "Çalışma ortamımdan çok memnunum. Eski eşimin yanı sıra en büyük destekçilerim duraktaki arkadaşlarımdır. Hepsi erkek. Bir tek kadın taksi şoförü bu durakta benim. Bu işe girerken tek endişem onların beni nasıl karşılayacağıydı. Hepsi beni çok iyi karşıladı. Elimizden geleni yaparız dediler ki zaten yapıyorlar da. Bu durakta beni herkes savunuyor, sahip çıkıyor ve destek oluyor."

⁵ Bu kitap, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi disiplinlerde öğrenciler ve profesörlerle ilgili örgütlerde bireysel ve grup davranışlarını yönetmeye yöneliktir. İçeriği farklı sosyal bilim disiplinlerinden bulgular içermektedir. <https://eresources.nlb.gov.sg/printheritage/detail/2abbd312-14c4-4bd3-b48a-4c046a414778.aspx> (erişim tarihi:11/06/2020).

T1 ayrıca kendi durağında gördüğü saygı, ilgi ve yardımseverliğin başka duraklarda bulunmadığını, bu duraklarda cinsiyetçi yaklaşımların bir hayli fazla olduğunu hatta tehdide varan durumlarla karşılaşabildiklerini belirtmiştir.

T1: “Diğer duraklar böyle değil. O duraklarda cinsiyetçi yaklaşımlara maruz kalabiliyorum. Ekmeğimi elimden almaya çalışanlar ve hatta tehdit edenler var. Bunu bayan olduğum için yapıyorlar. Bunu herhangi bir erkek taksi şoförüne yapamazlar. Bizim durakta kesinlikle böyle bir şey yok.”

Mesleğinde 29 yılı geride bırakan T2’in ifadelerinden T1 gibi durak arkadaşlarından oldukça memnun olduğu anlaşılmaktadır. Duraktaki arkadaşlarına kendi tabiriyle “ablalık” yaptığını belirten T2 onlardan saygı gördüğünü de belirtmiştir. T2’nin aşağıda bulunan ifadelerinden erkek meslektaşlarının kendisine olan saygısının özellikle yaşı ve meslekteki tecrübesine bağlı olduğu çıkarımı yapılabilir:

T2: “Durak arkadaşlarımı çok seviyorum. Bana çok destek oluyorlar. Onlar benim her şeyim. Abla derler bana. Hiçbir sıkıntı çıkarmadılar bana. Onlar benim çocuklarım.”

Vatmanlarla yapılan görüşmelerde erkek meslektaşlarıyla iş ortamındaki ilişkilerine değinildiğinde genellikle olumlu yorumlar alınmıştır. V6, ekip olarak -cinsiyet ayrımı gözetmeksizin- uyumlu bir şekilde çalıştıklarına, iş ortamında dostluk ilişkileri kurabildiklerine ve erkek meslektaşlarının kadınlarla çalışma fikrine gayet olumlu baktığına değinmiştir.

V6: “Çok renkli, çok kalabalık bir kadromuz var. Çok eğlenceli ağabey-kardeş diyebileceğim bir çalışma ortamımız var. 8-9 yıldır burada vatmanlık yapan kadınlar var. O yüzden bizi yadırgayan bir tepkiyle karşılaşmıyoruz“

V4 ise özellikle erkek çalışma arkadaşlarının kendilerine karşı tutumlarının son derece iyi olduğunu söylemiştir. Kalabalık bir ekip olmalarına rağmen özellikle erkek meslektaşlarıyla bir sıkıntı yaşamadıklarının altını çizen V4, bazılarının eşleriyle de ailecek görüştüklerini dile getirmiştir. V4’ün konuyla ilgili aktarımları şu şekildedir:

V4: “Sabahçı ve akşamcı gruplar halinde ayrılıyor. Kalabalık bir ekibiz. Erkek meslektaşlarımızın bize karşı olan tutumları gayet iyi. Beraber gayet güzel çalışıyoruz. Hiçbir sıkıntımız olmuyor. Bazılarının eşleriyle de ailecek görüşüyoruz.”

Katılımcıların erkek meslektaşlarıyla olan ilişkileri genel anlamda olumludur. Vatmanlar erkek meslektaşlarıyla uyum içerisinde çalıştıklarını hatta iş dışında ailecek görüştüklerini söylemişlerdir. Taksi şoförlerinde de durum aynıdır. Durak arkadaşlarından aldıkları desteğin işlerini icra etmelerindeki en büyük etkenlerden biri olduğunu ifade etmişlerdir. Cinsiyetçi hiçbir tutum ve davranışa maruz kalmadan çalışmaları taksi şoförlerinin de işlerindeki motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir.

3.7.7. Pozitif Ayrımcılık Üzerine Görüşler

Hayatının neredeyse her aşamasında engellerle karşılaşan kadının çalışma yaşamındaki yeri de sınırlı ve engellerle doludur. Hem kültürel, geleneksel ve dini değerler hem de kökleşmiş klişe ve önyargılar kadını aile ve sosyal hayatında olduğu gibi iş yaşamında da dezavantajlı konuma getirmektedir. Türkiye’de her ne kadar hukuki anlamda, soyut olarak kadın-erkek eşitliği sağlanmış olsa da bu eşitlik uzun süreden beri kâğıt üzerinde kalmaya devam etmektedir. Yapılan birçok araştırma, kadının iş yaşamında sırf kadın olduğu için kendisiyle eşit özelliklere sahip bir erkekten daha az kazandığını ve karar alıcı pozisyonlarda daha az bulunduğunu ortaya koymuştur (Türkoğlu Üstün, 2017:95). Bu da gösteriyor ki sadece genel anlamda hukuk normlarıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini vurgulamak veya ayrımcılığı yasaklamak yeterli değildir; var olan fiili eşitsizliğin giderilmesi için daha somut adımların atılması gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet algısını değiştirmek şüphesiz bu adımların en başında gelmektedir (Uygur’dan akt Türkoğlu Üstün, 2017:96).

Türkiye’nin taraf olduğu toplumsal cinsiyet eşitliğine dair uluslararası sözleşmeler, üye devletlerin politikalarıyla bütün kurumlarında bu bağlamda bir bilinç oluşmasını, mevcut cinsiyet eşitsizliğini giderici politikalar üretilmesini ve önlemler alınmasını öngörmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 10’uncu maddesi de 2004 ve 2010 yıllarında getirilen ek düzenlemelerle cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmakta ve devlete eşitliği sağlama görevi verilmektedir (Uygur’dan akt Türkoğlu Üstün, 2017:96). Bu düzenlemeler birlikte analiz edildiğinde devletlerin öncelikle ayrımcılık yapmama şeklinde bir negatif yükümlülüğü ve daha sonra da bu ayrımcılığı ortadan kaldırma şeklinde pozitif bir yükümlülüğü olduğu görülmektedir (Tosun’dan akt. Türkoğlu Üstün, 2017:96). Dolayısıyla fiiliyatta yer alan mevcut cinsiyet eşitsizliğini çözüme kavuşturacak ve toplumun cinsiyetle ilintili geleneksel ön yargılarını kırmasını sağlayacak pozitif ayrımcılık uygulamalarının hayata geçmesi bu açıdan önem arz etmektedir. Bu bağlamda işe alınmada ve üst düzey pozisyonlara yükselmeye kadınlara kota ayrılması geçici ama etkili bir pozitif ayrımcılık uygulaması olarak karşımıza çıkmaktadır (Türkoğlu Üstün, 2017:96). Kurumlarda kota uygulaması kadın istihdamının istikrarlı bir şekilde artmasını ve kadınların çalışma hayatında daha çok yer almaları konusunda cesaretlenmelerini sağlayacaktır.

Kurum içi politikalar oluşturulurken toplumsal cinsiyet eşitliğini göz ardı etmeden kadın çalışanlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının geliştirmesi ve bunların hayata geçirilmesi çok önemlidir. Çalışmaya kaynaklık eden söz konusu kurumda ulaşım sektöründe istihdam edilen katılımcıların pozitif ayrımcılıkla ilgili görüşlerini analiz etmeye geçmeden önce kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğini kurum politikalarına yansıtış tarzına değinmek

gerekmektedir. Bu doğrultuda kurumun ilgili yöneticilerinden kadın çalışan sayısına ilişkin bilgiler alınmıştır. Yönetimin verdiği bilgiler neticesinde ulaşım sektöründe çalışan kadın sayısının erkeklerden oldukça az olduğu görülmüştür. Bu durum kurumun kadın istihdamını arttırmaya yönelik bir politika uygulanmadığını ortaya koymaktadır. Yapılan görüşmelerde yönetim, kadın istihdamına ilişkin herhangi bir kota uygulamadıklarını, ancak işe alım sürecinde cinsiyet ayrımı gözetmeden sadece yetenek, bilgi ve donanımına göre tercih yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu verilerden kurumun, menfaati gereği yetenek ve bilgiyi ön planda tutarak kadınlara yönelik herhangi bir kota uygulamadığı ve istihdam politikalarında bu mesleklerde yer almak isteyen kadınlar için teşvik edici bir unsur barındırmadığı sonucu çıkarılmaktadır.

İstihdamda pozitif ayrımcılık uygulamaları toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önem arz etmektedir. Kurumların bunu göz ardı etmesi bir anlamda eşitlik ilkesini de yok saydıkları anlamına gelmektedir. Zira pozitif ayrımcılıkla yakından ilgili olan eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kavramları bir madalyonun iki yüzü gibi görülmektedir. Şekli eşitlik mevzuatla mümkünken, maddi eşitlik için uygulamada da bir eşitlik sağlamak gerekmektedir. Bu nedenle, pozitif ayrımcılık uygulamaları maddi eşitliği sağlamanın bir ön koşuludur. Sayıları az da olsa pozitif ayrımcılık uygulamalarının ayrımcılık yasağını ihlal ettiğini savunan bir kesim vardır. Fakat maddi eşitliğin sağlanması adına dezavantajlı olan gruba temsilde ve istihdamda öncelik verilmesi çoğulcu ve demokratik bir toplumun gereklerindendir. Türk Anayasa Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Avrupa Adalet Divanı'nın da pozitif ayrımcılığın ayrımcılık kapsamında değerlendirilemeyeceği yönünde kararları bulunmaktadır. Ancak, Avrupa Adalet Divanı pozitif ayrımcılığın otomatik seçim anlamına gelmediğini, bir adayın sadece kadın olması nedeniyle diğer şartları sağlamadan erkek adayın önüne geçmesinin ayrımcılık kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Özdemir, 2019:177). Bu bağlamda değerlendirecek olursak günümüzde kurumlar menfaatleri gereği kota uygulamalarına pek de başvurmamaktadır. Ancak tüm hayatı koşuşturmacadan ibaret olan, iş hayatının dışında geleneksel rollerini de yerine getirmeye çalışan kadınları bazı mesleklere teşvik noktasında daha öğretici adımlar atılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Pozitif ayrımcılığa ilişkin katılımcılarla yapılan görüşmelerde farklı ve çelişkili görüşlerin olduğu anlaşılmıştır. Genel anlamda pozitif ayrımcılık kavramının toplumsal cinsiyet açısından haklı bir uygulama olmadığını belirten bazı katılımcılar, yine de kendilerine bu tarz ayrıcalıkların özellikle anne oldukları için tanınması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık

uygulamalarının olması gerektiğini belirten katılımcılar da bulunmaktadır. Konuya ilişkin O2'nin görüşleri şu şekildedir:

O2: “Kurumumuz bazı konularda kadınlar için pozitif ayrımcılık yapabiliyor. Aslında bu güzel bir tutum. Çünkü toplumda bazı şeylerin değişmesi için belki de kadınları biraz daha rahatlatmak gerekiyor. Bana gece mesaisi verirlerse ben çalışırım ve asla itiraz etmem. Kurumumuzun pozitif ayrımcılık yapmasının sebebi toplumumuzun hala kadın erkek eşitliğine tam olarak inanmaması!”

Katılımcı kurumunun pozitif ayrımcılık yaptığını belirtirken bu durumun kendisini de memnun ettiğinden bahsetmektedir. Öte yandan kurumun pozitif ayrımcılık uygulamaması durumunda kurallara uyacağını ve asla itiraz etmeyeceğini de belirtmiştir. Bu durum aslında katılımcının pozitif ayrımcılık ilkesinin mahiyetine tam olarak vakıf olmamasından kaynaklanmaktadır. Her ne kadar toplumun kadın-erkek eşitliği konusundaki olumsuz yaygın görüşü sebebiyle kurumunun pozitif ayrımcılık yaptığını belirtse de eşitliği sağlamak adına kendilerine verilmesi gereken haklardan habersiz olduğu apaçık ortadadır. Nitekim aşağıdaki ifadesinde pozitif ayrımcılığı “maalesef” ibaresini kullanarak bu uygulamayı gönülsüzce desteklediğini belirtmiştir. Katılımcı kadın-erkek eşitsizliğini tamamen ortadan kaldırabilmenin en iyi çözümünün, toplumun eğitimle değişip gelişmesine bağlı olduğuna değinmiş ve bunun da öncelikle aileden başlaması gerektiğinin altını çizmiştir.

O2: “Ama toplum değişmediği için maalesef ki pozitif ayrımcılığı destekliyorum. Aslında çekirdek aileden başlıyor her şey. Öncelikle ailenin değişmesi lazım. Çok klasik olacak ama eğitim şart!”

