



T.C

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA
KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR: NİTEL BİR ALAN
ARAŞTIRMASI**

Mehtap KARAMAN

195017025

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Kemal YILDIZ

Bandırma 2021

T.C
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA
KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR: NİTEL BİR ALAN
ARAŞTIRMASI

Mehtap KARAMAN

195017025

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Kemal YILDIZ

Bandırma 2021

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans öğrencisi Mehtap Karaman tarafından Doç. Dr. Kemal Yıldız'ın danışmanlığında hazırlanan “Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar: Nitel Bir Alan Araştırması” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 27/12/2021 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavından ~~oyçokluğu~~oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Serap PALAZ

Jüri Üyesi-Danışman

Doç. Dr. Kemal YILDIZ

Jüri Üyesi

Prof. Dr. Suat UĞUR

ETİK BEYAN
TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BADIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (27/12/2021)

Mehtap KARAMAN

İmzası

ÖZET

KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR: NİTEL BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Mehtap KARAMAN

Kadına yönelik şiddet tüm dünya ülkelerinde yıllardır devam eden çok yönlü bir sorundur. Kadınların çalışma hayatına katılmasıyla birlikte kadına yönelik şiddet iş hayatında da kendini göstermeye başlamıştır. Bu çalışmanın amacı kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları şiddet türleri ile sorunların altında yatan nedenleri araştırmak ve bu durumların kadınlar üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın ilk bölümünde dünyada ve Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımının tarihsel gelişimi ile birlikte kadına yönelik şiddet ve şiddetin türleri ele alınmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde kadınların çalışma hayatına katılımı ile karşılaştığı sorun ve sendromlara yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise kadınların çalışma hayatında maruz kaldıkları şiddet türleri ve karşılaştıkları sorunları ortaya koymak amacıyla hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Görüşme soruları 2021 yılında ve İstanbul’da yaşayan yirmi beş kadın ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen bulgular, fenomenolojik araştırma yöntemi ile literatür çerçevesinde değerlendirilerek çözüm önerileri sunulmuştur. Yapılan analiz bulgularına göre kadına yönelik şiddetin, kadınların çalışma hayatına katılım oranını düşürdüğü, kadınların çalışma hayatına katılım oranının artırılması için şiddetin yok edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca kadınların çalışma hayatına katılım düzeyinin toplumda yaygın olan ataerkil yaklaşımdan olumsuz etkilendiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadına Yönelik Şiddet, Çalışma Hayatı, Kadının Çalışma Hayatına Katılımı, Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı, Cam Tavan Sendromu

ABSTRACT

THE PROBLEMS FACED BY WOMEN IN WORKING LIFE: A QUALITATIVE FIELD RESEARCH

Mehtap KARAMAN

Violence against women is a multifaceted problem that has been going on for years in all the countries of the world. With the participation of women in working life, violence against women has started to show itself in business life as well. The aim of this study is to investigate the types of violence that women face in their working life and the underlying causes of the problems and to reveal the effects of these situations on women. In the first part of the research, the historical development of women's participation in working life in the world and in Turkey, as well as violence against women and the types of violence are discussed. In the second part of the study, the problems and syndromes faced by women in working life are included. In the third part of the research, a semi-structured interview form prepared to reveal the types of violence that women are exposed to in their working life and the problems they face was applied. Interview questions were held in 2021 with twenty-five women living in Istanbul. The findings obtained from the interviews were evaluated within the framework of the literature with the phenomenological research method and solution suggestions were presented. According to the findings of the analysis, it was concluded that violence against women reduces the participation rate of women in working life, and that violence should be eliminated in order to increase the rate of women's participation of women in the workplace. Also, it was concluded that the level of women's participation in working life was negatively affected by the patriarchal approach that is common in society.

Keywords: Violence Against Women, Working Life, Women's Participation to Working Life, Gender Discrimination, Glass Ceiling Syndrome

ÖNSÖZ

Kadına yönelik şiddet uzun yıllardan beri var olan ve her alanda kendini gösteren bir sorun olmaktadır. Bu çalışmanın amacı; kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları şiddet türleri ile sorunların altında yatan nedenleri araştırmak ve bu durumların kadınlar üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Kadına yönelik şiddetin ve kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların çalışma hayatına olan etkisi uygulamalı olarak ele alınmıştır. Bu kapsamda yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile İstanbul ilinde yaşayan ve farklı pozisyonlarda yer alan yirmi beş kadın ile görüşülmüştür. Elde edilen bulgular literatürde yer alan sorun ve şiddet türleri ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Öncelikle araştırmanın her aşamasında tecrübe ve bilgi birikimiyle kıymetli katkılarını benden esirgemeyen ve daima yol gösteren değerli danışmanım Sayın Doç. Dr. Kemal Yıldız'a ve önerileriyle araştırmaya önemli katkılar sunan sayın jüri üyeleri Prof. Dr. Serap Palaz ve Prof. Dr. Suat Uğur'a sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum. Ardından araştırmanın yürütülmesi sırasında görüş ve önerileriyle beni aydınlatan sevgili dostum Uzm. Ebru Hacıoğlu'na çok teşekkür ediyorum. Araştırmanın tamamlanmasında önemli katkıları olan katılımcılara da özellikle teşekkür ediyor ve onların cevapları olmasa bu araştırmayı tamamlamanın mümkün olmayacağını belirtmek istiyorum. Ayrıca beni her koşulda destekleyen ve her zaman yanımda olan aileme tüm kalbimle teşekkür ediyorum ve sonsuz sevgilerimi sunuyorum.

Mehtap KARAMAN

Bandırma 27/12/2021

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI	ii
ETİK BEYAN.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER TABLOSU	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	
DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADININ ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI	
VE ŞİDDET	
1. Dünya ve Türkiye’de Çalışma Hayatına Katılım	8
1.1. Dünya ve Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımı.....	16
2. Şiddet	25
2.1. Şiddetin Sınıflandırılması	26
3. Kadına Yönelik Şiddet	27
3.1. Kadına Yönelik Şiddetin Kavramsal Sınıflandırılması	30
İKİNCİ BÖLÜM	
KADININ ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI İLE KARŞILAŞTIĞI	
SORUNLAR VE SENDROMLAR	
1. Kadının Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar	34
1.1. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı	35
1.2. Mobbing – Psikolojik Taciz.....	36
1.3. Mesleki Ayrımcılık	37
1.4. İşyerinde Cinsel Taciz	38
1.5. Eğitimde ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik.....	39
1.6. İş Bulma ve Yükselmede Eşitsizlik	40
1.7. Görünümcülük	41

1.8.	Kayıt Dışı İstihdam	41
1.9.	İş Güvencesizliği.....	42
1.10.	Aile Beklentisi.....	42
1.11.	İş ve Aile Arasında Rol Çatışması	43
1.12.	Ücretlendirmede Eşitsizlik	43
1.13.	İşten Çıkarılmada Eşitsizlik	44
1.14.	Ev İşleri Sorunu	44
1.15.	Çocuk Bakımı Sorunu	45
1.16.	Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik.....	45
2.	Kadının Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sendromlar	46
2.1.	Cam Tavan Sendromu	46
2.2.	Cam Duvar Sendromu	49
2.3.	Cam Uçurum Sendromu	50
2.4.	Cam Labirent	51
2.6.	Kraliçe Arı Sendromu.....	53
2.7.	Göstermecilik.....	54
2.8.	Çifte Açmaz	55
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		
KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR: NİTEL BİR ALAN ARAŞTIRMASI		
1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	56
2.	Araştırmanın Yöntemi ve Tekniği	57
3.	Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	58
4.	Alan Araştırması ve Bulguların Değerlendirilmesi	59
4.1.	Demografik Bilgiler	59
4.2.	Araştırma Bulguları ve Yorum	61
SONUÇ.....		106
KAYNAKÇA		110
EKLER.....		120

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. AB Üyeleri Arasında Seçilmiş Ülkelerin Yıllara Göre İşgücüne Katılım Oranları	13
Tablo 2. Türkiye 1990-2019 15 Yaş ve daha Üzeri Yaşta Nüfusun İşgücüne Katılım Oranı.....	15
Tablo 3. AB Üyeleri Arasında Seçilmiş Ülkelerin Yıllara Göre Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım Oranı	19
Tablo 4. Türkiye 1990 - 2019 15 Yaş ve Daha Üzeri Yaşta Kadın ve Erkek Nüfusun İşgücüne Katılım Oranı	21
Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	60

ŞEKİLLER TABLOSU

Şekil 1: Şiddetin Sınıflandırılması.....	25
--	----



KISALTMALAR

AB :Avrupa Birliği

ABD :Amerika Birleşik Devletleri

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

TÜİK :Türkiye İstatistik Kurumu



GİRİŞ

Şiddet insanlık tarihi kadar eski ve evrensel bir konudur. Şiddet; fiziksel, ekonomik, cinsel ve psikolojik gibi nedenlerden kaynaklanabilecek çok geniş bir konu olduğu için tek bir tanıma indirmek mümkün değildir. Dünya Sağlık Örgütü şiddeti en genel haliyle *“fiziksel gücün veya baskınlığın, bilerek bir tehdit unsuru ya da gerçek olacak şekilde bir başkasına uygulanması sonucunda bu duruma maruz kalan bireyde yaralanma, ölüm ve psikolojik zarara yol açması ya da açma durumunun bulunması”* olarak tanımlamaktadır (World Health Organization, 2014: 2).