Kurumun pozitif ayrımcılık yaptığını belirten bir diğer katılımcı ise otobüs şoförü O3'tür. Fakat buna rağmen erkeklerle eşit şartlarda çalışması gerektiğini belirten O3, iş ortamında pozitif ayrımcılık uygulamasına pek de sıcak bakmadığını ortaya koymuştur. Üstelik kurumuna her türlü hatta çalışabileceğiyle ilgili bir dilekçe sunduğunu belirten katılımcının ifadelerinden mesleğindeki zorlukları bir engel olarak görmediği de anlaşılmaktadır. İşini severek yapmanın verdiği hazla, özellikle zorlu ve uzun mesafeli hatlarda çalışırken ne kadar mutlu olduğunu şu sözleriyle ifade etmiştir:

O3:” Bana 24 saat çalış deseler çalışırım. Saatlerin hiçbir önemi yok. Kurumumuz pozitif ayrımcılık yapıyor bizi düşündükleri için. Benim yönetimden hiçbir şekilde bu anlamda bir ricam olamaz. Çünkü bana göre bu doğru değil! Erkeklerle her alanda eşit olmalıyız. Her hatta çalışabilirim diye dilekçe verdim. Bu nedenle çalıştığım hatlar değişebiliyor. Dağ taş neresi olsa gitmeye hazırım. Bilhassa uzun hatları daha çok seviyorum. Zamanın nasıl geçtiğini anlamıyorum bile. Kısa hatlarda vakit geçmiyor.”

Pozitif ayrımcılığın kendileri için bir gereklilik olduğunu savunan O5 ise, ülkenin farklı şehirlerinden kadın otobüs şoförleriyle sosyal medya platformlarında görüş alış-verişi yaptıklarını, meslektaşlarına sunulan ayrıcalıkların kendilerine de sunulması gerektiğini

belirtmiştir. Bu anlamda ülke genelinde özellikle erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların birbiriyle etkileşim içinde olmaları haklarını aramaları ve daha demokratik bir toplumun oluşması noktasında sevindiricidir. O5'in açıklamaları şu şekildedir:

O5: “Mersin ve Adana’da bulunan meslektaşlarımızla sosyal medyadan görüşüyoruz. Onlar sadece gündüz çalışıyorlar. Öyle bir imkânın bize de sunulmasını isterim. Çünkü bizim toplumumuz henüz ileri bir boyuta gelemedi. Bu nedenle pozitif ayrımcılık bize tanınabilir.”

Geleneksel rollerini ayrılmaz bir parçaları olarak gören bazı katılımcılar daha önce de bahsedildiği gibi “Süper Kadın Sendromu”ndan muzdariptir. O6, kadınların evdeki sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için pozitif ayrımcılıkla ilgili uygulamalara ihtiyaç duyduklarını belirtmiş, bunun ayrıca kadın-erkek eşitliği için de elzem olduğunu dile getirmiştir. Katılımcı, kadın-erkek eşitliğini savunmasına ve pozitif ayrımcılık uygulamalarını özellikle desteklemesine rağmen, hala evdeki işlerin kadınların sorumluluğunda olması gerektiğine inanmaktadır. Bu çelişkili ifade elbette ki çalışan kadınların ataerkil zihniyetin kendileri üzerinde kurduğu görünmez baskıdan hala kurtulamamış olmalarından kaynaklanmaktadır.

O6: “Bence pozitif ayrımcılık bu sektörde biraz olmalı. Çünkü bizim kadın olarak evde de sorumluluklarımız var. Bunlara da yetişmek zorundayız. Bir kadın olarak özellikle bayramlarda evimde olmak zorunda ve evi çekip çevirmek zorundayım. Erkek bu durumlarda yeterli olamıyor. Türk toplumunda pozitif ayrımcılığın kadın-erkek eşit seviyeye gelene kadar yapılması gerekiyor.”

Vatman katılımcılar arasında da tıpkı otobüs şoförlerinde olduğu gibi pozitif ayrımcılıkla ilgili görüş ayrılıkları mevcuttur. Erkek egemen bir mesleğe başvurmanın zorlu koşullarda çalışmayı en baştan kabul etmek anlamına geldiğini savunan V1, ailesini çok nadir görmesine rağmen bu şartlarda çalışmanın kendisine rahatsızlık vermediğini ifade etmiştir. V1'in ifadeleri şu şekildedir:

V1: “Ben bu meslekte pozitif ayrımcılığın yapılmasını desteklemiyorum. Erkek mesleği olarak algılanan bu meslekte bir kadın olarak gelip çalışmaya başladıysan koşulların sana göre ayarlanmasını bekleyemezsin. Şartların bu çünkü. Bunu bilerek bu işe giriyoruz. Bu şekilde konuştuğum zamanlarda bana hep erkeklerin tarafında olduğumu söylüyorlar. Ama ben eşit olmamız gerektiğini söylüyorum.”

Tüm koşulları kabul ederek başladığı işinde pozitif ayrımcılığa yönelik herhangi bir talebinin olmadığını belirten V1, daha önceki bölümlerde de değinildiği gibi eşini haftada bir kez, çocuğunu ise birkaç kez görebilmesine rağmen bu durumdan şikâyetçi olmadığını belirtmiştir. Dolayısıyla bu katılımcı da pozitif ayrımcılığın muhteviyatından habersiz, bu kavramı kendileri için ekstra bir ayrımcılık olarak görmekte ve bu uygulamaya karşı çıkmaktadır. Öte yandan pozitif ayrımcılığı talep eden kadınların ev içi sorumluluklarını

eşleriyle paylaşamamalarından kaynaklı sorunlarını haklı gördüğünü belirten V1, eşinden bu anlamda destek aldığını belirtmiştir. Fakat katılımcı şu gerçeği göz ardı etmektedir. Kendisi eşiyile aynı işi icra etmekte ve aynı koşullarda çalışmaktadır. Hem işte hem de aile içerisinde ortak sorunlarını beraber çözebilmelerini bir avantaj olarak görmemekte ve nitekim eşleri farklı meslek gruplarında çalışan diğer kadınların pozitif ayrımcılıkla ilgili taleplerini haksız görmektedir. Bu bağlamda eşinin kendisine verdiği desteğin diğer kadınların eşlerinden de görebilmesi durumunda söz konusu taleplerin ortadan kalkacağını düşünmektedir. Özetle çalışan kadınların yaşadığı bu sıkıntılı durumun, kurumların uygulayacağı pozitif ayrımcılıkla değil, eşlerin birbirlerine vereceği destekle çözülebileceğini savunmaktadır. V1'in konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

V1: “Ben eşimi günde bir kez görmeyi bile göze alıyorum. Kadınların sızlanmasının aslında haklı nedenleri var. Eşleri evdeki yüklerini hafifletmiyor. Kadının çalışma ortamındaki iş yükü de sırtına binince pozitif ayrımcılık talep ediyor. Erkekler kadınların üstündeki yükü bir nebze azaltabilse onların bu talepleri azalacaktır. Eşim bana bu konuda oldukça yardımcı oluyor. Babalığının vasfı dışında o da aynı işleri yapıp benim yükümü hafifletiyor. Ona bu konuda çok müteşekkirim.”

Vatman katılımcılardan V4, otobüs şoförlerinden O2 ve O3'ün aksine, kurumun kendilerine yönelik herhangi bir pozitif ayrımcılık yapmadığını ifade etmiştir. İlk etapta kadın otobüs şoförlerine vatmanlardan daha çok iltimas geçildiği düşünülse de O5'in ifadelerinden bu yorumu yapmanın mümkün olmadığı görülmektedir. V4 de bu bağlamda O5 ile aynı görüşü savunmasına rağmen, bu uygulamanın hayata geçirilmesi noktasında farklı bir görüş bildirmiştir. İş ortamında kendilerine yönelik bu tip uygulamaların doğru olmadığını belirterek herkesin eşit koşullarda çalışması gerektiğini ifade etmiştir:

V4: “Kurumumuz pozitif ayrımcılık yapmıyor. Ben pozitif ayrımcılıktan yana değilim. Neticede hepimiz bu işe eşit şartlarda başladık. Erkek vatman arkadaşlarımız da evli. Çoğunun da çocuğu var. Ben nasıl çocuğumdan ayrı kalmak istemiyorsam onlar da istemez. Ben anneysem onlar da baba.”

V1 ve V4 ile benzer yorumları yapan V5 ise tüm koşulların eşit olması gerektiğini özellikle vurgulayarak eşit ücret alınan bir kurumda böyle bir tutumun yanlış olacağını ifade etmiştir. Zira erkek mesleği olarak bilinen bu mesleklerde çalışmanın zorluklarını V1 gibi V5 de en baştan kabul etmiş ve bu nedenle herhangi bir ayrımcılık talep etmelerinin haksızlığa ve eşitsizliğe neden olacağını belirtmiştir:

V5: “İşe ilk girdiğimizde bize “sizler erkeklerle eşit şartlarda ve eşit tarifelerde çalışacaksınız”, denildi. Kadın olduğumuz için, çocuğumuz ve sorumluluklarımız fazla diye bize pozitif ayrımcılık yapamazlar. Eğer böyle bir ayrımcılık yapılırsa bu erkek çalışanların da şevkini kırar. Sonuçta aynı ücreti alıyoruz. Kadın işi erkek işi olarak bakacaksa kişi zaten bu işe hiç girmesin, kendine göre bir iş bulsun.”

Evli ve çocuk sahibi bir anne olan V2, pozitif ayrımcılığı haklı bir uygulama olarak görmediğini belirterek kurumlarında bu tarz bir politika uygulanmadığını söylemiştir. Fakat özellikle çalışan anneler tarafından talep edilen bir uygulama olduğunu belirten katılımcı, bir anne olarak kendisinin de bu duruma “hayır” diyemeyeceğinin altını çizmiştir. V2’nin çelişkili ifadesi -daha önce de değinildiği üzere- pozitif ayrımcılığın, kadın-erkek eşitliğinin tam olarak sağlanamadığı ülkemizde bu eşitsizliği ortadan kaldırmak için uygulandığı gerçeğini görememesinden kaynaklanmaktadır. V2 konuyla ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

V2: “Pozitif ayrımcılık bize yapılmıyor. Vardiyalarımız kadın-erkek herkesin aynı. Kadınlar için esnetilmesi konusunda talep oldu ama kurum bir değişiklik yapmadı. Aslında bayan ve bir anne olarak buna cevap vereceksem tabii ki de yapılmasını isterim. Ama mesleki anlamdaki fikrim yapılmaması gerektiği yönünde! Çünkü pozitif ayrımcılık gerçekten haksızlığa davetiye çıkaran bir durum.”

Meslektaşlarıyla benzer yorumları yapan bir diğer katılımcı V3 de tüm koşulları kabul ederek vatmanlığa başvurduğunu belirtmiştir. Kadın olduğu için kendisine bir iltimas geçilmesinin haksız bir tutum olacağını ve kesinlikle böyle bir ayrıcalık talep etmeye hakkının olmadığını şu sözleriyle anlatmıştır:

V3: “Bu meslekte pozitif ayrımcılığın yapılmasını istemem. Çünkü biz kadınlar bu koşulları bilerek bu işe başvurduk. Kalkıp da şu vardiyada çalışalım deme gibi bir lüksümüz yok. Ben kadınıym diye gecenin son aracını kullanmayacak değilim.”

V3 ayrıca, daha önce de değinildiği gibi, tramvay içinde veya dışında karşılaştıkları herhangi bir problemi duraklardaki güvenlik görevlileriyle çözebildiklerini belirtmiştir. Katılımcının bu ifadeleri erkek mesleği olarak algılanan vatmanlıkta kadınların pekâlâ çalışabildiklerine ve bu konuda herhangi bir pozitif ayrımcılığa ihtiyaç duymadıklarına dair düşüncelerini destekler niteliktedir. Katılımcının konuyla ilgili açıklamaları şu şekildedir:

V3: “Her durakta güvenlik var. Herhangi bir sıkıntıyla karşılaştığımızda kontrol merkezine hemen bilgi veriyoruz. Onlar da güvenliği yönlendiriyorlar. Onlar bire bir sorun çıkaran kişiyle muhatap oluyorlar. Biz kabin dışına çıkmıyoruz.”

Taksi şoförlerinden T1, kadın-erkek eşitliğinin ülkede tam olarak sağlanamadığını ve bu durumun neden olduğu sorunlarla kadınların sürekli yüz yüze olduklarını ifade etmiştir. Kadının aile hayatında bile erkekle aynı konumda olmadığını belirten katılımcı, bunun iş ortamında sağlanmasının da çok zor olduğunu söylemiştir. Toplumda bir eşitlik ortamı sağlandığı zaman kadınların pozitif ayrımcılığa yönelik bir taleplerinin kalmayacağını belirten T1, bunun uzun bir zaman alacağını, sağlıklı nesiller yetiştirebilmek için anne ve babalara büyük görevler düştüğünü şu şekilde ifade etmiştir:

T1: “Herkesi eşit görsünler iş ortamında. Ayrıca Türkiye’de bu çok zor. Biz ev ortamında bile bu eşitliği sağlayabilmiş değiliz ki! Bunu iş ortamında bu ülkede sağlamak çok zor. Negatif ayrımcılık yapmasınlar biz pozitif ayrımcılık da beklemiyoruz! Öncelikle aileden gelen bir şey bu. Çocuklarınızı bu mantıkla yetiştireceksiniz ki toplum da zamanla bu konuda gelişsin. Bunun için daha çok zaman var.”

Erkek meslektaşıyla aynı koşullarda çalıştığını, karşılaşabilecekleri sorunların da aynı olduğunu belirten katılımcı bu konuda kendilerine yönelik bir pozitif ayrımcılığı haklı görmediğini savunmuştur. Taksi kullanırken erkek meslektaşlarıyla benzer sıkıntıları yaşayabildiklerini dile getiren T1, her koşulda erkeklerle eşit koşulda çalışabilmelerimin gerekliliği üzerinde durmuştur. Konuyla ilgili T1 şunları söylemiştir:

T1: “Biz kadınlar olarak eşit görünmek istiyoruz. Ben burada bir erkekle aynı koşullarda çalışıyorum. O da bir bavulu kaldırıp bagaja yerleştiriyor ben de! Onun yanına bayan, benim yanıma erkek oturabiliyor. Ben neden bir pozitif ayrımcılık bekleyeyim? Biz eşitiz, eşit olmalıyız. Ben kadın olduğum için neden sadece gündüz çalışayım? Toplumu kadınların da gece çalışabileceği konusunda eğitsinler.”

Sonuç olarak Türkiye’de hukuki anlamda soyut olarak kadın-erkek eşitliği uzun süreden beri sağlanmış gözükmektedir. Fakat var olan fiili eşitsizliği ortadan kaldırmaya ilişkin daha somut adımların atılması gerekmektedir. Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitliğine dair taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ve anayasada yer alan düzenlemelerle devlete eşitliği sağlama görevi verilerek bu bağlamda bir bilinç oluşturulması öngörülmüştür. Bu doğrultuda kurumların da pozitif ayrımcılık konusunu dikkate alması gerekmektedir. Özellikle istihdam politikalarında kadınlara yönelik bir kota uygulamasını hayata geçirmeleri önem arz etmektedir. Çalışmaya kaynaklık eden 14 katılımcıdan 12’sinin istihdam edildiği kurumda söz konusu kota uygulamalarına yer verilmediği anlaşılmıştır. Fakat yetkililerin yaptıkları açıklamalar cinsiyetten ziyade bilgi, donanım ve yeteneğin ön planda olduğu yönündedir. Özetle başvuran kişilerde aranan kriterlerin her biri kimde veya kimlerde mevcutsa -kadın-erkek fark etmeksizin- o kişiler istihdam edilmektedir. Bu husus kadınların bu gibi mesleklere başvurması noktasında teşvik edici olamamaktadır.

Pozitif ayrımcılığa ilişkin katılımcılarla yapılan görüşmelerde farklı görüşlerin olduğu anlaşılmıştır. Genel anlamda haklı bir uygulama olmadığını söyleyen bazı katılımcılar, çalışan bir anne olmalarından dolayı bu gibi uygulamaların kendilerine uygulanması gerektiğini dile getirmişlerdir. Bu görüşü savunan bazı katılımcılar geleneksel anne rollerine sıkı sıkıya bağlı ve bu uygulamaların özellikle kendilerine uygulanmasını belirtirken, bazıları ise eşlerinden aldıkları destek sayesinde ev-iş arasında bir denge kurabildiklerini ifade etmişlerdir. Bu noktada eşlerinden destek görmeyen kadınların pozitif ayrımcılık uygulamalarını talep etmesinin aslında kabul edilebilir olduğunu belirten vatman bir katılımcı bulunmaktadır. Eşlerin aile sorumluluklarını paylaşması gerektiğini belirten katılımcı kendi eşinin bu anlamda yükünü

oldukça hafiflettiğini söylemiştir. Kurumlarının pozitif ayrımcılık yaptığını savunan görüşlerin aksine tam tersini savunan katılımcılar da bulunmaktadır. Fakat çoğunluğu kadın ve erkeklerin eşit şartlarda çalışması gerektiğini kabul etmiştir. Bu gerçeği kabul etseler de toplumda erkeklerle eşit olmadıklarını bilmekte ve kadın-erkek eşitliğini sağlamak adına kadınlara bu tarz ayrıcalıkların yapılması gerektiğine inanmaktadırlar.

Katılımcılardan bazıları toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması halinde kadınların pozitif ayrımcılığa ilişkin taleplerinin kalkacağını belirtmişlerdir. Toplumsal cinsiyetin aileden başladığını ifade eden bir katılımcı, bu doğrultuda ebeveynlere büyük bir iş düştüğünü söylemiştir. Ebeveynlerin toplumsal cinsiyet kavramını nesillere öğretmesi için daha uzun yıllar gerektiğini de eklemiştir.

3.7.8. Mesleki Memnuniyet

İnsanların gereksinimleri ve sahip olduğu değer yargıları yaptıkları meslek ile uyumlu olduğu noktada ortaya mesleki memnuniyet kavramı çıkmaktadır (Avan, 2013:23). Literatürde iş memnuniyeti ya da iş doyumu olarak da anılan mesleki memnuniyet, kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile mesleki memnuniyet, kişinin işle ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamıdır (Altay, 2019:16).

Davranış bilimleri ve yönetim gibi birçok disiplin mesleki memnuniyet ile yakından ilgilenmektedir. Bunun sebebi ise, mesleki memnuniyetin iş performansını, verimliliği ve üretimi etkilemesidir (Kaya vd.'den akt. Avan, 2013:23). Bu kavramın bir uzantısı olan mesleki bağlılık da bireylerin, mesleklerinin yaşamlarındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamalarının (Günlük vd.,2017:5) sonucunda meslekleri ile aralarında geliştirdikleri psikolojik ilişki ve mesleklerine yönelik duygusal tepkilerinin göstergesidir (Meyer vd.'den akt. Günlük vd., 2017:5).

Mesleki memnuniyet, çalışan ve kurum bakımından oldukça önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslekteki ya da yapılan işteki memnuniyet yeterli ölçüde yaşanmadığı ve çalışan işinde doyum hissetmediği sürece bu doyumsuzluğu oranında hayal kırıklığı yaşamaktadır. Bu kişilerde aynı zamanda örgüte karşı soğukluk, devamsızlık, işini tam anlamıyla yapamama, işe karşı isteksizlik gibi psikolojik durumların ortaya çıkması da söz konusudur (Avan, 2013:24). İşin niteliği de çalışanın mesleki memnuniyetini ve iş doyumunu yakından etkilemektedir. Çalışanların zor olarak algıladıkları bir işi gereği gibi yerine getirmeleri, onların başarıma ve başarılarını gösterme eğilimlerini güçlendirerek iş tatminlerini arttırmaktadır (Avan, 2013:25).

Çalışanın mesleki memnuniyeti ile performansı arasında doğru orantılı bir yaklaşım bulunmaktadır. Memnuniyeti yüksek bir çalışanın verimliliği de yüksek olacağından görev aldığı işlerde başarılı olacaktır. Bu durum yaptığı işten tatmin olmasını ve işini severek yapmasını sağlayacaktır. Tam tersi durumda çalışan eğer memnun değilse yaptığı işi de severek yapmayacağı için performansı düşük, yaptığı işin hizmet kalitesi de yetersiz olacaktır (Öztürk ve Pelit'ten akt. Eceoğlu, 2020:14). Çalışan memnuniyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki de çalışanın kişilik özellikleri ve örgütten nasıl bir beklenti içerisinde olduğu, ayrıca beklentilerinin karşılanıp karşılanmama gibi durumlarının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Çalışan memnuniyeti yüksek olan çalışanların performanslarının da yüksek olacağı düşünülmektedir (Özcan'dan akt. Eceoğlu, 2020:15).

Yukarıda verilen bilgiler ışığında, mesleki memnuniyetin çalışma koşullarıyla, mesleğin zorluklarıyla, çalışanın kişilik özellikleriyle ve kurum politikalarıyla yakından ilişkili olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Bu doğrultuda katılımcıların ifadeleri analiz edildiğinde genel anlamda mesleki memnuniyet düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Zor bir mesleği seçtiklerinin bilincinde olduklarını ve bu mesleği başarmanın verdiği hazla mesleki memnuniyetlerinin de arttığını belirtmişlerdir. Katılımcılardan O2'nin "Aileden ve Çevreden Gelen İlk Tepkiler" bölümündeki ifadelerinden dramatik bir yaşam öyküsüne sahip olduğu anlaşılmaktadır. Genç yaşta yanlış bir evlilik yapması, kısa bir süre içerisinde çocuk sahibi olması, eşiyle yaşadığı problemlerden dolayı boşanmak durumunda kalması, boşanmanın ardından yaşadığı zorlu süreç, çocuğunun velayetini alma ve yeni bir hayat kurma yolunda verdiği mücadeleler... Geçmişinin bu denli ağır ve sıkıntılı oluşu geleceğindeki muhtemel problemleri çözme noktasında son derece faydalı deneyimler edinmesine olanak sağlamıştır. Kendi ifadesinden de anlaşılacağı üzere yaşadığı bu sıkıntılar ve zorluklar onu daha çok güçlendirmiş ve hayata farklı açılardan bakma yetisini kazandırmıştır. Zorluklarla mücadelesi sonucunda elde ettiği başarıyla refah seviyesinin de arttığı görülmektedir. Otobüs şoförlüğünde de herhangi bir sıkıntı yaşamadan mesleki memnuniyette doyuma ulaşması bu sonucu destekler niteliktedir. Katılımcı konuyla ilgili şunları aktarmıştır:

O2: "Ben insanların ancak zorluklarla karşılaştığı ve bunları aştığı zaman açıldığına inananlardanım. Bu hem bakış açınızı değiştiriyor hem de psikolojik olarak sizi fazla yıpratamıyor. Çünkü başarıyorsunuz."

Hayatında türlü zorluklarla karşılaşan bir diğer katılımcı ise V4'tür. Sıkıntılı bir evlilik geçirmiş ve vatmanlığa başvurduğu dönemde psikolojik açıdan oldukça kötü bir durumda olduğunu belirtmiştir. V4 bu süreçte, kendisine farklı yerlerden iş teklifleri gelmesine rağmen hiçbirini kabul etmediğini ve zoru sevdiği için vatmanlığı tercih ettiğini ifade etmiştir. O2 ile

benzer açıklamalarda bulunan katılımcı geçmişindeki zorlu dönemlerin kendisini daha çok kamçıladığını, bu nedenle bir şeyleri başarma ihtiyacı duyduğunu ve çevresindekilere kendisini kanıtlamak istediğini belirtmiştir.

V4: “Eğitim dönemindeyken psikolojik olarak dağılmıştım. Evliliğim bitmişti “bu işi yapabilir miyim” den çok kendimi kanıtlama düşüncesindeydim. Aslında bu süreçte bana hastaneden iş teklifi geldi. Ama ben zoru seviyorum. Kabul etmedim. Zor bir dönemden geçerken insan daha çok kamçılanıyor. Ben de başardığımı göstermek istedim sadece. Herkes görsün istedim.”

Kendi deyimiyle “zor olanı başarıp kamçılanan” ve başarıya bu hazla ulaşan V4, mesleğine yönelik kaygı ve endişelerini tamamen yok ettiğini ve mesleki memnuniyet düzeyini arttırdığını ifade etmiştir. Mesleki memnuniyet düzeyinin artmasıyla hayatı da düzene giren katılımcının mesleğindeki bilgi ve becerisini artırma yönünde planlarının olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcının konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

V4: “Mesleğime aşığım diyebilirim. En başta çok endişelenememe rağmen bu duyguyu kendime güvenerek yendim. Şu anda çok memnunum. İş ortamından ve kurumumdan da oldukça memnunum. İyi ki buradayım. Hatta bu alanda daha fazla eğitim almak istiyorum. Mesela raylı sistemler okumak istiyorum. Yapabileceğimin hep üstüne çıkmak istiyorum”.

Seçtikleri mesleklerin zorluklarına rağmen, başarıyı tadarak iş doyumlarını en yüksek seviyeye çıkaran katılımcılardan birçoğu işlerinden duydukları memnuniyeti dile getirmiş ve bu mesleklerden emekli olmak istediklerini belirtmişlerdir. İşlerindeki zorlukların üstesinden gelebilmelerindeki en büyük etken meslekleriyle olan bağlarının sağlam olmasıdır. İşlerini severek yapıyor olmaları onları daha dirençli ve daha sabırlı yapmaktadır. Bu bağın sağlam olmaması durumunda iş hayatlarında karşılarına çıkan handikapları aşmalarından söz edilmesi mümkün değildir. V5’in mesleki memnuniyetlerine ilişkin görüşleri şu şekildedir:

V5: “Kesinlikle çok seviyorum. Sevmezseniz bu işi yapamazsınız. Biz her şeyimizden fedakârlık yapıyoruz. Sosyal hayatımız neredeyse yok. Mesela akşamları misafir kabul edemiyorum. Bu nedenle vatmanlığa başladığımdan beri sosyal çevrem yok denecek kadar azaldı. Çünkü ben sabaha karşı 4’te uyanıyorum. İnsanları akşam evimde nasıl ağırlayabilirim? Özetle bu işi sevmeden asla yapamazsınız.”

V5, bu mesleği çok sevdiği için hayatındaki birçok şeyden fedakârlık yaptığını dile getirmiştir. Mesleki memnuniyet düzeyinin fazla olması, sosyal yaşamından fedakârlık yapması noktasında önem arz etmektedir. Bir diğer vatman katılımcı V1 ise mesleğiyle ilgili duyduğu memnuniyeti dile getirerek ileride bu meslekten emekli olmak istediğini söylemiştir:

V1: “Mesleğimi çok seviyorum ve severek yapıyorum. Bir fırsatını bulabilirsem devlete atanıp yine bu işi yapmak istiyorum. Bu meslekten emekli olmak istiyorum.”