Geçmişten günümüze farklı şekillerde devam eden şiddet olgusundan en çok etkilenen kesim kadınlar ve çocuklar olmaktadır. Kadına yönelik şiddet, çoğunlukla kadın ve erkek arasındaki güç eşitsizliğinden kaynaklanan çok önemli bir sorun olmaktadır. Kadına yönelik şiddet; fiziksel, psikolojik, ekonomik ve cinsel olmak üzere dört başlık altında toplanmaktadır. İnternet kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte siber şiddet türü de kadına yönelik yeni bir şiddet türü olarak görülmektedir. Fiziksel şiddet; kadınların vücut bütünlüğünün hasara uğratılması, vücutlarında kalıcı ya da geçici izler bırakılması ve bazen de ölümle sonuçlanan davranışları kapsamaktadır. Cinsel şiddet, kadınların cinsiyetine yönelik olarak gerçekleştirilen sözlü ve fiziksel davranışları kapsamaktadır. Psikolojik şiddet, hayatın her alanında en yaygın şekilde kendini gösteren ayrıca gözle görülür ispatının en zor olduğu şiddet türü olmaktadır. Psikolojik şiddet; kadınların dışlandığı, aşağılandığı ya da öyle hissetmesine sebep olan davranışları kapsamaktadır. Ekonomik şiddet ise özellikle ataerkil toplumlarda yaygın olmak üzere farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Ekonomik şiddet; eş ya da ailenin kadının çalışmasına izin vermemesi, aile içi sorumlulukları sebebiyle kadının işten çıkarılması, kadının zorla çalıştırılıp gelirlerine ve mirasına el konulması gibi farklı şekillerde meydana gelmektedir. Son yıllarda önemli bir sorun olan siber şiddet de kadınların teknoloji aracılığıyla rahatsız edici istek, mesaj, tehdit ve şantaj durumlarına maruz kalmasına sebep olan davranışları kapsamaktadır. Diğer şiddet türlerine dair bütün bulguları taşımasıyla birlikte tek farkı kadınların sanal ortamda şiddete maruz kalması olmaktadır (Cebecioğlu & Altıparmak, 2017: 424).

Kadınlar insanlığın var oluşundan beri ücretsiz olarak aile işlerinde çalışmaktayken Sanayi Devrimi ile birlikte ücret karşılığında çalışma hayatına katılmaya başlamışlardır. Sanayi Devrimi ile tüm dünyada başta toplumsal ve ekonomik yapıda olmak üzere köklü değişiklikler yaşanmıştır. Önceden ev işleriyle ilgilenen kadınlar aktif bir şekilde çalışma hayatına katılım göstermeye başlamıştır. Bunun yanı sıra Birinci Dünya Savaşı ve İkinci Dünya Savaşı gibi küresel sonuçları bulunan olaylar da kadınların çalışma hayatında daha aktif olarak yer almasını hızlandırmıştır. Kadınların çalışma hayatına katılım oranı yıllara göre artış gösterse de henüz istenilen seviyeye ulaşamamıştır (Erdoğan & Yaşar, 2018: 22).

Kadınların dünya genelinde çalışma hayatına katılım oranları coğrafi bölgelere hatta ülkelere göre değişkenlik göstermektedir. Bu durumun özellikle gelişmişlik seviyesi ile bağlantısı bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranının yüksek olması ülkelerin gelişmişlik seviyesini artıran etkenlerden biri olmaktadır. Bu yüzden gelişmiş ülkelerde kadınların çalışma hayatına katılım oranı yüksekken az gelişmiş ülkelerde kadınların çalışma hayatına katılım oranı düşük olmaktadır. Türkiye’de ise kadınların çalışma hayatına katılım oranı, yıllara göre artış gösterse de gelişmiş ülkelerinin gerisinde kalmakta az gelişmiş ülkelerin ilerisinde olmaktadır (Varışlı, 2021: 4).

Kadınların çalışma hayatına katılım oranlarının değişkenlik göstermesinde; kültürel özellikler, ekonomik özellikler, demografik özellikler ve yasal düzenlemeler de etkili olduğu için ülkeler arasında farklılıklar görülmektedir. Demografik özellikler; kadınların mesleği, yaşı, eğitim durumu, medeni durumu ve çocuk sayısı gibi etkenleri kapsamaktadır. Kadınların çalışmasına yönelik bakış açısı ve ailenin ya da eşin eğitim durumu kültürel etkenler kapsamında yer alırken; köyden kente göç, ücret eşitsizliği ve kayıt dışı istihdam ekonomik etkenler kapsamında yer almaktadır (Korkmaz & Korkut, 2012: 51). Bu özelliklerin etkisi ve ülkelerin yaşadığı olaylar farklılık gösterdiği için kadınların çalışma hayatına katılım oranı da ülkeden ülkeye değişkenlik göstermektedir. Türkiye’de ise özellikle toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal rollerin kadınların çalışma hayatına katılım oranı üzerinde doğrudan etkisi bulunmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına aktif olarak katılmasıyla birlikte kadına yönelik şiddet çalışma hayatında da kendini göstermeye başlamıştır. Ataerkil toplumlarda erkekler çalışıp para kazanma görevini yerine getirirken kadınların ev, aile işleriyle ilgilendiği görülmektedir. Kadınların yaşanan gelişmeler ile birlikte ücret karşılığında çalışma hayatına katılması toplumsal yapıda çatlaklar meydana getirmiştir. Kadınların çalışma hayatına katılımı konusunda bu çatlaklarla birlikte ilk kez karşılaştıkları ve hala devam eden en önemli sorun ekonomik şiddet olmaktadır. Toplumsal değişimle birlikte kadınların ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içi sorumluluklarına devam etmesi hatta gerektiğinde çalışması ya da çalışmaması yönünde baskı yapılması gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu baskılar kadınların çalışma hayatına geç katılması ya da hiç katılamaması durumuna sebep olmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına engel olunmasıyla başlayan süreç, kadınlar çalışma hayatına katılım gösterdiğinde de farklı sorunlar ile devam etmektedir. Çalışma hayatına katılım gösteren kadınların en çok karşılaştıkları sorun psikolojik taciz olmaktadır. Psikolojik taciz, çalışma hayatında yer alan bireylerin her an karşılıklarına çıkabilecek bir sorun olmakla birlikte iş ortamında hissedilen olumsuz atmosferi ve psikolojik olarak yıpratıcı davranışları kapsamaktadır. Toplumun her kesiminde yaygın olarak görülen, her sektörde ve her pozisyonda karşılaşılabilen bir durum olmasına rağmen kadın çalışanlar erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz bırakılmaktadır. Bu durum kadın çalışanların iş motivasyonu, ruh sağlığını ve hayat motivasyonunu olumsuz etkilemektedir (İbilioğlu, 2020: 333).

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı birçok sorunun sebebi toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dayanmaktadır. Ekonomik şiddet ile başlayan bu ayrımcılık çalışma hayatında farklı şekillerde de meydana gelmektedir. Kadınlar erkeklere göre toplumda dezavantajlı konumda değerlendirilmekte ve bu yüzden ucuz iş gücü olarak görülmektedir. Toplumda yaygın olan düşünce tarzı kadınların kayıt dışı istihdam edilmelerine ve güvencesiz işlerde çalışmalarına sebebiyet vermektedir. Ayrıca beraberinde ücretlendirmede ve işten çıkarmada adaletsizlik sorununu getirmektedir. Kadınlar, erkeklere oranla daha ucuz ücretler ile çalıştırılmakta ve işten çıkarılma söz konusu olduğunda ilk vazgeçilen konumda bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sorununa bağlı olarak ortaya çıkan bir diğer sorun ise hem mesleki

ayrımcılık hem de terfilerde ayrımcılık yapılmasıdır. Erkeklerin çalışma hayatında daha uzun süreler yer alacağı düşünülerek iş başvurularında ve terfi verme durumlarında öncelik erkeklerle verilmektedir. Ayrıca kadınların analık izni süt izni gibi sebeplerle çalışma hayatına ara vereceği erkeklerin ise ev geçindirme sorumluluğu ile daima çalışma hayatında olacağı düşüncesiyle pozisyonlarda ve mesleki eğitimlerde erkeklerle öncelik tanınmaktadır. Bu durum beraberinde kadınların sosyal haklardan yararlanamaması sorununu getirmektedir. Burada da yine toplumsal cinsiyet ayrımcılığının izleri görülmektedir. Kadınların çalışma ortamında birlikte yer aldığı erkekler tarafından cinsel içerikli sözel ve fiziksel davranışlara maruz bırakılması çalışma hayatında karşılaşılan bir diğer önemli sorunlardan olmaktadır. İşyerinde cinsel tacize kadınlar erkeklerden daha fazla maruz kalmaktadır(Umutlu & Öztürk, 2020: 299). Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı bu engeller kadınların çalışma hayatına katılım oranını düşürmekte ve ülkelerin gelişmişlik düzeyini olumsuz etkilemektedir.

Kadınların çalışma hayatında sadece sorunlar yaşamamıştır. Aynı zamanda birçok kadın çalışma hayatında sendromlarla da karşı karşıya kalmaktadır. Çalışma hayatında yer alan kadınlar arasında en yaygın şekilde cam tavan sendromu görülmektedir. Cam tavan sendromu, kariyerlerinde ilerlemek isteyen kadınların cinsiyetlerinden dolayı üst kademelere ulaşmasını engelleyen bütün engelleri kapsamaktadır. Kadınlar üst kademelere yükselmek istediklerinde açıkça görülmeyen fakat hissedilen engeller ile karşılaşmaktadır. Bu durum kadınların çalışma hayatında performansının düşmesine ve yönetici kadrolarında erkeklerden daha az yer almalarına sebep olmaktadır. Karşılaşılan bir diğer önemli sendrom kraliçe arı sendromudur. Kraliçe arı sendromu, üst düzey pozisyonlarda yer alan kadınların diğer kadın çalışanlara küçümseyici, aşağılayıcı ve zorlayıcı davranışlarda bulunmasını içermektedir. Kadın yöneticileri tarafından zorlanan kadın çalışanların iş motivasyonu olumsuz etkilenmekte ve çalışma hayatından uzaklaştırmaktadır (Baykal, 2018: 163). Çalışma hayatında kadınların karşı karşıya kaldığı sendromlardan biri de cam uçurum sendromu olmaktadır. Cam uçurum sendromu, şirketlerin ya da firmaların gidişatı kötüyken üst düzey pozisyonlara erkeklerden daha çok kadınları ataması olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durumun altında kadınların

yöneticilik pozisyonlarında başarılı olamayacağını gösterme düşüncesi yatmaktadır (Alhas, 2020: 31). Bu sendromların yanı sıra çalışma hayatında yer alan kadınlar; cam duvar sendromu, cam labirent sendromu, cam asansör ve cam yürüyen merdiven sendromu, göstermecilik ve çifte açmaz sendromları da yaşamaktadır. Kadınlar, çalışma hayatında hiçbir engel ile karşılaşmasa bile kendi düşünceleriyle kariyerlerine engeller koymakta ve üst pozisyonlarda başarılı olamayacağını düşünmektedir. Bu düşünce kadınların kariyerlerine cam duvarlar örmesine sebep olmaktadır. Cam labirent sendromu ise çalışma hayatında yer alan kadınların karşılına birden fazla engel çıkarılması ve üst pozisyona yükselmesi için bütün engelleri aşmasının istenmesidir. Cam asansör ve cam yürüyen merdiven sendromu ise çalışma hayatında erkeklerin cam asansörler ile yükselirken kadınların cam yürüyen merdivenler ile yükselmeye çalışmasını ifade etmek için kullanılmaktadır. Göstermecilik sendromu, özellikle erkeklerin yoğun olarak çalıştığı sektörlere kadınların göstermelik olarak işe alınması durumudur. Çifte açmaz sendromu ise kadınların çalışma hayatında seçenekler arasında arada kalması ve iki taraftan birini seçememesi durumlarını kapsamaktadır (Yıldız, 2017: 126-132).

Araştırmanın amacı, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları şiddet türleri ile sorunların altında yatan nedenleri araştırmak ve bu durumların kadınlar üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın amacına ulaşmak için öncelikle dünyada ve Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımı tarihsel gelişim çerçevesinde incelenecek, kadına yönelik şiddet ve şiddetin türleri kuramsal olarak ele alınacaktır. Ardından kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar ve yaşadığı sendromlara literatür kapsamında yer verilecektir. Daha sonra çalışma hayatında yer alan kadınların karşılaştıkları sorunlar ve maruz kaldıkları şiddet türleri tespit edilerek ortaya konulacaktır. Kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunları ele alan birçok kuramsal çalışmanın olmasıyla birlikte uygulamalı çalışmaların az olduğu fark edilerek bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi, bireylerin davranışlarını, yaşam tarzlarını, anlam dünyalarını, toplumsal değişimini ve örgütsel şemalarını anlamak amacıyla gerçekleştirilen bir araştırma yöntemidir. Nitel araştırma yöntemlerinde gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama

tekniklerinden yararlanılmaktadır (Özdemir, 2010: 325). Çalışmanın amacına uygun olarak nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik araştırma yöntemi seçilmiştir. Fenomenolojik araştırma, bir topluluğun bir olay ya da kavramla ilgili tecrübelerinin ortak yönlerinin bulunmasını amaçlamaktadır. Fenomenolojik araştırmanın en önemli varsayımı, bireylerin duygu ve düşünceleri arasında dil ile kurulan bir bağ olduğunun düşünülmesidir (Creswell, 2016: 77). Bu bağlamda araştırmada katılımcılardan elde edilen bulgular ortak noktalar çerçevesinde kategorize edilerek literatür kapsamında değerlendirilecektir.

Araştırmada veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği seçilmiştir. Literatürden elde edilen bilgiler ışığında çalışmanın amacına uygun olacak şekilde görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formundaki sorular Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır. Görüşme formu üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda demografik bilgiler, ikinci kısımda bilgi soruları son kısımda ise başvuru soruları yer almaktadır. Örneklem; işveren, üst düzey yönetici, orta düzey çalışan, alt düzey çalışan ve çalışma hayatına katılamayan kadınlar olarak belirlenmiştir. Örneklemen belirlenmesinde farklı pozisyonlarda yer alan kadınların aynı sorunlar karşısında nasıl davrandığını tespit etmek amaçlanmıştır. Görüşmelere referans alınan kişilerden başlanmış ve kartopu yöntemiyle yeni kişilere ulaşılmıştır. Alan araştırması kapsamında İstanbul ilinde yaşayan yirmi beş kadın katılımcı ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların örnekleme eşit olarak dağıtılmasına özen gösterilmiştir. Yapılan görüşmeler katılımcıların izni ile ses kaydına alınarak daha sonra yazılı belge haline getirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen bulguların literatürdeki kategorilerden hangilerine dâhil olduğu tespit edilerek değerlendirme yapılmıştır. Değerlendirme sonuçlarına göre de katılımcıların yaşadığı sorunlara ilişkin çıkarımlar yapılarak öneriler sunulmuştur.

Araştırma konu, amaç, kapsam ve yöntem bilgilerinin yer aldığı giriş bölümü, üç ana bölüm ve önerilerin yapıldığı sonuç bölümü olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kadınların dünyada ve Türkiye’de çalışma hayatına katılımı tarihsel süreç içerisinde incelenmiştir. Ardından kadına yönelik şiddet ve şiddet türleri kuramsal olarak ele alınmıştır. İkinci bölümde kadınların çalışma

hayatına katılımı konusunda yaşıdığı sorunlar ve sendromlar literatür çerçevesinde ortaya konulmuştur. Üçüncü bölümde ise katılımcıların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ve maruz kaldıkları şiddet türü görüşme bulguları çerçevesinde literatür ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak, kadınların çalışma hayatında şiddete maruz bırakılması ve sorunlar ile karşılaşması çalışma hayatına katılım oranlarını düşüren en büyük etkenlerden olmaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılım oranının artırılması için kadına yönelik şiddetin hem toplumsal hayatta hem çalışma hayatında ortadan kaldırılması gerekmektedir. Ayrıca kadınların çalışma hayatına katılım oranını ataerkil düşünce yapısının da olumsuz etkilediği ve bu düşünce yapısının da çağdaş düşünceler ile değiştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADININ ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI VE ŞİDDET

1. Dünyada ve Türkiye’de Çalışma Hayatına Katılım

Çalışma, insanın var olduğu ilk günden beri söz konusudur. Çalışmak; harekete geçmek, meydana bir şeyler getirmek, hem fiziki hem zihni olarak emek vermek ve verilen emeğin ücret olarak karşılığını alabilmektir (Ören & Yüksel, 2012: 38). Çalışma hayatı ilk günden beri sürekli değişim ve gelişim göstermektedir. İlk toplumlarda çalışmalar, insanların günlük hayatlarını idare ettirebilmek için doğadan faydalanarak yaptıkları faaliyetler olmuştur. Bu dönemde bireyler günlük fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayacak kadar bir çalışma algısına sahiptir (Tutar, 2007: 20). Bireyler hayvanları avlayarak, balık tutarak, doğada kendiliğinden var olan sebze ve meyveleri toplayarak ihtiyaçlarını karşılamış bunun yanı sıra hayatlarını göçebe olarak sürdürmüşlerdir (Sezal, 2004: 206). Daha sonra toprağın işlenmeye başlamasıyla beraber toplumsal yapıda ve iş anlayışında değişiklikler ortaya çıkmaya başlamıştır. İnsanlar yerleşik düzende önce kendi ihtiyaçlarını karşılayacak kadar tarım yapmaya başlamış daha sonra ihtiyaç fazlası ürünler ortaya çıkınca takas uygulamasına geçmişlerdir. Çalışma hayatındaki değişimler insanların özel koşullarına, içinde yer aldıkları toplumun özelliklerine ve sermaye ihtiyaç oranlarına göre değişiklik göstermiştir (Lordoğlu & Özkaplan, 2014: 79).

Sanayi Devrimi öncesi çalışma hayatı; esirlerin karın tokluğuna çalıştırılması, sömürgecilik ve kölelerden faydalanma anlayışıyla şekillenmiştir. Bu durum günümüz çalışma anlayışına oldukça uzak kalmaktadır. Kırsal kesimlerde çalışmalar bu şekilde devam ederken kentlerde zanaatkârlık ön plana çıkmaktadır. Zanaatkârların sanatını icra etmesinin yanı sıra kentlerdeki günlük ihtiyaçların karşılanması için basit hallerdeki kasap, fırın, market ve esnaflara rastlanmaktadır (Keser & Güler, 2016: 72). Ayrıca yönetim, askerlik ve dini liderlik alanları da önemszenmeye başlamıştır. Sanayi devrimi çalışma hayatında önemli değişikliklere neden olmuştur. Çalışma hayatı Sanayi Devrimi öncesi, Sanayi Devrimi ve Sanayi Devrimi’nden sonra olmak üzere üç önemli süreçten geçmiştir (Ören & Yüksel, 2012: 15). Sanayi Devrimi öncesi toplumlarda çalışma anlayışı insan ve hayvan gücünden faydalanma şeklinde olmuştur. Tarım toplumuna

geçilmesiyle birlikte demir ustalığı, inşaat yapımı, hayvan yetiştiriciliği gibi yeni mesleklerde ortaya çıkmıştır ve uzmanlık gerektiren işlerde sınırlı olarak iş bölümü oluşmuştur. İlkel anlamda ilk resmi çalışma örneği ise üretilen ürünlerin belirli bir fiyat karşılığında satılabilmesi ile olmuştur. Bu durumla birlikte geçmişten beri büyük bir sorun olarak karşımıza çıkan, çalışan kesimin soylular tarafından karın tokluğuna çalıştırılması sorunu ortaya çıkmıştır (Yıldız, 2010: 144).