Otobüs şoförleri de benzer ifadelerde bulunmuştur. Örneğin O3, mesleğini severek yaptığını, işten çıkarılmadığı müddetçe bu meslekte emekli olana kadar çalışmak istediğini ifade etmiştir. Katılımcının bu ifadeleri mesleki memnuniyet düzeyinin iyi olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcının ifadeleri şu şekildedir:

O3: “Mesleğimi gerçekten çok seviyorum. Emekli olana kadar, sağlığım el verdiği ve işten çıkartılmadığım sürece bu meslekte çalışmak istiyorum.”

O2 ve V4 gibi dramatik bir yaşam öyküsüne sahip olan otobüs şoförü O4 ise, geçmişindeki sıkıntılı dönemlerde verdiği mücadelelerle daha çok tecrübe edinerek güçlenmiş ve bu vesileyle başarıya adım adım ilerlemiştir. Diğer katılımcılar gibi bu meslekten emekli olmak istediğini belirten O4’ün de mesleki memnuniyetinin iyi bir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

O4: “Bu mesleği kesinlikle çok seviyorum. Oğlumla sokakta kaldığım gün ben bu işi çok severek yapacağımı anladım ve bu işe başlamak için çabaladım. Bu mesleğe gücüm yettiğince devam etmek de isterim. Beni bu meslekten atmadıkları sürece buradan emekli olmayı düşünüyorum.”

Otobüs şoförlerinden O1 mesleki memnuniyet konusunu diğer katılımcılardan farklı olarak yorumlamıştır. Otobüs kullanmanın ev içi işlerden daha rahat olduğunu, çalışırken dinlendiğini dile getiren katılımcının bu ifadelerinden mesleki memnuniyet düzeyinin bu doğrultuda şekillendiği görülmektedir. İşini severek yapması şüphesiz mesleki memnuniyetinin birincil koşulunu oluşturmaktadır. Fakat zor bir meslek olarak görülen otobüs şoförlüğünün güç sahibi olduğuna inanılan erkeklere atfedilmesi bu noktada geçerliliğini yitirmektedir. Tüm gün evde yapılan işlerin direksiyon başında olmaktan daha zor olduğunu belirten O1 sonuç olarak bu konuya farklı bir yorum katarak yaygın görüşten ayrı düşmüştür. Katılımcının konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

O1: “Mesleğimi seviyorum. Sevmezseniz zaten yapamazsınız. Ben işimi yaparken dinleniyorum. Evde koştur koştur iş yaparken yoruluyorum. Emeğinizin karşılığını almanız sizi rahatlatıyor. Tüm haklarımızı veriyorlar çok teşekkür ediyoruz. Özel sektörde emeğimin karşılığını alamıyordum. Çalışmak güzel, hayatınızı kendiniz idame ettiriyorsunuz, hiç kimseye bir minnetiniz yok.”

Taksi şoförlerinden T1 işini yaparken farklı insanları tanımaktan keyif aldığını ifade etmiştir. Katılımcının, insanların hayatlarına dokunmayı, farklı öykülere tanık olmayı mesleki memnuniyet noktasında bir etken olarak gördüğü anlaşılmaktadır. Dolayısıyla mesleğini severek yaptığını dile getiren T1 bu meslekte uzun süre çalışmak istediğini de belirtmiştir. Katılımcının konuyla ilgili ifadeleri şöyledir:

T1: “Çok seviyorum. Her gün farklı insanlar tanıyorsun, farklı insanlarla sohbet ediyorsun, farklı insanların hayatına dokunuyorsun. Kimisi çok hasta oluyor hastaneye yetiştiriyorsun. Kimisini sevgilisine yetiştiriyorsun, onun ayrı bir hikâyesi oluyor. Kimini mezarlığa götürüyorsun, hüzünleniyorsun. Çok farklı hikâyeler var. Bu meslekte uzun süre çalışmayı düşünüyorum.”

Sonuç olarak, çalışan memnuniyeti ile performansı arasında bir doğru orantı vardır. Memnuniyeti yüksek olan bir katılımcının verimi de yüksek olacaktır. Kurum politikaları, çalışanın kişilik özellikleri, mesleğin zorluk derecesi ve bu zorluğu başarma hazzı gibi konular da mesleki memnuniyeti sağlayan diğer etmenlerdendir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda anlaşılmıştır ki “zor bir mesleği başarma hazzı” mesleki memnuniyeti de arttırmaktadır. Özellikle geçmişlerinde sıkıntılı bir yaşam savaşı veren otobüs şoförlerinin bu hazzı daha çok yaşadığı görülmektedir. Bu katılımcılar zoru başarma konusunda deneyimli olduklarını ve bu yüzden mesleklerinde zorlanmadıklarını belirtmişlerdir. Bu haz iş doyumlarını arttırmakta onları daha sabırlı ve dirençli yapmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların çoğu mesleklerini sevdiklerini ve bu mesleklerden emekli olmak istediklerini ifade etmişlerdir.

3.7.9. Ulaşım Sektöründe Çalışmak İsteyen Kadınlara Rol Model Olmak

Erkek egemen bir alanda kadın olarak var olmanın zorlukları diğer sektörlerde oranla daha fazladır. Kadının böyle bir alanda erkek otoritesine karşı savaşmasına ve ailevi sorumluluklarına ek olarak kendini kanıtlama çabasıyla farkında olmadan endişeyle dolu aşılması zor yollara sürüklenebilmektedir. Yaşadıkları sorunları çevrelerine yansıtış tarzları da ileride bu meslekte çalışmayı düşünen diğer kadınları etkileyebilmektedir. Ancak özellikle kadınların nadiren istihdam edildiği mesleklerde başarıyı tatmış kadınların başarı öyküleri diğer kadınlara örnek olabilmektedir. Fakat günümüzde başarılı kadın profesyonellerin ve mesleki rol modellerin noksanlığı kadınların kariyer gelişiminde bir engel teşkil etmektedir. Literatürde yer alan “rol model” kavramı bu konuya en iyi açıklık getirecek kavramlardan biridir.

Rol model en temel anlamıyla bir kimsenin belirli toplumsal rollerdeki davranışlarını şekillendirirken önemli ölçüde etkilendiği ve bu alanlarda benzer davranışlar geliştirdiği bireydir (UNDP, 2018:28). Kişinin hedeflerini, beklentilerini, davranışlarını örnek aldığı ve özdeşim kurduğu insanlar ya da gruplar “rol model” olarak tanımlanmaktadır (Karakuş ve Çoksever, 2019:47). Rol modeller motivasyonel süreç için oldukça önemlidir, çünkü hedef belirlemede ve bu hedeflere ulaşma konusunda izlenmesi gereken yolu çizmeye yardımcı olmaktadır (Collins, Lockwood & Kunda’dan akt. Herrmann vd., 2016: 259).

Katılımcıların ifadelerinden genel anlamda mesleki sıkıntılarını kolaylıkla aşmış ve başarının tadını almış oldukları görülmektedir. Bu doğrultuda başarı hikâyelerinin bu mesleği seçmeğe hazırlanan ve birtakım endişeler taşıyan diğer kadınlara ışık tutması açısından

katılımcılara “Bu meslekle ilgili diğer kadınlara bir mesajınız var mı? Tavsiye ediyor musunuz?” şeklinde bir soru da yöneltilmiştir. Bu soruya cevaben verdikleri olumlu mesajlar ve mesleki tavsiyeler katılımcıların, ulaşım sektöründe çalışmak isteyen kadınlara iyi bir rol model olabileceklerini ortaya koymuştur. Konuya ilişkin otobüs şoförlerinden O2 ifadelerini toplumsal cinsiyet açısından yorumlamıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine sadece erkeklerin değil kadınların da neden olduğunu belirtmiş, doğası gereği kadınların çok güçlü olduğunu, dolayısıyla karşılarına çıkan tüm engelleri aşabilecek güce sahip olduklarını ifade etmiştir:

O2: “Tüm kadınlar motorlu araç kullanmayı öğrenmeli. Korkmasınlar! Kaza da yapabiliriz. Gerçek hayatımızda daha çok zorluklar yaşıyoruz. En önemlisi bir canlı dünyaya getiriyoruz. Bunu yapan bir kadın her koşulda araç kullanabilir ve bunu meslek olarak da yapabilir! Kadın olarak aslında toplumdaki eşitsizliğe biraz da biz katkıda bulunuyoruz. Mesela evde bir tamir işi olduğunda bunu babam ya da abim yapsın diyebiliyoruz.”

O2’nin yukarıdaki ifadeleriyle kadının çok güçlü bir yapıda olduğuna dikkat çekmektedir. Bir canlıyı dünyaya getirerek her şeyin üstesinden gelebileceğini kanıtlayan kadının yapamayacağı bir şeyin olmadığını altını çizmektedir. Sıkıntılı ve mücadelelerle dolu bir hayat yaşamasına rağmen tüm zorlukların üstesinden gelerek refah düzeyini yükselten katılımcı toplumdaki kadın-erkek eşitsizliğine kadınların da katkıda bulunduğunu belirtmiştir. Erkeğe muhtaç olmadan gününbirlik ve güç gerektiren işleri kadınların da pekâlâ halledebileceğini belirten katılımcı bu ifadeleriyle tüm kadınlara cesaret vermektedir. O2 ayrıca sosyal yaşamda da kadınların bazı şeyleri erkeklerden bekleyerek aslında eşitsizliği bozduklarını düşünmektedir. Katılımcıya göre bir kadın erkeklerin onların adına karar almalarını beklemeden harekete geçmeli ve kendi ayakları üzerinde durabilmelidirler. Katılımcının konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

O2: “Biz kendimiz aslında eşitliği bozuyoruz. Bir yemeğe gidildiğinde illa erkek yemeği ısmarlasın diye düşünen kadınlar çoğunlukta. Neden ben de bunu yapmayayım! Ya da erkek tarafından düşünelim. Erkek kadını daha narin gördüğü için çoğu zaman onun adına kararlar alabiliyor. Yani demek istediğim kadın ve erkek olarak iki taraflı bu eşitsizliğe katkıda bulunuyoruz.”

O2 gibi O1, de konuyu toplumsal cinsiyet açısından yorumlamıştır. O1 özellikle medyada kadın otobüs şoförlerinin darp edildiklerine dair yer alan haberlerin, bu mesleğe girmek isteyen kadınları olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Konuya ilişkin O1’in ifadeleri şu şekildedir:

O1: “Tavsiye ediyorum. Herkes kendi sevdiği mesleği yapmalı. Çocuklarını da büyütürken, kadın işi erkek işi diye değil, başarılı olabileceği alanlara yönlendirmeli. Bu mesleğe başlamak isteyen çok arkadaşım var ama ailelerinin tepkilerinden çekindikleri için başvuramıyorlar. Haberlerde sürekli darp edilen şoförleri gören aileler maalesef bu mesleğe olumsuz bakabiliyorlar.”

Mesleğini severek yapan V5 de bu meslekte çalışmak isteyen kadınları teşvik edici ifadelerde bulunmuştur. Kadınların özellikle bu gibi mesleklerde çoğalmasının gerektiğini belirten katılımcı erkeklerin yaptıkları her işi kadınların da yapabileceklerini özellikle vurgulamıştır. Katılımcının ifadeleri şu şekildedir:

V5: “Bu mesleği öneririm. Çünkü kadın olarak bu meslekte çoğalmaya ihtiyacımız var. Erkeğin yaptığı bir işi biz de yapabiliriz. Neden yapamayalım? Gayet de güzel yapıyoruz bence.”

Taksi şoförü T1 kadınların bu işi yapabilmeleri için öncelikle kendilerine güvenmeleri gerektiğinin altını çizmiştir. Kadınların her alanda aktif olması gerektiğine de vurgu yapan T1’in aktarımları şu şekildedir:

T1: “Kesinlikle tavsiye ediyorum. Kadınlar sokaklara dökülmeli! Bu iş sadece erkeklerin değil. Kadın istedikten ve kendine güvindikten sonra her şeyi yapar.”

Bir diğer katılımcı O3, otobüs şoförlüğünde başarılı olmanın özgüven ve cesaret gerektirdiğini özellikle belirtmiştir. Ayrıca tır kullanmak istediğini belirterek aslında başarıyı yakalayan kadınların hedeflerinin giderek olumlu yönde geliştiğini de ortaya koymuştur. Fakat ülkenin tır kullanımıyla ilgili düzgün çalışma koşullarına sahip olmamasından dolayı bu hayalinden vazgeçmiştir. Konuyla ilgili O3 şunları ifade etmiştir:

O3: “Mutlaka tavsiye ederim. Cesaretli olsunlar, özgüvenli olsunlar. İki tane bel fıtığım var. Normalde çok güzel yemek yaparım. Ama ayakta durup yemek yapamıyorum. O yüzden ben bu mesleği yapmayı daha çok istedim. Ama hevesi olmayan bu işi yapamaz. Korkmasınlar. Benim hayalim tır kullanmak. Ama bu ülkede kadın tır şoförü olmak çok zor. Bu nedenle çekiniyorum.”

Birçok katılımcı meslek seçiminde daha hareketlilik gerektiren sektörlerde çalışmayı sevdiklerini, halk arasında “masa başı” olarak bilinen ofis tarzı işlerin kendilerine göre olmadığını belirtmişlerdir. Örneğin otobüs şoförlerinden O6 masa başı bir işte çalışmayacağını, çalışsa bile mutlu olamayacağını belirtmiştir. Hareketli yaşam tarzının durağan işlerde çalışmasını imkânsız kılmasından dolayı bu mesleği seçtiğini söylemiştir. Emekliliğin en büyük korkularından biri olduğu anlaşılan katılımcının emekli olduktan sonra da çalışmak istediği görülmektedir.