Günümüze yakın çalışma hayatının temeli Sanayi Devrimi ile atılmıştır. Sanayi Devrimi ile sosyal, ekonomik, sağlık, siyasal, kültürel ve toplumsal alanlarda köklü değişiklikler yaşanmıştır. Ülkelerin sanayileşme sürecine girmesiyle birlikte çalışma hayatına teknoloji şekil vermeye başlamıştır. Tarımın istihdam içerisindeki payı gerilemeye endüstrinin payı yükselmeye başlamıştır. İnsan gücünü temel alan, emek isteyen işlerin yerini makineler almaya başlamıştır (Keser, 2004: 2). Makineleşme ve fabrikaların yaygınlaşması işçi sınıfının oluşmasına neden olmuştur. Sanayi Devrimi ile fabrikalaşmalar başlamış, üretimden alınan verim yükselmiş, işkolları çeşitlenmiştir. Dokumacılık, demir-çelik, kimya, benzin ve ulaştırma sektörleriyle birlikte yeni çalışma ortamları doğmuştur. Yeni oluşan çalışma anlayışı ile ev ve iş hayatı birbirinden ayrılmaya başlamış ve toplumsal iş bölümü ortaya çıkmıştır. Bu durum işçi sınıfında çalışma bilincinin oluşmasına katkı sağlamıştır. Bu dönemde üretimde serilik başladığı için kırsaldan kentlere çalışma arzusuyla giden insanlar artmaya başlamış ve toplumsal bir dönüşüm yaşanmıştır (Samsun, 2017: 168). Kentlerin ilgi odağı haline gelmesi düzensiz kentleşme, çevre kirliliği, hizmet, eğitim ve sağlık problemlerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Üretimde makineleşmeye geçilmesiyle beraber işçiler daha önceleri karın tokluğuna çalışırken, fabrikalarda emeklerinin karşılığını ücret olarak almaya başlamışlardır. İşçi sınıfının ortaya çıkması ve sayılarının çoğalmasıyla birlikte çalışma saati, ücret, izin gibi çalışma olgusuna ait kavramlar da ilk kez gündeme gelmiştir. Kırsaldan kente göçlerin çoğalması ve işlere olan talebin artmasıyla işçilerin ucuz ücretlere çalıştırılması sorunu da ortaya çıkmıştır. İşçiye ne istediği sorulmamış ve verilen emirlere itaat etmesi beklenmiştir. İşverenler toplumdaki alternatif işçi sayılarını bildikleri için bu durumu kendi lehlerine kullanmışlardır. İşçilerde başka iş bulamamaktan korktukları ve kent hayatına hızlıca adapte olmaya çalıştıkları için bu duruma razı olmuşlardır (Meda, 2012: 114). Bunun yanı sıra insanların kitleler halinde

çalışma hayatına katılmasıyla rekabet olgusu ve serbest piyasa sistemi de ortaya çıkmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi döneminde temel alınan fazla üretim anlayışı ile artık talep fazlası ürünler ortada kalmış ve üretilen ürünler satılamaz hale gelmiştir. Ayrıca fabrikaların girdiği en fazla üretimi yapabiliyor olma yarışında zarar gören işçiler olmuştur. Daha fazla üretim yapmak uğruna işçilerin çalışma saatleri uzamaya, çalışma şartları kötüleşmeye ve meslek hastalıkları ortaya çıkmaya başlamıştır. Ülkeler ise yaşanan teknolojik ve ekonomik değişimlere ayak uydurmak zorunda kalmıştır. Zaman içerisinde insana verilen değerin artmasıyla birlikte şartları iyiye götürecek politikalar üretmeye başlamışlardır (İzgi & Özpolat, 2008: 236). Çalışma şartlarının düzenlenmesi ülkeler için öncelikli amaç haline getirilmiştir. Ağır fabrika koşullarının iyileştirilmesi amacıyla işçi haklarının ön planda tutulması temel alınarak hem ulusal hem uluslararası çalışmalar yürütmüşlerdir.

Sanayi Devrimi sonrası ağır endüstri koşulları, fabrikaya dayalı çalışma sistemi ve fazla üretim odaklı çalışma anlayışından bilgi ve hizmete dayalı üretim anlayışına geçilmiştir (Demir & Özçelik, 2015:). Bilim, bilgi, eğitim, teknoloji ve girişimcilik yeni çalışma anlayışının temelini oluşturan kavramlar olmuştur. Sanayi Devrimi'nden sonra yapılan çalışmalar ve yenilikler bölgesel ilerlemiş bu yüzden yenilikler Sanayi Devrimi'nde ki gibi kitlesel hareketliliğe sebep olmamıştır. Göçler, bilimin öncülüğünde bilgi ve hizmet sektörünün gelişmeye başladığı kesimlere doğru bir artış göstermiştir. Sanayi Devrimi'nde fabrikalarda emek gücünden faydalanılıyorken yeni çalışma anlayışında bilgisayar, yazılım ve teknolojinin gücünden faydalanılmıştır (Kumar, 2013: 37). Esas önemli nokta üretim olmaktan ziyade; eğitim, sağlık, hizmet gibi sektörlerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi olmuştur. Böylece insanların çalışma anlayışları, çalışma ortamları ve çalışma türleri de değişmeye başlamıştır. Hizmet ve bilgi sektörünün yaygınlaşmaya başlaması ile beyaz yakalıların sayısı hızla artış göstermiş, tarım sektöründe çalışan işçilerin istihdam içerisindeki sayıları düşmeye başlamış ve hizmet sektörünün istihdam içerisindeki payı hızla yükselmiştir (Kocabaş, 2004: 38). İşletmeler sermayeden çok bilgiyi önemsemeye başlamış ve bu çalışma anlayışıyla birlikte lider yöneticilerin, mühendislerin, yazılımcıların, bilgisayar programcılarının ve araştırmacıların sayısı hızla artmaya başlamıştır. Rekabet anlayışı çok ürün üretmekten ziyade var olandan daha üstün özelliğe sahip ürün üretme anlayışına dönüşmüştür. Bu

dönemde çalışma yaşamında değişiklikler olması ve bireyi merkeze alan, bireye saygılı iş anlayışı ile sendikacılık faaliyetleri de önem kazanmıştır. İnsan her alanda en önemli faktör olarak görülmeye başlanmıştır. Kadın, erkek, çocuk ve yaşlıların çalışmasından faydalanan fabrikasyon sistemi tamamen terk edilmeye başlanmıştır. Sanayi Devrimi ile yerleşen geleneksel anlayışın terk edilmesi ile birlikte çalışma saatleri, çalışabilecek kişiler ve çalışma ortamları modern anlamda yeniden düzenlenmeye başlanmıştır. Toplumsal ve ekonomik anlamda modern toplumlar inşa edilmeye başlamış ve tarım, ağır sanayi, hizmet sektörünün yanında enformasyon-bilgi sektörü de giderek artan bir öneme sahip olmaktadır (Castells, 2005: 22). Günümüze yaklaştıkça çalışma anlayışı bilgi etrafında örgütlenmiş ve işletmeler en çok araştırma-geliştirme harcamaları yapmaya başlamıştır. Çalışmak, fiziksel çalışmadan zihinsel çalışmaya dönüşmeye başlamıştır. Sanayi Devrimi'ndeki fabrikaların yerini bilgisayarlar almaya ve çalışma anlayışı standart kalıplardan uzaklaşmaya başlamıştır. İşletmeler kısa süreli kar elde etme düşüncesinden uzaklaşarak uzun süreli kar elde etmeyi amaçlamaya başlamışlardır. Tam zamanlı istihdamdan part-time çalışma düzenine, işletmeye bağlılıktan esnekliğe, düzenli işlerden yaratıcılık isteyen serbest mesleklerle ve yöneticilikten liderliğe doğru bir geçiş yaşanmaya başlamıştır (Dereli, 2001: 63). Bilginin yükselişiyle bilgisayar hayatın her alanında vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Özellikle internetin hayatın her alanında etkin bir role sahip olmasıyla birlikte iş, dünyanın her yerinde yapılabilir hale gelmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe ve bilime verilen önem arttıkça profesyonel iş kollarındaki istihdamın yanı sıra insanların girişimcilikleri de artmaya başlamıştır. Toplumsal olarak insanların hayat standartları yükselmeye başlamış hayattan beklentileri de artmıştır. İnsanlar sadece ekonomik anlamda günlük ihtiyaçları karşılamaktan ziyade kendini gerçekleştirme düşüncesine de sahip olmaya başlamışlardır (Aytaç, 2005: 11). Çalışma saatleri, kurallar ve çalışma ortamı daha esnek bir hale dönüşmüştür. Çalışmak daha anlamlı bir hayat yaşamak için gerekli olan bir araç haline gelmiş ve bir kuruma bağlı yerine getirilmesi gerektiği anlayışından sıyrılmıştır (Bozkurt, 2016: 111). Son dönemlerde artan evden çalışma, uzaktan çalışma ve part-time çalışma buna örnek oluşturmaktadır.

Günümüzde post-endüstriyel toplumun gelişi ile birlikte sanal ofis anlayışı ve internet tabanlı kurulan iş kolları fazlasıyla ilgi görmektedir. Ofis kirası, elektrik, maaş

gibi giderlerin daha düşük olduğunun düşünülmesi, çalışma şartlarındaki esnekliğin sevilmesi, hiyerarşiye bağlı olunmaması insanları kendi işletmelerini kurmaya yönlendirmiştir (Standing, 2019: 72). Bu durumda insanlar yalnız ve serbest çalışmaya alıştığı için toplumdan uzaklaşmakta ve iletişimde kopukluklar ortaya çıkmaktadır. Yeni çalışma anlayışı ile tasarım, tanıtım, yönetim ve işleyiş sanal ağlar üzerinden gerçekleşirken arka planda geleneksel yöntemlerle iş akışı sağlanmaktadır. İnternet tabanlı çalışma anlayışının en önemli avantajı hizmetlerin belirli bir alanla sınırlı kalmayıp dünyanın her yerine ulaştırılabilir hale gelmesidir. Uzmanlaşmış meslek grupları, internet, telefon, e-mailler sayesinde birden fazla işletmeye hizmet etmeye başlamıştır. Böylece hizmetlerde maliyet düşüklüğü; üretim, pazarlama, satış ve teknik servis için geniş kullanım alanı oluşturmuş ve kolaylık sağlamıştır. Bu durumun her zaman fayda sağlıyor olarak düşünülmesi yanlış olmaktadır. Çünkü esnek çalışma aynı zamanda iş güvensizliği ortamının oluşmasına ve işletmelerin uzun vadede gelecekleri konusunda kaygılara sebep olabilmektedir (Uyanık, 2008: 213). Ayrıca Sanayi Devrimi'nden itibaren en büyük sorunlardan biri olan resmi olmayan işlerde ve kayıt dışı güvencesiz çalışmalarda artış olmaya başlamış ve bu sektörlerde çalışanlar çalışma hayatına katılım oranının düşmesine sebep olmuşlardır. Modern toplumlarda işyerinde kariyer önemli bir kavram iken post-modern toplumlarda çalışanlar bu düşünceye önem vermemeye başlamıştır (Standing, 2019: 120). Bu dönemde üretime devam eden geleneksel işletmelerde işçi sayıları düşerken ürettikleri üründe düşüş olmamış tam tersine teknoloji ile işlerden alınan verim her geçen gün artmaya başlamıştır. Emeğin, hammaddenin, enerjinin ve sermayenin tasarruflu kullanılması söz konusu olmuştur.

Çalışma hayatındaki değişimler göz önüne alındığında bütün ülkelerdeki istihdam oranının aynı olmadığı görülmektedir. Ekonomik ve toplumsal değişimler ülkelerde aynı oranda etkiyi uyandıramamış ve aynı hızda yayılma fırsatı bulamamıştır. Ülkelerdeki istihdam oranları gelişmişlik düzeylerine ve sektörlerle göre farklılık göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde bilgi-enformasyon sektöründe, gelişmekte olan ülkelerde sanayi sektöründe az gelişmiş ülkelerde ise tarım sektöründe istihdam edilen işçiler çoğunlukta olmuştur.

Günümüzde ise tüm dünyayı etkileyen Covid-19 salgını sebebiyle çalışma hayatı zorunlu olarak önemli oranda evden devam etmektedir. Özellikle bilgi sektörü çalışma hayatına evden devam ederken üretim sektörü çalışma faaliyetlerini yerinde yerine getirmeye devam etmektedir. Salgın sebebiyle birçok sektör olumsuz etkilenmiş ve bazı şirketler küçülmeye gitmek durumunda kalmıştır. Özellikle vasıfsız iş gücü bu durumdan olumsuz etkilenmiştir. Bu süreçte sağlık, perakende, temizlik, e-ticaret ve gıda sektörlerinde çalışma hayatına katılım oranında artış yaşanırken inşaat, turizm ve yiyecek-içecek sektörlerinde küçülmelere gidilmiştir. Bunun yanı sıra insanlar ihtiyaçlarını internet aracılığıyla karşılamaya başladıkları için internet tabanlı satış yapan kurumlar hızla büyümüştür. Bu durum internetten talep edilen ürünlerin çok geniş kitlelere ulaşmasını ayrıca üretim, dağıtım ve müşteri hizmetleri gibi meslek gruplarının istihdamını artırarak çalışma hayatına katılımı olumlu etkilemiştir.

Aşağıda AB üyeleri arasından seçilmiş ülkelerin yıllara göre 20-64 yaş aralığı toplam nüfusun çalışma hayatına katılımı ele alınmıştır.

Tablo 1. AB Üyeleri Arasından Seçilmiş Ülkelerin Yıllara Göre İşgücüne Katılım Oranları

Kaynak: (Eurostat (t.y.); Duruel ve Kara, 2009:65)

Ülkeler/Yıllar (Yüzde)	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Almanya	65,6	65,5	75,0	78,0	78,6	79,2	79,9	80,6	80,0
Avusturya	-	-	73,9	74,3	74,8	75,4	76,2	76,8	74,8
Belçika	-	-	67,6	67,2	67,7	68,5	69,7	70,5	70,0
Bulgaristan	50,4	55,8	64,5	66,9	67,4	71,1	72,1	74,7	73,1
Fransa	-	69,8	69,6	70,3	70,7	71,3	72,0	72,3	72,1
Letonya	59,1	62,6	63,9	72,5	73,0	74,6	76,8	77,3	76,9
Lüksemburg	-	-	70,7	70,9	70,7	71,5	72,1	72,8	72,1
İsveç	74,3	74,0	78,1	80,5	81,2	81,8	82,4	82,1	80,8
İtalya	53,9	57,5	61,0	60,5	61,6	62,3	63,0	63,5	62,6
Yunanistan	-	-	63,8	54,9	56,2	57,8	59,5	61,2	61,1

Tarih boyunca yaşanan ekonomik, toplumsal, sağlık kaynaklı ve kültürel etkisi bulunan olaylar çalışma hayatında dengelerini değiştirmiş ve bazı durumlarda çalışma hayatına katılım yükseliş gösterirken bazı durumlarda azalmalara sebep olmuştur. Bu durum ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. 2000 senesinden 2020 senesine kadar seçilen her AB üyesi ülkenin neredeyse tamamında toplam işgücü oranının arttığı görülmektedir. Seçilen ülkeler arasında günümüzde en yüksek işgücü katılım oranı İsveç iken en düşük katılım gösteren ülke Yunanistan'dır.

Türkiye'de Cumhuriyet'in ilan edilmesinden önce tarım sektörü, hem milli gelir içerisinde en yüksek paya sahipti hem de nüfusun yüzde doksanı bu sektörde çalışmaktaydı. Cumhuriyet'in ilan edilmesinden sonra her alanda olduğu gibi sanayi ve ekonomi alanında da çeşitli teşvikler yapılmıştır. Ancak toplumsal önyargı, düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri sebebiyle fabrikalar ilk başlarda çok talep görmemiştir. Çok partili hayata geçildikten sonra uygulamaya konulan liberal ekonomik stratejiler çalışma hayatına katılımı olumlu yönde etkilemiştir. Tarımda makineleşme dönemi başlamış ve ürünlerden alınan verim artmıştır. Bu durum başlangıçta olumlu etkiler yaratmış olsa da tarımda insan gücünün yerini makinelerin almasıyla insana olan ihtiyaç azalmış ve köyden kente göçler başlamıştır. Kentlerde fabrika sayıları artmaya ve sanayi bölgeleri kurulmaya başlamış böylece endüstri sektöründe çalışan işçi sayıları hızla yükselmiştir. Bu dönemde toplumsal yapıda da değişiklikler yaşanmış ve kentlerde öncelikle erkekler daha sonra kadınlar ve çocuklar çalışma hayatına ücretli olarak katılmaya başlamıştır (Bauman, 2018: 35). Özellikle kadınlar ve çocuklar daha önce tarım sektöründe ücretsiz olarak çalışmaktayken yaşanan toplumsal ve ekonomik değişimler ile çalışma hayatına zorunlu olarak katılmaya başlamıştır. Kentlerde nüfus yoğunlaşmaya başlamış ve iş arayan insan sayısının fazla olması sebebiyle kadınların ve çocukların ağır koşullarda ucuz ücretlere çalıştırılması sorunu ortaya çıkmıştır.

Kadınların çalışmasına yönelik toplumsal önyargıların artması ve önüne engeller konulması ayrıca çocukların ve kadınların eğitim hayatına katılma oranlarının artması ile birlikte işçilerin çalışma koşullarının düzenlenmesine dair yenilikler yapılmış ve şartlar iyileştirilmeye çalışılmıştır. 1960'lı yıllarda ise bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sanayi sektöründe istihdam edilen işçi sayısı çoğunluğu oluşturuyorken hizmet

sektöründe çalışanların sayısı hızla artmaya başlamış ve tarım sektöründe istihdam edilen işçilerin sayılarında azalma başlamıştır. Ayrıca bu yıllarda Türkiye, ilk kez resmi olarak yurt dışına işçi göçü vermeye başlamıştır (Yıldırım,(t.y): 287). Çalışma imkânlarının ve kazanılan ücretlerin daha iyi olması özellikle çalışma yaşındaki erkekleri yurtdışına yönlendirmiştir. Bu durum Türkiye’de çalışma hayatına katılımı olumsuz yönde etkilemiştir. Çalışma çağındaki erkeklerin yurt dışına göç etmesiyle geride kalan eşler ve çocuklar çalışma hayatında daha çok aktif olmaya başlamıştır. Bu yıllarda resmi olmayan işlerde kayıt dışı çalışan işçi sayıları yükselmiş ardından 1980’li yıllarda özelleştirme faaliyetlerinin hız kazanması çalışma hayatına katılımı artırmış ancak esnek çalışma algısının yayılmaya başlamasıyla tekrar düşüş yaşanmıştır (Eğilmez, 2018: 51).

Aşağıda Türkiye’de 1990-2019 yılları arasında 15 yaş ve üzeri nüfusun işgücüne katılım oranı ele alınmıştır.

Tablo 2. Türkiye 1990-2019 15 Yaş ve daha Üzeri Yaştaki Nüfusun İşgücüne Katılım Oranı

Yıl /Toplam	15 Yaş ve Daha Üzeri Yaştaki Nüfus(Bin Kişi)	İşgücü(Bin Kişi)	İşgücüne Katılma Oranı(%)
1990	35.601	20.150	56,6
1991	36.869	21.010	57,0
1992	37.984	21.264	56,0
1993	38.957	20.314	52,1
1994	40.038	21.876	54,6
1995	41.175	22.286	54,1
1996	42.243	22.697	53,7
1997	43.299	22.755	52,6
1998	44.295	23.385	52,8
1999	45.311	23.878	52,7
2000	46.211	23.078	49,9
2001	47.158	23.491	49,8
2002	48.041	23.818	49,6
2003	48.912	23.640	48,3
2004	47.544	22.016	46,3
2005	48.358	22.454	46,4
2006	49.174	22.751	46,3
2007	49.994	23.114	46,2
2008	50.772	23.805	46,9
2009	51.686	24.748	47,9
2010	52.541	25.641	48,8
2011	53.593	26.725	49,9
2012	54.724	27.339	50,0
2013	55.608	28.271	50,8
2014	56.986	28.786	50,5
2015	57.854	29.678	51,3

2016	58.720	60.535	52,0
2017	59.893	31.643	52,8
2018	60.654	32.274	53,2
2019	61.469	32.549	53,0

Kaynak: (TÜİK 22.12.2020).