O6: “Kadınlar her işi yapar. Yeter ki istekleri olsun. Tabi ki yaptığımız işi sevmemiz gerekiyor. Masa başı bir iş yapar mıydım diye düşünüyorum. Yapardım ama mutlu olamazdım. Çünkü ben adrenalini seviyorum. Daha hareketliyim. Şimdiden emekli olsam ben ne yapardım diye düşünüyorum. Emekli olmak zorunda kalırsam da yine bir iş bulup hareket etmek istiyorum.”

Vatman katılımcılardan V5 ise eşi masa başı bir işte çalışıyor olmasına rağmen eşini karşısına alarak bu işe başvurmuş ve kabul edilmiştir. Kendisini kanıtlamak amacıyla girdiği bu işte başarılı olarak hem eşine hem de çevresine nasıl başarılı olduğunu göstermiştir. Diğer katılımcılar gibi V5 de masa başı bir iş yapmak istemediğini belirterek konuyla ilgili şunları söylemiştir:

V5: “Eşim aslında istemiyordu çalışmamı. Çünkü kendisi memur ve 8-5 çalışıyor. Ama ben kendimi kanıtlamak istedim. Sonuçta masa başı bir işi herkes yapabilir.”

İşin zorluğunu ancak işi severek aşılabileceğine değinen katılımcılar bu işin sadece erkeklere özgü bir meslek olmadığını, kadının isteyince ve kendine güvenince her alanda başarılı olabileceğini ifade etmişlerdir. V1 kadınlara, gerçekten sevdikleri ve gönülden yapmak istedikleri meslekleri seçmelerini önermiştir. Ancak bu şekilde yapacakları mesleklerin zorluklarına katlanabileceklerini söylemiştir. Vatmanlığın sadece erkeklere özgü bir meslek olmadığını isteyen her kadının bu işi yapabileceğini belirten V1 ayrıca şunları ifade etmiştir:

V1: “Gerçekten bu mesleği seviyorlarsa kesinlikle yapsınlar. Bu her iş için böyle olmalıdır. Bu işi severlerse zorluklarına da çalışma saatlerine de katlanırlar. Bu işi her kadın yapabilir. Sadece erkeklere özgü bir meslek değil. Sülalemden kepçe operatörü bile var. Gidip onların yanında kepçe kullanmayı öğrensem diye de bazen düşünüyorum. Yani kadın isterse gerçekten yapar.”

Benzer bir yorumda bulunan bir başka katılımcı V4’tür. Kendine güvenen, dirayetli ve kendini kanıtlamak isteyen her kadının bu mesleği başarabileceğini dile getirmiştir. Bu meslekte başarıya ulaşma konusunda kendini örnek gösteren katılımcı şunları söylemiştir:

V4: “Kesinlikle tavsiye ediyorum. Kendinden emin, kendini kanıtlamak isteyen ve kendi ayakları üzerinde durabilen bütün kadınlar bu mesleği yapabilir. Daha önce de söylediğim gibi kendilerine güvenmeleri gerekiyor. Ben kendime güvendim ve başardım.”

Vardiya konusunun kadınların bu mesleği yapma konusunda endişeye kapılmalarına neden olabileceğini belirtmiştir. Ancak mesleklerini severek ve isteyerek yapmaları durumunda vardiyalı çalışma sistemine ilişkin endişelerinin zamanla yok olacağını dile getirmiştir. Bu işi yaptığı için herkesten bir adım önde olduğunu düşünen katılımcı cesaretin de önemli olduğunu şu açıklamalarıyla dile getirmiştir:

V2: “Başta bu meslek kadınlara ürkütücü gelebilir. Vardiya konusunda endişeleri olabilir. Ama eğer sever ve alıştırlarsa gerçekten yapabilirler. İstemeleri gerekiyor. Herkesten bir adım daha önde olduğumuzu düşünüyorum. Çünkü farklı bir meslek. Cesareti olan herkes bu işi yapabilir.”

Mesleğinde en tecrübeli katılımcılardan olan T2 de özellikle gençleri bu gibi meslekleri yapmaya davet etmektedir. Kadınların evhamlarından kurtularak ve cesaretlerini toplayarak ayakları üzerinde durmaları gerektiğini söylemiştir. Zira katılımcıya göre kadın her yerde bir problemle karşılaşabilir, önemli olan cesur bir şekilde her türlü zorluğun üstesinden geleceği konusunda kendisine güvenmesidir. Katılımcının açıklamaları şu şekildedir:

T2: “Çok güzel bir meslek. Tavsiye diyorum. Gençleri çağırıyoruz gelmiyorlar. Kesinlikle kendine güvenen ve cesareti olan kadınlar bu mesleği yapabilir. Biz kadınlar olarak biraz evhamlıyız. Bunlardan kurtulmamız gerekiyor. Bir ofiste de kadının başına her şey gelebilir. Hep cesur olmalıyız, ayaklarımızın üzerinde olmalıyız.”

Sonuç olarak, kadınlar erkek egemen mesleklerde kendilerini kanıtlamaya çalışmaktadır. Bu alanlarda başarıyı tatmış kadınların başarı hikâyeleri diğer kadınlara örnek olabilmektedir. Katılımcıların bu mesleklerde çalışmak isteyen kadınlara verdikleri olumlu mesajlar ve tavsiyeler onlara iyi bir rol model olabileceklerini göstermiştir. Bu bağlamda katılımcıların hepsi özgüven ve cesarete vurgu yapmıştır. Kadının isteyince ve kendisine güvenince her şeyi yapabileceğine inanan katılımcılar, hemcinslerinin sayılarının bu alanlarda artması gerektiğini ifade etmişlerdir.

SONUÇ

Toplumun temel taşı ve çekirdeği olan aile kavramı toplumsal bir kurumdur. Dünyaya gözlerini açan her birey biyolojik bir cinsiyete sahip olmanın dışında aile kurumu içinde kendisine öğretilen roller çerçevesinde bir toplumsal cinsiyete de sahip olur. Biyolojik cinsiyet kadın ve erkeğin üreme organlarının tespitiyle belirlenirken, toplumsal cinsiyet ise toplumun dini inançlarına, değer yargılarına ve geleneksel kültürüne göre belirlenir. Birey doğduğu andan itibaren biyolojik cinsiyeti doğrultusunda bu sürecin bir objesi olarak toplum ve aile tarafından şekillendirilmeye çalışılır. Ebeveynleri tarafından biyolojik cinsiyetine göre giyeceği kıyafetten odasındaki eşyalara kadar belirlenen çocuğa bundan sonraki yaşamında kendisinden beklenecek davranış ve roller de dolaylı yoldan öğretilmektedir. Kız ve erkek çocukları dolaylı yoldan öğrendikleri bu davranışların dışında ebeveynlerinin de aile içerisindeki üstlendikleri rolleri izleyerek öğrenirler. Kadının anne figürüyle yeri ev içi alan ve görevleri de evdeki sorumluluklar olarak belirlenirken erkek de baba figürü olarak evin dışarıdaki temsilcisi, yöneten ve güç sahibi biri olarak gösterilir.

Birey ailenin yanı sıra dış dünyadan da oldukça etkilenir. Eğitim hayatı boyunca çevresi genişleyen birey etrafındaki değerlere ve kültüre kayıtsız kalmadığı gibi sosyalleşme yoluyla cinsiyete yönelik kalıplaşmış davranışları da öğrenmiş olur. Çocuk büyüdükçe cinsiyet kalıpları da bireyin karakterinin, kişiliğinin ve değer yargılarının ayrılmaz birer parçası haline gelir. Toplumun bireye yüklediği bu cinsiyet kalıplarıyla birlikte meslekler de toplumsal cinsiyet çerçevesinde bireyin zihninde şekillenmeye başlar. Cinsiyet üzerinden kadın ve erkeğe yüklenen roller süreç içerisinde yapacakları meslekleri de ayrıştırarak “kadın işi” ve “erkek işi” olarak sınıflandırılmalarına neden olmuştur. Mesleklerin cinsiyetleştirilmesiyle ortaya çıkan meslek gruplarında kadınlar için uygun bulunan meslekler ev içi sorumluluklarının bir uzantısı şeklinde olmaktadır. Erkekler de aile içerisindeki görevlerinin bir devamı niteliğinde olan yöneticilik ve teknik konularla ilgili mesleklerde istihdam edilir.

Ulaşım, mesleki ayrıştırmaya maruz kalmış sektörlerden biridir. Teknik bilgi gerektiren bu sektörde toplumsal öğretiler nedeniyle daha çok erkekler istihdam edilir. Vatmanlık, otobüs/taksi şoförlüğü ya da pilotluk teknik bilgi ve donanımın yanı sıra güç gerektiren meslekler olarak toplum belleğinde yer ederken, bu mesleklerin gün boyunca evdeki tüm işleri çekip çeviren kadının yapabileceği meslekler arasında yer almaması çelişkili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat kadınlar yavaş yavaş geleneksel kalıpların dışına çıkarak erkek egemen sektörler arasında yer alan ulaşım sektöründe çalışmak için girişimlerde bulunmaya başlamıştır. Kentin ulaşımından sorumlu birçok kurum toplumsal cinsiyet adı altında yaptıkları

alışmalarla ulaşım sektöründe kadınları istihdam ederek vatmanlık, otobüs şoförlüğü vb. meslek gruplarında daha görünür olmalarını sağlamıştır. Fakat ne yazık ki kadınların bu alanlardaki istihdam oranları oldukça düşüktür. Kurumların pek çoğu toplumsal cinsiyet çalışmaları çerçevesinde kadınları bu alanlarda sembolik rakamlarla istihdam etmekte ve sonuç olarak misyonlarını tamamlamış gibi görünmektedir.

Resmi bir kurumda istihdam edilen 12 ve farklı iki taksi durağından 1'er katılımcıyla çalışmaya kaynaklık etmeleri için görüşmeler yapılmıştır. Erkek egemen bir alan olarak görülen ulaşım sektöründe sayıları oldukça az olan katılımcıların nasıl istihdam edildiklerine, mesleklerini seçmelerinin altında yatan nedenlere, mesleğe başladıktan sonra edindikleri tecrübelere ve ev-iş hayatı arasında nasıl bir denge kurduklarına dair konular mercek altına alınarak incelenmiş ve yorumlanmıştır. Yapılan görüşmeler çerçevesinde katılımcıların eğitim durumlarının genellikle mesleklerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Vatmanlar arasında daha çok üniversite mezunu bulurken, otobüs ve taksi şoförleri arasında ise eğitim durumunun her kademedен olabildiği görülmüştür. Bunun nedeni vatmanlıkta tercihen en az teknik bir lise veya üniversite mezunu önceliğı aranırken, otobüs ve taksi şoförlüğünde buna benzer bir eğitim şartı bulunmamakla beraber kullanacakları aracın gerektirdiğı ehliyet türünü edinmiş olmaları yeterlidir.

Katılımcıların eğitim durumları gibi mesleklerini seçme nedenlerinin de farklılaştığı gözlenmiştir. Kimi bu nedenlerin arasında aile bağlantısının olduğunu söylerken, kimisi iş ilanları ya da arkadaş çevreleri aracılığıyla mesleğini bulduğunu, kimisi ise farklı bir kurumda aynı mesleğı yaparken ya da aynı sektörde farklı bir meslekte çalışırken şu andaki mesleklerinde çalışabileceklerine karar verdiklerini ifade etmiştir. Mesleklerini seçme nedenleri arasında aile bağlantısı olduğunu söyleyenlerin bazıları eşinden ya da dayısından etkilendiğini bazıları ise babasından ya da dedesinden etkilenerек bu meslekleri seçtiklerini belirtmiştir. Katılımcılardan bazılarının özellikle eşlerinden destek alarak bu meslekleri seçmeleri sevindirici bir durum olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet kavramının aslında ilk başta çekirdek aileden başladığı ve şekillendiğı gerçeğini de gözler önüne sermektedir.

Katılımcıların arasında daha önceden farklı kurumlarda aynı mesleğı yapmış kişiler de bulunmaktadır. Özellikle otobüs şoförlerinden oluşan bu kişilerin farklı kurumlarda benzer pozisyonlarda çalışmaları, mesleklerini severек yaptıklarını ve çalışırken kendilerini güvende hissettiklerini ortaya koymaktadır. Fakat farklı bir kuruma geçme konusunda haklı sebepleri olan katılımcılar bu duruma gerekçe olarak özel sektörün sıkıntılı çalışma şartlarını göstermişlerdir. Kurumsal bir yerde çalışmanın hem sosyal hem de ekonomik açıdan daha faydalı olacağını düşünerek kurum değışikliğine gittiklerini belirtmişlerdir. Kurumların alışma

şartları bakımından çalışanlarına daha insancıl güvenceler sunması, çalışanların verimli çalışması konusunda önem arz etmektedir. Ayrıca çalıştığı ortamdan memnun olan kişi bunu özel hayatına da yansıtmakta ve bu sayede iş ve aile dengesini daha iyi kurabilmektedir. Dolayısıyla çalışma şartlarının ve güvencelerin daha makul boyutlarda olduğu kurumlarda hem çalışan hem de işveren şüphesiz kazançlı çıkacaktır. Farklı kurumlarda aynı pozisyonlarda çalışanların aksine otobüs şoförlerinden sadece birinin daha önce aynı sektörde fakat farklı bir pozisyonda çalışmış olduğu görülmektedir. Bu durum aynı iş ortamında çalışan kişilerin izleyerek deneyimlediği mesleklere geçiş yapabildiği sonucunu ortaya koymaktadır. Üstelik yabancı olmadıkları bu çalışma ortamlarında farklı bir pozisyonda endişesiz bir şekilde çalışabilmektedirler.