Türkiye’de de çalışma hayatına katılım dalgalı bir seyir izlemektedir. Gelişmişlik ve eğitim seviyesinin yükselmeye başlaması, hayat kalitesinin artması ve beklentilerin değişmesi, çocuk ve kadın işçiler için yapılan düzenlemeler kalıcı istihdam oranını etkileyen faktörlerden birkaçı olmaktadır. Türkiye’de tarım sektöründe çalışma hayatına katılım, mevsimlik işlere bağlı olarak bazı dönemlerde artış göstermektedir. Özellikle yaz aylarında mevsimlik işlerde istihdam edilen işçi sayısında artış meydana gelmektedir. Bu durum da çalışma hayatında dalgalanmalara sebep olmaktadır. Türkiye’de 15 yaş ve üzeri nüfusun artmasına rağmen çalışma hayatına katılım oranının düştüğü görülmektedir. Çalışma çağındaki nüfus artmaya başlamış ama eğitim hayatına katılım yükseldiği için işsizlik oranı yükselmiştir. 2000’li yıllardan itibaren uygulamaya başlayan kentleşme, sanayileşme politikaları ve ekonomik toplumsal değişim çalışma hayatına katılımı olumlu anlamda etkilemiştir. Tablo 2’de yer alan Türkiye 15 yaş ve üzeri nüfusun iş gücüne katılımı dikkate alındığında 2014 yılından itibaren 2019 yılına kadar sürekli artış gösterdiği görülmektedir.

Geçici istihdam, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler gibi sorunların sadece Türkiye’de değil bütün ülkelerde sorun olması sebebiyle insan hakları dünya için en önemli kavram haline gelmiştir. Bu nedenle; çalışma hayatında iş güvencesinin sağlanması, çalışma koşullarının ve saatlerinin iyileştirilmesi, işçi haklarının kanunlar ile koruma altına alınması amacıyla ulusal ve uluslararası çalışmalar yapılmıştır. Bu iyileştirme çalışmaları dünya genelinde kadınlar başta olmak üzere nüfusun işgücüne katılımı olumlu etkilemiştir. Günümüzde standart dışı çalışma anlayışlarının yayılmaya başlaması, esnek ve yarı zamanlı çalışmalar yeni istihdam alanlarını ortaya çıkarmıştır. Esnek ve uzaktan çalışma anlayışı da başta kadınlar olmak üzere nüfusun çalışma hayatına katılımını olumlu etkilemektedir.

1.1. Dünyada ve Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımı

Tarihsel süreç içerisinde geleneksel anlayışa hâkim coğrafyalarda kadınların çalışma hayatına katılması söz konusu olmamıştır. Kadınların en önemli görevinin annelik olduğu ve ev işlerinden sorumlu olmasının yeterli olduğu düşüncesi hâkim olmuştur. Sanayi Devrimi öncesi kadınlar sadece ev işlerini yerine getirmekle kalmamış ayrıca tarım, tekstil ve mandıracılık gibi sektörlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmak durumunda kalmışlardır (Durmaz, 2016: 38). Bu düşünce kadınların kendi düşüncesi olmamasına rağmen kadınlar toplumdan dışlanma ve kendi hayatını kuramama korkusu ile toplumsal rolleri kabul etmek ve hayatlarına öyle devam etmek durumunda kalmışlardır.

Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkmasıyla her alanda olduğu gibi ekonomik ve toplumsal yapıda da değişiklikler yaşanmaya başlamıştır. Tarım toplumlarında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar Sanayi Devrimi'nin etkisi ve kentlerde yaşamın gittikçe pahalılaşması ile birlikte kadınlar çalışma hayatına ücretli işçi olarak katılmaya başlamıştır. Sanayileşme dönemi ile aileler, kentlere göç etmeye başlamış ve ailelerin yaşamının zorlukları ile başa çıkabilmesi için kadınların da ev ekonomisine katkı sağlaması gerekmiştir (Aksungur & Topalhan, 2019: 14). Bu durumda kadınlar fabrikalarda uzun çalışma saatleri, sosyal haklardan yoksun bir şekilde, erkeklerden daha ucuz ücretlere çalışmaya başlamış ve aynı zamanda evdeki sorumluluklarını da yerine getirmeye devam etmiştir. Ancak bu dönemde çalışma hayatına katılım kısıtlı kalmıştır, fabrikalardaki çalışma şartlarının ağır olması mesleki ve eğitim konusunda yetersiz olmaları gibi sebeplerle çalışma hayatında zorluklar ile karşılaşmaya başlamışlardır. Bunların yanı sıra kadınların hala çalışmaması gerektiğinin düşünülmesi, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün var olması ve kadınların çalışmasına imkân verecek çalışma şartlarının sağlanmamış olması da kadının çalışma hayatına katılımını olumsuz etkilemiştir (Karabıyık, 2012: 233). Bu durumda kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısı kentlerde ücretli işçi olarak çalışan kadınlardan fazla olmuştur. Kadınların çalışma koşullarının kötü olması, uzun saatler ve ucuz ücretler ile kayıt dışı olarak ağır işlerde çalıştırılması sorunu tüm dünyayı ilgilendiren bir sorun olarak ortaya çıkmaya başlayınca kadınların çalışma hayatı ile ilgili evrensel çalışmalar yapılmış ve ülkeler çalışma hayatında iyileştirici politikalar uygulamaya başlamıştır (Gül, 2014: 170). Sanayileşme ile başlayan teknolojik gelişmeler, yaşam koşullarının iyileşmeye başlaması

ve toplumların refah düzeyinin artırılmasına yönelik çalışmalar kadınların çalışma hayatına katılmasına olumlu katkıda bulunmuştur.

Sanayi Devrimi sonrasında hizmet sektörünün yükselmeye başlaması ve bilgi sektörünün ortaya çıkması kadınlar için yeni istihdam alanlarını ortaya çıkarmıştır. Yaşanan toplumsal değişimler ile birlikte kadınların çalışma hayatında aktif olması hedeflenmiş ve çalışma hayatına katılım oranında artışlar olmaya başlamıştır. Kamu ve hizmet sektöründe yapılan iyileştirmeler ve gelişmeler kadınların istihdama daha çok katılmasına ve toplam işgücü oranında kadın istihdamının hızla artmasını sağlamıştır (Kocacık & Gökkaya, 2005: 198). Kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi, doğurganlık oranlarının azalması ve iş hayatındaki engellerin kaldırılmaya çalışılması da süreci olumlu etkilemiş ve dünya genelinde kadınların çalışma hayatında artış olmuştur. Bu artış her ülkenin gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar göstermiştir. Kadınlar gelişmiş ülkelerde bilgi sektöründe, gelişmekte olan ülkelerde fabrikalarda ve az gelişmiş ülkelerde ise vasıfsız işlerde çalışma hayatına katılmışlardır. Özellikle savaşlardan sonra kadınların çalışma hayatına katılması hız kazanmıştır. Birinci ve İkinci Dünya Savaşları'nda erkek nüfusun çoğunluğunun savaşa katılması sebebiyle kadın istihdam oranlarında artış gözlenirken 1929 yılında meydana gelen kriz ile kadınların çalışma hayatına katılım oranlarında tekrar düşüşler başlamıştır (Sağlık & Çelik, 2018: 100). Kadınların eğitim durumu, mesleki bilgisi, medeni hali, çocuk sahibi olması, yerleşim yeri ve ülkelerin ekonomik durumu çalışma hayatına katılımı etkileyen başlıca faktörler olmuştur.

Teknolojinin iş hayatında hızlıca aktif olması ve hemen hemen her sektörde yer almasıyla yaygın hale gelen esnek çalışma ile kadınlara evden çalışma imkânları sağlanmış, bu durum kadınların ev işlerine ve çocuklarına vakit ayırabilmesi için avantaj olarak değerlendirilerek daha fazla kadının iş hayatına katılabilmesine katkı sağlamıştır. Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmaya çalışılması ve bilimin önemsenmesi ile birlikte kadınların eğitim seviyesi yükselmeye başlamıştır. 15-25 yaş arası kadınlar daha önce çalışma hayatında aktif olarak yer alırken eğitim alanında yapılan düzenlemeler ile birlikte bu yaş aralığının toplam istihdamdaki katılım oranları düşüş göstermiştir. Ancak yıllar içerisinde kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe mesleki donanımlı olarak çalışma

hayatına katılım oranı da artmıştır. Ülkelerin yaptığı yasal düzenlemeler ile kadınların doğum, analık ve süt izni gibi önceden çalışma hayatında sorun olan durumlar yasal güvence altına alınmıştır. Bu durum kadınlar için güvenilir iş ortamı oluşturmuş ve kadınlar iş hayatında iyice yer edinmeye başlamıştır. Sanayi Devrimi'nden sonra kadınların çalışma hayatına katılımı artış gösterse de erkekler daha fazla sektörde çoğunluk olarak yer aldıkları için kadınların çalışma hayatına katılım oranları erkeklerin toplam istihdam içerisindeki payından düşük kalmıştır (Korkmaz, 2015: 238).

Kadınların çalışma hayatında kalıcı istihdam oranlarında dalgalanmalar olmuş ama geçici istihdam oranları sürekli artış göstermiştir. Kadınların esnek çalışma koşullarına daha hızlı uyum sağlamaları ve bilgisayarların hayatımızın her alanında etkin hale gelmesiyle kadınların uzaktan-evden çalışma şekliyle iş hayatına katılımı da kadınların istihdamdaki payını artırmıştır. Kadınların iş hayatında aktif olarak yer almaları onların ekonomik anlamda özgür olmaları yaşam standartlarını ve harcama alışkanlıklarını değiştirdiği için ekonomik kalkınmayı olumlu etkilemiştir.

Aşağıda AB üyesi seçilmiş ülkelerin yıllara göre 20-64 yaş aralığı kadın-erkek nüfusun çalışma hayatına katılımı ele alınmıştır.

Tablo 3. AB Üyeleri Arasından Seçilmiş Ülkelerin Yıllara Göre Kadın-Erkek İşgücüne Katılım Oranı

Kaynak: (Eurostat (t.y.); Duruel ve Kara, 2009:65)

Ülkeler/Yıllar (Yüzde)	2010		2015		2020	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	69,7	80,4	73,6	82,3	76,9	83,1
Avusturya	68,8	79,0	70,2	78,4	70,6	79,0
Belçika	61,6	73,5	63,0	71,3	65,9	74,1
Bulgaristan	60,3	68,6	63,3	70,4	68,5	77,7
Fransa	65,8	73,7	67,4	73,3	69,3	75,0
Letonya	64,2	63,6	70,5	74,6	75,0	78,8
Lüksemburg	62,0	79,2	65,0	76,7	68,5	75,6
İsveç	75,0	81,1	78,3	82,5	78,3	83,2
İtalya	49,5	72,7	50,6	70,6	52,7	72,6
Yunanistan	51,8	76,0	46,0	64,0	51,8	70,7

Kadınların çalışma hayatına katılımı ülkelerin gelişmişlik seviyesi başta olmak üzere kadınların eğitim durumu, medeni hali, yaşı, çalışma koşulları ve çalışma hayatında kadının konumuna göre değişiklik göstermektedir. 19. yüzyılda sanayileşme ile birlikte

kadınların toplumsal konumlarında değişiklikler yaşanmış ve başta Almanya olmak üzere birçok AB ülkesinde toplam işgücü oranının önemli bir çoğunluğunu ücret karşılığında çalışan kadınlar oluşturmuştur. Kadınların çalışma hayatına katılımı başlamış ancak bu katılım çok düşük oranlarda ve genellikle kayıt dışı güvencesiz işlerde olmuştur. 20. yüzyılın başında yaşanan savaşlar sebebiyle Avrupa’da erkek işgücü azalmış ve kadın istihdamı artış göstererek erkek istihdamının önüne geçmiştir. Bu artış ile birlikte her alanda, her meslek grubunda kadın istihdamının olduğu anlamına gelmese bile kadınların mesleki uzmanlaşmaları başlamış ve kadınların çoğunluk olarak çalıştığı sektörlerde artış olması söz konusu olmuştur. (Tokol & Alper, 2012: 383).

Yıllara bakıldığında kadınların işgücüne katılım oranları değişkenlik gösteriyor ve düşüyor gözüktüğü de kadınların çalışma hayatına katılmaları günümüzde daha yüksektir. Günümüzde eğitim imkânlarının gelişmesi ve kadınların daha çok eğitim alabilme fırsatına sahip olması, kadınların çalışma hayatına katılması ile işgücünün kanunlar ile koruma altına alınması, esnek zamanlı çalışma şeklinin yaygınlaşması, kadınların evlilik-çocuk hakkındaki görüşlerinin değişmesi ve toplumun kadın istihdamına yönelik olumsuz bakış açısının değişmesi önemli rol oynamaktadır.

Türkiye’de kadınların bir ücret karşılığında çalışma hayatına katılımı 1950’lerde başlamıştır. Sanayi kentlerinin oluşmaya başlaması ve köyden kentlere göçlerin artmasıyla kentlerde nüfus yoğunluğu oluşmuş, toplumsal düzen değişime uğramış ve kadınlar fabrikalarda ilk kez ücretli işçi olarak çalışmaya başlamışlardır (Sönmez & Şimşek, 2011: 96). 1980’li yıllara kadar kentlerdeki kadın kalıcı istihdam oranında sürekli gerilemeler görülürken 1990 sonrası oran yükselmeye başlamış ancak hala istenen seviyeye gelememiştir. Kadınlar kentlerde ev işleriyle ilgilenmiş ve ataerkil bir toplum anlayışının hâkim olması sebebiyle istihdamda yer bulamamışlardır. Bu yüzden tarım sektöründe ücretsiz işçi olarak çalışan kadınların sayısı kentlerde sanayi ve hizmet sektöründe çalışan kadın sayısından fazla olmuştur. Kentleşme ve sanayileşmenin hızlanmasından sonra hizmet sektörü önem kazanmaya başlamış bu durumda kadınların çalışma hayatına katılabileceği yeni meslek dalları ortaya çıkmıştır (Sağlık & Çelik, 2018: 109). Kadınların eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte profesyonel mesleklerde de istihdam edilmeye başlanmıştır. Hayat standartlarının yükselmeye başlaması ile birlikte

kadınların ihtiyaçları ve istekleri de artmıştır. 1980-1988 arası işçi ücretleri on dokuz kat, memur ücretleri yirmi üç kat artmış ve bu durum hayat standartlarını yükseltmek ve ekonomik anlamda bağımsız olmak isteyen kadınların emek piyasasına katılımına olumlu etki sağlamıştır. Ancak kentlerdeki kadınların sanayi ve hizmet sektörlerindeki istihdam kapasitesinden faydalanamaması kadınları kayıt dışı istihdama yöneltmiş bu durumda kadınların işgücüne katılım oranının düşüş seyrinin hızlanmasına sebep olmuştur (Özer & Biçerli, 2004: 64).

Aşağıda Türkiye’de 1990-2019 yılları arasında 15 yaş ve üzeri kadın-erkek nüfusun çalışma hayatına katılımı ele alınmıştır.

Tablo 4. Türkiye 1990 - 2019 15 Yaş ve Daha Üzeri Yaştaki Kadın ve Erkek Nüfusun İşgücüne Katılım Oranı

Yıl/Toplam	15 Yaş ve Daha Üzeri Yaştaki Nüfus (Bin Kişi)		İşgücü(Bin Kişi)		İşgücüne Katılma Oranı(%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1990	18.045	17.556	6.160	13.990	34,1	79,7
1991	18.592	18.276	6.345	14.665	34,1	80,2
1992	19.146	18.839	6.262	15.002	32,7	79,6
1993	19.673	19.284	5.268	15.045	26,8	78,0
1994	20.223	19.815	6.324	15.552	31,3	78,5
1995	20.787	20.388	6.427	15.858	30,9	77,8
1996	21.319	20.924	6.514	16.182	30,6	77,3
1997	21.842	21.457	6.291	16.464	28,8	76,7
1998	22.339	21.956	6.537	16.848	29,3	76,7
1999	22.848	22.462	6.852	17.025	30,0	75,8
2000	23.295	22.916	6.188	16.890	26,6	73,7
2001	23.769	23.389	6.451	17.040	27,1	72,9
2002	24.214	23.827	6.760	17.058	27,9	71,6
2003	24.652	24.260	6.555	17.086	26,6	70,4

2004	24.293	23.251	5.669	16.348	23,3	70,3
2005	24.685	23.673	5.750	16.704	23,3	70,6
2006	25.080	24.094	5.916	16.836	23,6	69,9
2007	25.480	24.513	6.016	17.098	23,6	69,8
2008	25.855	24.917	6.329	17.476	24,5	70,1
2009	26.317	25.369	6.851	17.898	26,0	70,5
2010	26.740	25.801	7.383	18.257	27,6	70,8
2011	27.273	26.320	7.859	18.867	28,8	71,7
2012	27.773	26.951	8.192	19.147	29,5	71,0
2013	28.197	27.411	8.674	19.597	30,8	71,5
2014	28.841	28.145	8.729	20.057	30,3	71,3
2015	29.281	28.573	9.225	20.453	31,5	71,6
2016	29.689	29.031	9.637	20.899	32,5	72,0
2017	30.244	29.649	10.159	21.484	33,6	72,5
2018	30.647	30.007	10.473	21.801	34,2	72,7
2019	31.097	30.372	10.686	21.863	34,4	72,0

Kaynak: (TÜİK 22/12/2020).

Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımı yıllar içinde artış gösterse de AB ülkeleri başta olmak üzere pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ortalamasının altında kalmaktadır. Türk kadınları gelişmiş olan ülkelere kıyasla siyasi ve hukuki anlamda haklarını çok daha önce kazanmış olmasına rağmen bu haklarını çalışma hayatına tam olarak aktaramaması nedeni ile çalışma hayatına girmeleri ve istihdam edilme oranları çok düşük seviyelerde kalmıştır. Bu durumun en önemli sebeplerinin başında kadınların nitelik olarak gelişimlerinin ve de işgücü piyasasına dâhil edilmesi için yapılan teşviklerin yetersiz olması gelmektedir (Erdoğan & Yaşar, 2018: 20).

Dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de kadınların çalışma hayatına katılması Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir ve yıllar içerisinde kadın istihdam oranları artmasına rağmen istenilen seviyelere henüz ulaşamamıştır. Kadınları işgücü piyasasına yönlendirmek amacıyla kanunlarda herhangi bir pozitif ayrımcılık bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra toplumda da bazı işlerin kadınlara uygun olmadığı yönünde insanlarda var olan önyargılar kadınların işgücü piyasasına girmesini engellemiştir. Eğitim seviyesinin düşüklüğü, deneyimsizlik, toplumsal baskı gibi sebeplerde kadınların kötü çalışma koşullarında düşük ücretle çalışmalarına ve erkek işgücünün yerine geçebilecek düşük ücretli çalışan konumuna gelmelerine neden olmuştur (İçin, 2012: 28).

Kadınların sigortasız ve kayıt dışı işlerde düşük ücretlerle çalışmasının yanında 2001 ve 2008 yıllarında yaşanan krizler kadın istihdamını olumsuz etkilemiş ve kadınların çalışma hayatına katılım oranları düşmüştür. Kadınların yaşadığı diğer olumsuz durumların yanında iş bulamama korkusu da eklenmiştir (Palaz & Çolak, 2011: 105). Bu durumda okuryazar olmayan kadınların çalışma hayatına katılımı çok düşük kalırken üniversite mezunu kadınların çalışma hayatına katılımları diğer eğitim seviyelerinden yüksek olmuştur. Kriz dönemlerinden itibaren ortaya çıkmaya başlayan istihdamı artırmaya yönelik paketlerde kadınlara özel bir teşvikin yer almaması da çalışma hayatına katılım oranını olumsuz etkilemiştir. AB ve OECD ülkelerinin gerisinde kalan kadın çalışma oranları için toplumsal ve ekonomik alanda yapılmaya başlanan düzenlemeler ile cinsiyetçi bakış açısının önüne geçilmeye çalışılmış ve bu kapsamda yapılan yenilikler kadın istihdamını arttırmaya başlamıştır. Kadın işi olarak gündeme gelen çocuk ve yaşlı bakımı ayrıca ev işleri gibi sadece kadınların yerine getirdiği işlerin devlet ve özel sektör tarafından oluşturulan kurumlarla desteklenmesi kadını istihdamına teşvik edici bir adım olmuştur. İş kanununda yapılan düzenlemeler ile kadınların çalışma hayatındaki haklarının yasal güvence altına alınması da süreci olumlu etkilemiştir (Makal, 2004: 96).