Bilindiği üzere iş arayan kişiler ne tür iş aradıklarını yakın çevresi ve akrabalarıyla paylaşarak iş bulabilmektedir. Bireye tavsiye ve referans bakımından iş bulma noktasında birçok avantaj sağlamasının yanı sıra daha geniş bir iş ağı da yaratmaktadır. Katılımcılar arasında tespit edilen bir başka yöntem ise iş ilanı aracılığıyla iş bulma yöntemidir. İş arayan kişiler günlük gazete, dergi ve iş ilan sayfaları aracılığıyla açık işin niteliğine ilişkin her türlü bilgiye kolayca ulaşabilmekte ve bu vesileyle iş bulabilmektedir. İlanlar aracılığıyla iş bulan katılımcıların mesleklerine ilişkin eğitimlerini tamamlayarak bu sürece dâhil oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum söz konusu katılımcıların bilinçli bir şekilde hareket ettiğini ve kendi vasıflarına göre bir meslekte istihdam edilmek için çaba gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Katılımcıların erkek egemen olarak anılan bir sektörde istihdam edilme sürecinde kaygı ve endişe duydukları gözlenmiştir. Farklı nedenlerle girdikleri bu sektörde ataerkil toplumun değer yargılarıyla savaşıp tutunabilme ve bu kalıplaşmış yargıları kırabilme mücadeleleri bu endişelerinin haklı gerekçelerindendir. Ulaşım sektöründe başarılı olacaklarına dair inançları sağlam olsa da toplumun değişmez önyargıları onları da etkilemiş, bu nedenle işe başvururken endişeyle dolu karmaşık bir süreç geçirmişlerdir. Mesleğe başvurma sürecinde -katılımcılardan en çok vatmanların endişe duyduğu görülmektedir. Bunun sebebi vatmanların çoğunun bu mesleği ilk kez deneyimliyor olmalarından kaynaklanmaktadır. Katılımcıların mesleğin avantaj ve dezavantajlarına yönelik herhangi bir tecrübeleri olmadığı için bu endişelerinin yerinde olduğu söylenebilir. Diğer bir meslek gurubu olan otobüs şoförlerinin duydukları endişelerin ise daha çok ailevi olduğu görülmektedir. Bunun sebebi daha önceden çalıştıkları yerlerdeki çalışma koşullarının kötü olmasıdır. Fakat çalışma şartları bakımından daha makul olanaklar sunan mevcut kurumda çalışmaya başladıktan sonra katılımcıların daha düzenli bir hayatlarının olduğu ve kendilerine olan güvenlerinin de aynı ölçüde arttığı anlaşılmaktadır. Taksi

şoförlerinin endişelerinin ise yolculardan çok durak arkadaşlarıyla ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Fakat iki taksi şoförünün de durak arkadaşlarıyla gayet iyi anlaştıkları ve onlardan aldıkları destekle mesleklerinde daha iyi ve mutlu oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Otobüs şoförü, vatman ya da taksi şoförü olmaya karar vermiş katılımcıların karşılarına çıkan engelleri yıkmak üzere verdikleri mücadeleler toplumdaki ön yargıları yıkmaya ve toplumun bu mesleklerde kadınların da yer alabileceği fikrine zamanla alışması noktasında umut vaat edicidir. Öyle ki dramatik hikâyelere sahip birçok katılımcının karşılarına çıkan engelleri yıkmak için gösterdikleri çaba bu durumu kanıtlar niteliktedir. Üç farklı meslek grubundan en çok otobüs şoförlerinin daha dramatik yaşam öykülerine sahip oldukları görülmüştür. Ailelerinden psikolojik ve fiziksel şiddete varan tepkiler gören bu katılımcılar, tüm olumsuzluklara rağmen yılmamış, ulaşım sektöründe çalışabilecek donanımına sahip olduklarını başta kendilerine ve ailelerine sonra da topluma kanıtlamışlardır. Özel hayatlarına ilişkin yaşadıkları sorunlar onları daha güçlü, daha sabırlı ve daha kararlı yapmış; bu şekilde başarı ivmelerini arttırarak daha refah bir yaşam sürmeye başlamışlardır. Bu süreçte katılımcılardan en çok mağdur olan kişiler ise boşanmış ve bekâr olan annelerdir. Söz konusu katılımcılar hem çocuklarıyla beraber bir hayat mücadelesi vermekte hem de kendilerine atfedilen “dul kadın” etiketinin yarattığı psikolojik baskıyla da savaşmak zorunda kalmaktadırlar.

Katılımcıların eğitim düzeyleriyle meslekleri, yaşam öyküleri ve aile ve çevrelerinden aldıkları tepkiler arasında da bir paralellik bulunmaktadır. Vatmanların aile ve çevrelerinden aldıkları tepkiler otobüs şoförlerine nazaran daha olumludur. Bunun nedeni vatmanların meslekleri doğrultusunda bir eğitim alarak hedeflerine daha emin adımlarla ulaşmayı planlayan bir bilince sahip olmalarıdır. Ailelerinin de onlara bu süreçte destek olmaları yine bu durumun bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler yaşadıkları aileyi ve toplumu seçme gibi bir imkâna sahip olamadıkları için ne yazık ki bu mesleklerde istihdam edilmek üzere bilinçli bir şekilde eğitim alan kadın sayısında da bir artış gözlenememektedir. Evli olan katılımcıların genel anlamda eşlerinden destek aldıkları görülmektedir. Özellikle katılımcıların çoğunun ev içi işlerde ve çocukların sorumluluklarını paylaşma konusunda eşlerinden destek almaları, ev ve iş hayatları arasındaki dengeyi kurma noktasında kadınlara pek çok avantaj sağlayarak hayatlarını kolaylaştırmaktadır.

Katılımcıların seyir halindeyken ya da durakta beklerken yolcularla pek çok dezavantajlı durum yaşadıkları tespit edilmiştir. Fakat katılımcılar kendilerince bu durumlarla baş etme stratejileri getirmişlerdir. Kadınlardan aldıkları tepkilerin çoğunlukla kıskançlık üzerine olduğu görülmektedir. Bunun nedeni elbette ki bu tepkiyi gösteren kesimin çalışmayan

kadınlardan oluşmasıdır. Kendilerindeki noksanlıkları göremedikleri gibi, bu mesleklerde erkeklerin çalışması gerektiğine inanan bu kesimin ataerkil zihniyetin ürünü olan cümleleri sarf ederek katılımcıları kışkırtmaya çalıştıkları anlaşılmaktadır. Erkek yolculardan gelen olumsuz tepkiler de genel anlamda sözlü taciz yoluyla gerçekleşmektedir. Katılımcıların bu durumlara karşı geliştirdikleri stratejiler farklılaşmaktadır. Kimi bu süreci sükûnetle çözmeye çalışırken kiminin polisten yardım aldığı görülmektedir. Aldıkları şikâyetler nedeniyle işlerini kaybetme korkusu yaşayan katılımcıların kurumlarından bu anlamda destek bekledikleri de anlaşılmaktadır. Bu bağlamda kurumların daha yapıcı davranarak çalışanlarını koruyan politikalar uygulaması katılımcıların bu endişelerini yok etmesi bakımından oldukça önemlidir.

Vatmanların otobüs şoförlerine göre yolcularla daha az sorun yaşadıkları anlaşılmaktadır. Sıkıntılı durumları tramvay duraklarında bulunan güvenlik görevlilerinin yardımıyla çözebilmeleri ve seyir esnasında dışarıyla temaslarını kesen güvenli bir kabin içerisinde bulunmaları, vatmanların otobüs ve taksi şoförlerinden daha avantajlı bir konumda olduklarını göstermektedir. Taksi şoförleriyle yapılan görüşmeler neticesinde ise yolcu kaynaklı sorunların daha nadir yaşandığı anlaşılmıştır. Yolculardan aldıkları tepkiler daha çok olumlu yöndedir. Katılımcılar ayrıca seyir halindeyken akan trafikteki sürücülerden kaynaklanan problemler de yaşayabilmektedir. Erkek yolcular gibi erkek sürücülerin de cinsiyet temelli sözlü tacizlerine uğrayan katılımcılar, bunun yanında küçük araç sürücülerinin de rahatsız edici davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çoğu cinsiyetçi söylem ve davranışlardan oluşan bu tarz tepkilerin katılımcıları son derece rahatsız ettiği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların çalışma hayatlarındaki düzenlerinin aile hayatlarıyla yakından ilişkili olduğu şüphesiz yadsınamaz bir gerçektir. Vardiyalı çalışma sistemi bu duruma verilebilecek en uygun örnektir. Öyle ki vardiyalı çalışan katılımcıların birçoğu aile içi sorumluluklarına yetişememekten ve aileleriyle yeterince vakit geçirememekten yakınmaktadır. Kimi eşlerinden aldıkları destek sayesinde iş-aile arasında sağlam bir denge kurduğunu belirtirken kimisi ise bu süreci tek başına götürdüğünden bahsetmiştir. Özellikle evli ve çocuklu olan katılımcılardan bazılarının “Süper Kadın Sendromu” olarak tabir edilen bir durum yaşadıkları gözlenmiştir. Ortak sorumluluklarını eşleriyle paylaşmak yerine tüm yükü tek başlarına göğüslemeye çalışan bu katılımcılar, ne yazık ki geleneksel rollerinden kurtulamamakta ve sürecin onları nasıl yıpratmışının farkına varamamaktadırlar. Taksi şoförü katılımcıların bu konuda en az sıkıntı yaşayan grupta oldukları görülmektedir. Daha rahat bir çalışma ortamına sahip oldukları için hane içi sorumluluklarıyla ilgili herhangi bir sıkıntı yaşamadıkları sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların dezavantajlı durumların yanı sıra avantajlı durumlar da yaşadıkları gözlenmiştir. Sıkıntılı durumları erkeklere nazaran daha kolay bir şekilde çözüme kavuşturan

katılımcıların yolcu memnuniyetine de bu şekilde katkıda bulundukları görülmüştür. Bazı yolcuların olumlu yorumları da mevcuttur. Öyle ki bu kesim, kadınların her alanda çalışması gerektiğine inananlardan oluşmaktadır. Bu durum kadınlara bu tür mesleklerde duyulan güvenin de giderek arttığını göstermektedir. Sorunlara bir uzlaşma sonucu yaklaşımları ve erkek şoförlere kıyasla daha yapıcı davranışlar sergilemeleri bu güvenin artmasının nedenini açıkça ortaya koymaktadır. Avantajlar arasında sayılabilecek başka bir konu da bazı katılımcıların kırsal hatlarda çalışmayı tercih etmeleriyle ilgilidir. O bölgelerde yaşayan vatandaşların özellikle kadın katılımcılara yoğun ilgi gösterdiği ve hiçbir sıkıntı çıkarmadığı anlaşılmaktadır. Öte yandan yabancı yolcuların kadın şoförlere gösterdikleri olumlu tepkiler de onları mutlu etmekte ve daha çok yabancı turist ağırlıklı hatlarda çalışmayı tercih etmelerini sağlamaktadır. Katılımcıların ifadelerinden kurumun sunduğu fırsatların da avantajlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Sigorta, sendikal haklar, çalışma saatlerinin belirli bir programa göre ayarlanması vb. konular çalışanların kendilerini hem güvende hissetmesini hem de iş motivasyonlarının olumlu yönde etkilenmesini sağlamaktadır.

Katılımcıların erkek meslektaşlarıyla olan ilişkileri genel anlamda olumlu bir eksende seyretmektedir. Özellikle vatmanlar erkek meslektaşlarıyla uyum içinde çalıştıklarını belirterek sosyal hayatlarında da ailecek görüşüklerini belirtmişlerdir. Taksi şoförlerinin de durak arkadaşlarıyla kurdukları samimi dostluklar iş motivasyonlarını artırma konusunda en büyük etkenlerden biridir. Dolayısıyla iş ortamlarında erkek meslektaşlarından kaynaklı herhangi bir mobbinge maruz kalmadıkları gibi onlardan aldıkları destek sayesinde daha verimli çalışmaktadırlar. Bu durum iş ortamlarında kadın-erkek dayanışmasının güzel bir örneği olmakla beraber toplumsal cinsiyet eşitliği açısından da sevindirici bir durumdur. Erkek çalışanların toplumun geleneksel kalıplarından sıyrılarak kadın meslektaşlarına çalışma ortamında destek olması, bu mesleği ileride tercih etmeyi düşünen kadınları teşvik etmekte ve bu çalışmanın amacına doğrudan hizmet etmektedir.

Hukuki anlamda kadın-erkek eşitliğinin sağlandığı görülen ülkemizde ne yazık ki fiili eşitliğin ortadan kaldırılmasına ilişkin somut adımların henüz yeteri kadar atılmadığı görülmektedir. Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine dair taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ve anayasada yer alan düzenlemelerle devlete eşitliği sağlama görevi verilmiş bu doğrultuda bir bilinç oluşturulması öngörülmüştür. Bu doğrultuda kurumların da pozitif ayrımcılık konusunu dikkate alarak politikalar geliştirmesi beklenmektedir. Katılımcılardan otobüs şoförleri ve vatmanları istihdam eden kurumun pozitif ayrımcılıkla ilgili uygulamaları mercek altına alındığında, konuya ilişkin herhangi bir uygulama geliştirmede sonucuna varılmıştır. Görüşülen yetkililer kadın çalışanların istihdamına yönelik herhangi bir kota

uygulamadıklarını dile getirmişlerdir. Yetkililer ayrıca kriterlerinin cinsiyetten ziyade adayların bilgi, donanım ve yetenekleriyle doğrudan ilişkili olduğunu söylemişlerdir. Başvuran kişilerde aranan kriterler kadın veya erkek hangisinde mevcutsa o kişinin başvurusu kabul edilmektedir. Bu husus kadınların bu mesleklere başvurması konusunda ne yazık ki teşvik edici olmamaktadır.

Katılımcıların pozitif ayrımcılık ile ilgili görüşleri incelendiğinde çok farklı yaklaşımlar ve görüş ayrılıkları olduğu tespit edilmiştir. Haklı bir uygulama olmadığını belirten bazı katılımcılar, çalışan bir anne olmalarından dolayı kendilerine pozitif ayrımcılık yapılmasına karşı olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu görüşü savunanların çoğu şüphesiz geleneksel kadın rollerinden kopamayan “Süper Kadın Sendromu” undan muzdarip katılımcılardır. Pozitif ayrımcılık uygulamalarını haklı görmeyen bir vatman katılımcı eşinden aldığı destek sayesinde ev-iş arasında sağlam bir denge kurduğunu belirtmiştir. Eşlerinden sorumlulukları paylaşma konusunda destek görmeyen kadınların haklı olduğunu söyleyen vatman katılımcı, çalışan kadınların yaşadığı bu sıkıntılı durumun, kurumların uygulayacağı pozitif ayrımcılıkla değil, eşlerin birbirlerine vereceği destekle çözülebileceğini savunmaktadır. Kurumlarının pozitif ayrımcılık yaptığını savunan görüşlerin aksine tam tersini savunan katılımcılar da mevcuttur. Çoğunluk kadın ve erkeklerin eşit şartlarda çalışması gerektiğini kabul etse de gerçek hayatta eşit olmadıklarını bilmekte ve eşitliği sağlamak için bu tarz uygulamaların yapılması gerektiğini savunmuşlardır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin aileden başladığını ifade eden katılımcılar, bu bağlamda ebeveynlere büyük bir iş düştüğünü ifade etmiştir. Nesillerin toplumsal cinsiyet kavramını tam anlamıyla kavrayıp diğer nesillere aktarabilmesi için daha uzun yıllar gerektiğini belirten katılımcıların bu konuda karamsar oldukları gözlenmiştir.

Mesleki memnuniyete ilişkin katılımcılarla yapılan görüşmelerden çalışan memnuniyeti ile performansı arasında doğrudan bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. İş memnuniyeti yüksek olan katılımcıdan alınan verim de aynı oranda yüksek olmaktadır. Zor bir mesleği başarma hazzı özellikle sıkıntılı bir yaşam mücadelesi veren otobüs şoförü katılımcılarda daha çok görülmektedir. Ayrıca zoru başarma konusunda deneyimli olmaları iş hayatlarındaki başarılarını da doğrudan etkilemiştir.

Dünyanın genelinde, erkek egemen bir alanda kadın olarak var olmanın zorlukları diğer sektörlerle oranla da hep daha fazla olmuştur. Kadının bu sektörlerde kendini kanıtlama çabası hem de normal yaşamlarındaki yüklendikleri sorumluluklar şüphesiz onları içinden çıkılmaz endişeyle dolu yollara sürüklemiştir. Yaşadıklarını, mesleğe ilişkin deneyimlerini ileride bu mesleği seçmeyi düşünen kadınlara doğru bir şekilde aktarabilmeleri ve bu konuda onlara rol model olabilmeleri çalışmanın amacı bakımından son derece önemlidir. Katılımcıların genel

itibariyle mesleki anlamda sıkıntılarını kolayca aşmış ve başarının tadını almış oldukları görülmektedir. Katılımcıların özellikle ulaşım sektöründe çalışmak isteyen kadınlara verdikleri olumlu mesaj ve tavsiyeler iyi bir rol model olduğunu da ortaya koymaktadır. Katılımcıların tümü, yaşam öykülerinden örnekler sunarak özgüven ve cesarete vurgu yapmış ve kadınları bu alanlarda meslek sahibi olmaya teşvik etmeye çalışmışlardır. Kadınların evhamlarından kurtularak ve cesaretlerini toplayarak ayakları üzerinde durmalarını gerektiğini söyleyen katılımcılar hemcinslerinin sayılarının bu sektörlerde artması gerektiğinin özellikle altını çizmişlerdir.

Sonuç olarak, çalışma toplumsal cinsiyet ekseninde değerlendirildiğinde toplumun en küçük birimi olan ailenin önemi ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının aile içerisinde şekillendiği gerçeği, bu bağlamda en büyük görevin ebeveynlere düştüğünü göstermektedir. Bu bilinçle yetişen nesillerin daha sağlıklı ve daha refah toplumlar oluşturacağı göz önüne alındığında, kadınların her alanda erkeklerle eşit olacağı sonucu da şüphesiz kaçınılmaz olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abay, M.C. (2016). *Çalışan Kadının Ev ve İş Odaklı Sorunları -İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Akbaş K. ve Şen G. (2013). “Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık; Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Hukuk Fakültesi Özel Sayısı*, 165-187.
- Akdöl, B. (2009). *Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akıncı, E. (2018). *Kadın İstihdamı ve Kadınların Çalışma Şartları: Türkiye-Güney Avrupa Karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Albury, K. W. (1982). *Fear of Failure and Fear of Success: The Relationship of Achievement Motives to the Motor Performance of Males and Females*. Masters’s Thesis. Denton, Texas.
- Altay, G. B. (2019). *Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Memnuniyet ve Öğretme Motivasyonları (Konya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Aşkın, E ve Aşkın, U. (2018). “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9 (24): 255-282.
- Atıl Yörü, H. (2009). “Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”, *Türk Kütüphaneciliği*, 23 (2):351-366.
- Avan, E. (2013). *Aile Sağlığı Merkezlerinde Görev Yapan Aile Sağlığı Elemanlarının Mesleki Memnuniyetlerinin Ölçülmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M., O. (1999). “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer”, *Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, TİSK*, Ankara.
- Aydın, O. (1999). “Yasal Açıdan Kadın İşgücü”, *Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri, I-II TİSK Yayınları*, (192): 72-97.
- Ayhan, E. (2016). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Büro Ve Temizlik İş Kolunda Çalışan Kadınlarda Toplumsal Cinsiyet Algısının Emzirmeye Etkisinin Değerlendirilmesiyle*

- İlgili Niteliksel Bir Çalışma. Tıpta Uzmanlık Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Bölümü, Eskişehir.*
- Aytaç, S. ve Sevüktekin, M. (2002). “Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği”, *Tisk Yayınları*, 219.
- Baltacı, A. (2019). “Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2):368-388.
- Beauvoir, S. D. (1993). *The Second Sex*. (Çev. B. Onaran). Payel Yayınları, İstanbul.
- Bektaş, S. (2019). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar*. Yüksek Lisans Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Bernas, K.H. & Major, D. A. (2000). “Contributors to stress resistance: Testing a model of women's work-family conflict”. *Psychology of Women Quarterly*, 24(2): 170-178.
- Beyenal, S. (2019). *Çalışan Anne Olmanın Ev, İş Ve Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet-Bize Yüklenen Roller*. (Çev. K. Ay), Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Bıçakçı, İ. (1997). “Gelişme Sürecinde Kadının Toplumsal Kimliği ve İletişim Araçlarında Kadın İmajı”. *İktisat Dergisi*, (336-337):80-85.
- Bingöl, O. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(1):108-114.
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP). (2018). “Mühendislikte Eşitlik Deneyimi: Türkiye’nin Mühendis Kızları”, *Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Raporu*, UNDP Türkiye. Ankara.
- Bora, A. (2012). “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”, *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. K. Çayır ve M. Ayan Ceyhan (drl.). Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Bulut, Ş. (2017). *Sektörler Arası Kadın İstihdamı ve Cinsiyet Ayrımcılığı Üzerine Bir Araştırma: Kilis İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kilis.
- Burtan Doğan, B, Mat Çelik, G. (2017). “Kadının Kamudaki Yeri: Türkiye İstatistik Kurumu Örneği”, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (13):113-131.
- Can, Y. ve Aksu, N. (2016). “Boşanma Sürecinde ve Sonrasında Kadın”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (58): 888-902.
- Collins, R. L. (1996). “For Better or Worse: The Impact Of Upward Social Comparison on Self-Evaluations”, *Psychological Bulletin*, 119:51–69.

- Connell, R.W. (1998). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*. (Çev. C. Soydemir), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Coşkun, A, Köse, H. (2018). “Hürriyet. Com.Tr’de Kadın Cinayeti Haberlerinin Retorik Haber Çözümleme Yöntemi Açısından İncelenişi”, *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (4): 191-222.
- Çakır, H. (2016). “Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği Ve Kadın Öznelliğinin İnşası”, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 4 (8): 266-285.
- Çakmak, R. (2001). *Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, D. ve Bilir Güler, S. (2018). “Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Liderlik Kavramını Algılama Biçimleri”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2):47-54.
- Çoban, F. (2017). *Kamu ve Özel Kurumlarda Çalışan Kişilerin Mesleki Doyum ve Yaşam Doyumlarının Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dalkılıç, O. S. (2015). “Annelik Öykülerinden Açığa Çıkanlar: Annelik ve Çalışan Anneliğe Yüklenen Anlamlar, Çalışma Hayatından Örnek Olaylar, İhtiyaçlar ve Beklentiler.” O. S. Dalkılıç (ed.) *Çalışanne Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* içinde 407-464, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Delice, M. (2018). “Kadın Sürücülerin Trafik Kazaları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi / The Investigation of the Relationship between Female Drivers and Traffic Accidents”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (49): 63-87.
- Delice, M. (2018). “Kadın Sürücülerin Trafik Kazaları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi / The Investigation of the Relationship between Female Drivers and Traffic Accidents”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (49): 63-87.
- Demetriou, D.Z. (2001). “Connell’s Concept of Hegemonic Masculinity: A Critique”. *Theory and Society*, 30 (1): 337-361.
- Dirik, N. (2016). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü*. Uzmanlık Tezi. İŞKUR, Ankara.
- Eceoğlu, S. (2020). *Çalışan Memnuniyeti ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Erdağı, K. (2018). *İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdil, O. & Keskin, H. & İmamoğlu, S. & Erat, S. (2011). “Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Eroğlu, F. ve İrdem Ş. (2016). “Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları”, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 3(2):11-35.
- Ertugay, F. (2019). “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma/Esnek Desen Araştırması: Alana İlişkin Zorluklar, Sorunlar ve İmkânlar” *Nitel Sosyal Bilimler*, 1(1): 48-68.
- Ertürk, E. (2019). *Bolu İlinde Kadın İstihdamının Önündeki Engeller*. Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Eryılmaz, A. (2008). *Taksi Şoförlüğü Yapan Kişilerin Yaşam Tarzları ve İş Yaşamı Hakkındaki Düşüncelerinin İş Doyumuyla İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eyüpoğlu, A. & Özer, Ş. & Tanrıöver, H. (1988) “Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri”. O. Çitçi (Ed.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*, TODAİE Yayını, 207- 217.
- Feldman, D. & Hugh, A. (1986). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*, McGraw-Hill International Book Company, Auckland.
- Gemalmaz, M. S. (2010). “Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi Bağlamında “Özel Önlemler”, “Geçici Özel Önlemler”, ve “Pozitif Edim” ve “Destekleyici Edim”, *Prof. Dr. Tunçer Karamustafaoğlu'na Armağan, Adalet Yayınları*, 106-287.
- Gökulu, G. ve Hosta, N. (2013). “Basında Kadına Yönelik Şiddet Haberlerinin Analizi: Hürriyet, Sabah ve Posta Gazeteleri Örneği (2005-2008)”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6 (2): 1829-1850.
- Gözener, E. (2012). *Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması; İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma*. Bitirme Projesi. İstanbul Üniversitesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul.
- Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulanması*. Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.

- Günlük, M& Özer, G. & Özcan, M. (2017). “Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Ara Değişken Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Çalışma”, *Ekonomi ve Yönetimin Uluslararası Değerlendirmesi*, 5 (4):1-22.
- Habibova, G. (2019). *Çalışan Kadınlarda Evlilik Doyumunun Yordayıcısı Olarak Kişilerarası Yeterlik Ve İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Hassen, A. & Godesso, A. & Abebe, L. & Girma, E. (2011). “Risky Driving Behaviors for Road Traffic Accident Among Drivers in Mekele City, Northern Ethiopia”, *BMC Research Notes*, 4(535): 1-6.
- Herrmann, S.D. & Adelman, R.M. & Bodford, J.E & Graudejus, O. & Okun, M., & Kwan, V.S. (2016). “The Effects of a Female Role Model on Academic Performance and Persistence of Women in STEM Courses”, *Basic and Applied Social Psychology*, 38: 258 - 268.
- Hyde, J. S. & Rosenberg, B. G. (1976). Half the Human Experience: The Psychology of Women. D. C. Heath, Lexington, Massachusetts.
- International Transport Workers’ Federation (2013). “Women Bus Workers Driving to Equality” *ITF*, Londra.
- İnce M. ve Gül, H. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Çizgi Kitapevi Yayınları*, Konya.
- Kale Özçelik, F. (2017). “Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi’nin Usule Ve Esasa İlişkin Düzenlemeleri ve Türk Anayasa Hukuku’na Yansımaları”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (8): 317-340.
- Kara, N. (2013). *Bir Erkek Mesleği Olan Mühendislikte Mühendis Kadınların Yaşam ve Direniş Stratejileri*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Karakuş, N., Çoksever, P . (2019). “Değerler Eğitiminde Rol Model Olarak Kadın Kahramanlar”, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, 10 (20): 46-62.
- Karakuş, Y. (2006). *Türkiye’de ve Avrupa’da Pozitif Ayrımcılık: Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karataş, Z. (2015). “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1):62-80.
- Kaya, M. D. & Güzel, D. & Çubukçu, B. (2011). “İlca Şeker Fabrikası Çalışanlarının İş Memnuniyeti, Ergonomik Çalışma Koşulları ve İş Stresi Yönünden İncelenmesi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2):51-60.

- Kaya, S. (2019). *Pazarlama Alanındaki Mesleklere İlişkin Toplumsal Cinsiyet Algısı: Doğrudan Ve Dolaylı Ölçüm Tekniklerine İlişkin Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.
- Kemer, Y. (2019). *Dezavantajlı Bireylere Pozitif Ayrımcılıkla İstihdam Sağlayan Sosyal Girişimler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keskin, G. (2019). *Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar ve Sorunları: Gündelikçi Kadınlar Üzerine Nitel Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kılıç, H. (2019). *Taksi Sürücülerinde Tükenmişlik Sendromu İle Öfke Ve Saldırganlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kocacık, F.ve Gökkaya, V.B., (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1): 195-219.
- Komane, F.K. (2013). *The Impact Of Working As a Bus Driver on Women’s Health, Workplace Relationships and Family Functioning: The Experiences of Black Female Bus Drivers in Tshwane, South Africa*. Yüksek Lisans Tezi. Pretoria Üniversitesi, Pretoria.
- Kurnaz Alkan, Z. (2015). *Türkiye’de Kamu Yönetiminde Kadın İstihdamı Ve Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Öneriler*. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Kuşar, Z. (2016). *Kamusal Alanda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Yerel İktidara Katılım: Malatya Örneğinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Küçük, M. (2015). “Çalışma Yaşamında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1): 1-17.
- Lockwood, P. & Kunda, Z. (1997). “Superstars and Me: Predicting The Impact of Role Models on the Self”, *Journal Of Personality And Social Psychology*, 73: 91–103.
- Marangoz, H. (2019). *Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve İşyerinde Ayrımcılık: Kadın Hemşireler Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Martin, P. & Barnard A. (2013). “The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry”. *SA Journal of Industrial Psychology* (1-2): 1-12.

- Mavi, E.E. (2017). “Erkek Yoğun Mesleklerde İstihdam Edilen Kadın Personelin Mesleki Cinsiyetçilik Açısından Değerlendirilmesi”, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(68): 64-72.
- McClelland, D. C. & Liberman, A.M. (1949). The Effect of Need Achievement on Recognition of Need-Related Words, *Journal of Personality*, 18(2): 236-251.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993).” Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*”, 78: 538-551.
- Michel, A. (1993). *Feminizm*. (Çev. Ş. Tekeli), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Neuman, W.L. (2014). “Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches”. Pearson New International Edition. (7th ed.) *Pearson Education Limited*, Essex.
- Oakley, A. (1974). *The Sociology of Housework*. (Çev. G. Acar Savran), Pantheon, New York.
- Oruç, E. (2019). *Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Önder Yaşar, N. (2019). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi ve ILO Standartları ile Avrupa Sosyal Şartı Çerçevesinde Entegrasyon Politikalarının Analitik Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Önder, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İş Gücünün Görünümü”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1):35-61.
- Özcan, D. (2006). *Personel Seçim Sürecinin Etkinliğinde Psikoteknik Testlerin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özcan, D. (2011). *Örgüt yapısı ve İş Tatmini*, 1. Baskı, Beta Basım, İstanbul.
- Özçatal, E. Ö. (2011). “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (1):21-39.
- Özdemir, S. S. (2019). *Kadın Hakları Bağlamında Türkiye’de Pozitif Ayrımcılık İlkesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003-2004). “Türkiye’ de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi” , *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (56): 55-86.
- Öztürk, S. M. (2006). *Silahlı Kuvvetlerde Psikoteknik Değerlendirme Sonrası Sürücülerde Saptanan Eksiklikleri Giderecek Çözüm Önerileri*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Öztürk, Y. ve Pelit, E. (2010). “Otel işletmeleri İş görenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İş Görenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1):43-72.
- Palaz, S. (2003): “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo-Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9):87-109.
- Parlak Börü Ş. (2017). “Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu”, *TBB Dergisi, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı*, 50.
- Parlaktuna, İ. (2010): “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, *Ege Akademik Bakış*, 10(4): 1217-1230.
- Paulsen, M. (2002). *Perception of Competence in Male and Female Pilots: Between Group Differences*. Master Thesis. Embry Riddle Aeronautical University, Department of Human Factors and Systems in Partial Fulfilment of the Requirements, Daytona Beach, Florida.
- Pelizzon, S. M. (2009). *Kadının Konumu Nasıl Değişti? Feodalizmden Kapitalizme*. (Çev. C. Somel ve İ. E. Sadi), İmge Kitabevi Yayınları. Ankara.
- Pulaski, B. A. (1984). *Achievement Motivation and Fear of Success in Women: Implications for Success in Non-Traditional Careers*. Master's Theses. Loyola University, Chicago.
- Raanaas R, Anderson D. (2008). “Norwegian Taxi Drivers’ Musculoskeletal Health, and Work-related Risk Factors”, *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38(3):280-290.
- Reichert E, 2003. Work place mobbing: “A New frontier for the social work profession. Professional Development”, *The International Journal of Continuing Social Work Education*, 5(3): 56.
- Ribbens-McCarthy, J.& Edwards, R. & Gillies, V. (2000). “Moral Tales of the Child and the Adult: Narratives of Contemporary Family Lives under Changing Circumstances”. *Sociology*, 34(4):785-803.
- Sapaz, D. ve Ulutaş B. (2015). “Ulaşım Sektöründe Kadın Emeği: Ankara’da Çalışan Kadın Sürücü ve Makinistler”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 48(145): 141-164.
- Schnittger, M. H. & Bird, G. W. (1990). “Coping Among Dual-Career Men and Women Across the Family Life Cycle”, *Family Relations*, 39 (2):199-205.
- Şahyar Akdemir, D. (2014). “Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve Pozitif Ayrımcılık”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 89-908.

- Şeker, E. Ö. (2018). *Kadın Çalışanların Ev İçi Sorumluluklarının Örgütsel Stres Üzerine Etkileri: Karabük Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Tatar, T. (2018). *Vardiyalı Çalışmanın Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi: Sakarya İli Güvenlik Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tekbaş, H. D. (2019). *Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Ev Eksenli Çalışma: Aksaray İlinde Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Tekelioğlu, M ve Örtlek, M. (2013). “Türkiye’de Siyaset ve Kadın”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (2): 278-287.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), (1999). *Kadın İşgücü Araştırması*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara.
- Tokol, A. (1999). “Dünyada Kadın İşgücü”, *Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları*, 192.
- Topoğlu, S. (2007). *Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tosun Z. (2015). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kadın Dostu Kentler Eğitici Kiti*, Ankara 2015.
- Tufan, M. (2019). *Ankara İli Çankaya İlçesi Dikmen Semtinde Çalışmakta Olan Taksi Şoförlerinde Emniyet Kemeri Kullanma Davranışının Geliştirilmesine Yönelik Bir Müdahale Çalışması*, Hacettepe Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Bölümü, Ankara.
- Tunç, H. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Farklılaşması Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma ‘Erkeklerin Küpe Takması’”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(33):608-625.
- Tutar, K. (2015). “Türkiye İşgücü Piyasasında İş Arama Kanallarının Niteliği”, *İş ve Hayat*, 1(2): 93-135.
- Türkoğlu Üstün, K. (2017). “Kamu Hizmetine Girişte ve Yükselmede Kadınlara Pozitif Ayrımcılık Yapılması”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı*, 93-124.
- Uzunkaya Seçen, H. K. (2017). *Türkiye’de Boşanma ve Eş Kaybı Bağlamında Dul Kadın Algısı*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Ünlü, T. (2009). *Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Weber, A. & Mahringer H. (2008). Choice and Success of Job Search Methods, *Empirical Economics*, 35 (1): 153-178.
- Weitzman, Lenore J. & Eifler, D.& Hokada, E. & Ross C. (1972). “Sex-Role Socialization in Picture Books for Preschool Children”, *American Journal of Sociology*, 77(6):1125-1150.
- Yagil, D. (1998). “Gender and Age-Related Differences in Attitudes Toward Traffic Laws and Traffic Violations”, *Transportation Research Part F*, 123-135.
- Yıldırım, A. (1999). “Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi”, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 23(112): 7-17.
- Yıldırım, B. (2015). “Liberal Ekonomi Politikaların Uygulanabilirliği ve Karşılaştırması: ABD, Türkiye ve Diğer Örnek Ülkeler” Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, Z. (2019). *Kamuda Çalışan Kadın Sosyal Çalışmacıların Mobbing Görme Durumunun İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, A.& Bozkurt, Y.& İzci, F., (2008). “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2):89-114.
- Yılmaz, M. (2019). *Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı: Kamu ve Özel Sektördeki Farklılıklar*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”, *Anadolu Üniversitesi, SBE, İktisat ABD Başkanlığı*, (8): 1-25.

İnternet Kaynakları

- Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlükleri. <https://sozluk.gov.tr> (erişim tarihi: 12.06.2020).
- Toyotaculptr, (2012). Trafik Kazaları. <https://www.toyotaculptr.com/index.php?topic=33553.0> (Erişim Tarihi: 29.08.2020).

EK 1- Yüz Yüze Görüşme Soru Formu**Kişisel Bilgiler**

1. Yaşınız:
2. Eğitim durumunuz:
3. Medeni durumunuz:
4. Evliyseniz kaç çocuğunuz var?
5. Ulaşımında hangi alanda görev yapıyorsunuz?
6. Kaç yıldır bu alanda çalışıyorsunuz?

İş Hayatı

9. Mesleğe başlama sürecinizi anlatır mısınız, neden bu mesleği seçtiniz?
10. Bu mesleği seçerken mesleğiniz konusunda cinsiyet ile ilgili bir endişeniz oldu mu? Evet, ise açıkla mısınız?
11. Mesleğinizi seçerken ailenizin ve çevrenizin (akraba, arkadaş, komşu vb.) tepkisi nasıldı, nasıl karşıladılar? Size destek oldular mı? Evet, ise nasıl?
12. Mesleğinizde kadınların erkeklere göre avantajları ya da dezavantajları var mı? Varsa nelerdir?
13. Çalışma ortamınızdan ve arkadaşlarınızdan memnun musunuz? Hayır, ise neden?
14. Bu mesleği seviyor musunuz ve bu mesleğe devam etmeyi düşünüyor musunuz?
15. Bu meslekle ilgili diğer kadınlara bir mesajınız var mı? Tavsiye ediyor musunuz?
16. Pozitif ayrımcılık hakkında ne düşünüyorsunuz? Sizce yönetiminiz kadınlara pozitif ayrımcılık tanıyan uygulamalara sıcak bakmalı mı? Evet, ise neden?

EK 2- Etik Kurul Formu

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KARAR

Toplantı Tarih : 29/01/2020

Karar Sayısı : 08

Üniversitemiz Uygulamalı Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü öğretim üyesi **Prof. Dr. Gözde YİRMİBEŞOĞLU**'nun danışmanlığını, **Esra YAKIN**'ın araştırmacılığını üstlendiği, *"Erkek Egemen Mesleklerde Kadın: Antalya'da Ulaşım (Taksi, Otobüs, Tramvay) Sektöründe Kadın Şoförler Örneği"* başlıklı tez çalışması kapsamında kullanılacak olan mülakat çalışmasının uygunluğunun görüşülmesi istemi.

Üniversitemiz Uygulamalı Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü öğretim üyesi **Prof. Dr. Gözde YİRMİBEŞOĞLU**'nun danışmanlığını, **Esra YAKIN**'ın araştırmacılığını üstlendiği, *"Erkek Egemen Mesleklerde Kadın: Antalya'da Ulaşım (Taksi, Otobüs, Tramvay) Sektöründe Kadın Şoförler Örneği"* konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvuruçuya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Başkan
Prof. Dr.
Osman ERAVŞAR
(imza)

Başkan Yrd.
Prof. Dr.
Bahattin ÖZDEMİR
(imza)

Üye
Prof. Dr.
Hilmi DEMİRKAYA
(imza)

Üye
Prof. Dr.
Mustafa ŞEKER
(izinli)

Üye
Prof. Dr.
Adnan DÖNMEZ
(imza)

Üye
Prof. Dr.
Abdullah KARAÇAĞ
(izinli)

Üye
Prof. Dr.
Eyyup YARAŞ
(imza)

29.01.2020
A.A.DİNİS
Bil.İçl.

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Esra YAKIN
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	75. Yıl Cumhuriyet Anadolu Lisesi -2004
Lisans Diploması	Kafkas Üniversitesi, Fransız Dili ve Edebiyatı - 2011
Yabancı Diller	Fransızca, İngilizce
Sertifikalar	Akdeniz Üniversitesi Pedagojik Formasyon Sertifikası - 2012
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	2014-2019 Antalya Büyükşehir Belediyesi Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı Uluslararası İlişkiler Şube Müdürlüğü- Mütercim 2013 British Town Dil Okulları- İngilizce Öğretmeni 2012-2013 Kemer Amerikan Kültür Dil Derneği Okulları – İngilizce ve Fransızca Öğretmeni
Stajlar	Adem Tolunay Anadolu Lisesi- Öğretmenlik Stajı - 2012