Tüm dünyada etkisini gösteren küreselleşme ile birlikte çalışma hayatında esneklik dönemi başlamış ve işletmeler yarı zamanlı ya da uzaktan çalışan şeklinde işçi istihdam etmeye başlamıştır. Çalışma hayatında esnekliğin başlaması evdeki sorumlulukları sebebiyle çalışma hayatına katılamayan kadınlar için fırsat olmuş ve kadın

istihdamını artıran bir etkiye sahip olmuştur (Yıldız, 2014: 156). Evdeki işler sebebiyle iş hayatına katılamayan kadınların çalışmaya başlaması, 2000’li yıllardan itibaren kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ve toplumun bilinçlenmesi ile kadınların çalışma hayatına katılım oranı yükselmiştir. Ülkemizde uygulanan ulusal ve uluslararası antlaşmalarla kadınların çalışma hayatının her alanına tam katılımı ve sürekli değişen işgücü piyasasında kadın istihdamını artırarak kadınların etkin konumda olması hedeflenmiştir. Günümüzde başta genç kadın girişimciler olmak üzere kadınlara özel olarak sunulan hem kamu desteği hem de özel sektör teşvikleri ile kadınların iş hayatında etkin olması hedeflenmiş ancak kadınların çalışma hayatına katılımı yıllar içerisinde artmış olsa da istenen seviyeye gelememiştir.

TÜİK verileri incelendiğinde Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının sürekli olarak artış gösterdiği ancak kadınların kalıcı istihdam oranındaki payı sürekli artış göstermesine rağmen kadınların çalışma hayatına katılımı başta AB ülkeleri olmak üzere birçok Avrupa ülkesinden geride kaldığı görülmektedir. Tablo 4’te yer alan TÜİK cinsiyete göre işgücüne katılım oranı verileri ele alındığında 2014 yılından itibaren kadınların 15 yaş ve üzeri nüfusta işgücüne katılım oranları sürekli artış gösterse de bu katılımın erkeklerden daha az olduğu görülmektedir.

Günümüzde tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını ve beraberinde getirdiği pandemi süreci ile üretim sektöründe çalışan kadınların istihdam oranlarında düşüş yaşanmaktadır. Hizmet ve bilgi sektöründe çalışan birçok kadın ise çalışma hayatına evden devam etmektedir. Pandemi döneminde kadın istihdamının yüksek olduğu otel, restoran ve temizlik şirketleri ekonomik olarak olumsuz etkilendiği için bu sektörde çalışan kadınların çalışma hayatına katılım oranları düşüş göstermektedir. Ayrıca bu süreçte kadınların iş bulamama korkuları sebebiyle iş arayışları da azalmıştır. Küreselleşmenin etkisi ile esnek çalışma düzenine sahip kadınların yanı sıra pandemi ilan edilmesiyle birlikte evden çalışma hayatına katılan kadınların sayısında artış olmuştur. Evden çalışmaya başlayan kadınlar sadece işgücü faaliyetlerini yerine getirmekle kalmamış aynı zamanda ev işleriyle de ilgilenerek var olan sorumluluğunu çok fazla arttırmıştır. Kadınların evden çalışmalarına devam ederken bu süreçte okulların kapatılması ile çocukların eğitimi ile ilgilenilmesi, evde yaşlı var ise onların bakımının

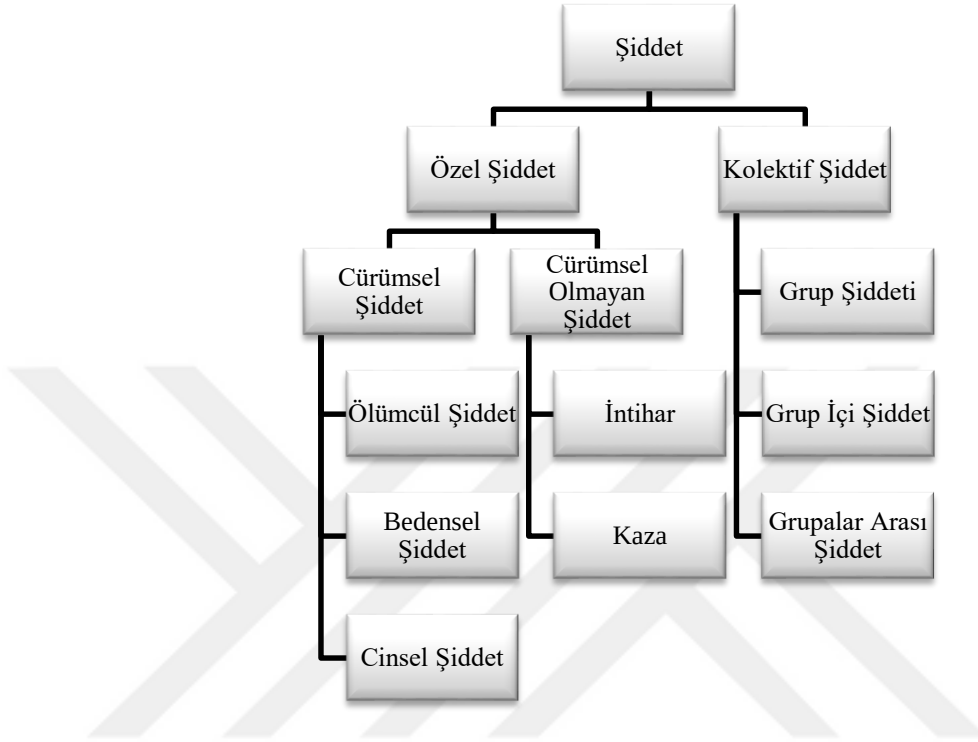
üstlenmesi ve geçmişten beri kadın işi olarak görülen ev işlerinin yerine getirilmesi toplumsal cinsiyet ayrımcılığını ön plana çıkarmakta ve çok yıpratıcı bir süreç olmaktadır (Çelik, 2020: 766).

2. Şiddet

Şiddet dünyanın her yerinde var olan evrensel bir sorundur ancak hangi davranışın şiddet olarak değerlendirildiği ülkeden ülkeye, toplumsal yapının özelliklerine ve ekonomik her türlü tutuma göre farklı tanımlanmaktadır. Şiddet, kaba kuvvet kullanarak veya sözlü telkinler ile insana fiziksel ve ruhsal olarak zarar veren her türlü davranıştır. Zorlama, saldırı, kaba kuvvet kullanımı, bedensel veya psikolojik açıdan yıpratmak şiddet içeren eylemlerdir (Kocacık, 2001: 2). Dünya Sağlık Örgütü şiddeti “ *fiziksel güç veya iktidarın kasıtlı bir tehdit veya gerçeklik biçiminde bir başkasına uygulanması sonucunda maruz kalan kişide yaralanma, ölüm ve psikolojik zarara yol açması ya da yol açma ihtimalinin bulunması*” olarak ve “*bireyin kendisine, başkasına ya da bir gruba yönelik maddi veya manevi zarar verme ihtimalini artırması, engellemesi, yoksunluk ve ölüme dönük olarak fiziksel gücün tehdit amaçlı veya gerçekten kullanılması*” olarak tanımlamaktadır (World Health Organization, 2014: 2-3).

Şiddetin çeşitli tanımları ele alındığında şiddet, bir bireye yönelik maddi veya manevi açıdan zarar verilen ya da zarar verilmesi ihtimalinin olduğu fiziksel, cinsel, ekonomik ve psikolojik her türlü davranışı kapsamaktadır. Şiddet; kişilerin kendisine ya da çevresine zarar vermek amacıyla yasalara aykırı bir şekilde güç kullanılması ya da güç kullanma tehdidinin olması, bireye yapılan davranışlar sebebiyle bireyin yaralanması, bireylere yönelik istenmeyen rahatsız edici davranışlarda bulunulması ve bu davranışların tekrar edilmesi, bireylerde psikolojik açıdan olumsuz etkiler bırakacak davranışların yapılması ve bireylerin sözlü baskılara maruz bırakılmasıdır. Şiddet toplumlarda özellikle kadınları, çocukları ve yaşlıları mağdur durumuna düşürmektedir. Bu durum geçmişten beri toplumda yaygın olarak erkeklerin toplumda daha güçlü konumda tutulmasından ve erkekler ile kadınlar arasında eşit olmayan güç kullanma durumundan kaynaklanmaktadır.

Şekil 1: Şiddetin Sınıflandırılması



2.1. Şiddetin Sınıflandırılması

Şiddet genel olarak özel şiddet ve kolektif şiddet olmak üzere iki başlık etrafında sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma: (Ünsal, 1996: 35)

Özel şiddet, cürümsel şiddet ve cürümsel olmayan şiddet olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Cürümsel şiddet kendi içerisinde üçe ayrılmaktadır. Birincisi ölümcül şiddet; zehirlenme, cinayet, suikast, vb. davranışları kapsamaktadır. İkinci olarak bedensel şiddet; vücut bütünlüğünün bozulmasına sebep olan darp ve yaralanmaları kapsar. Üçüncüsü cinsel şiddet ise taciz, tecavüz durumlarını kapsar. Cürümsel olmayan şiddette kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. İlki intihar ve intihar girişimlerini ikincisi ise trafik kazaları dâhil bütün kazaları kapsar.

Kolektif şiddet kendi içerisinde grup şiddeti, grup içi şiddet ve gruplar arası şiddet olarak üçe ayrılmaktadır. Grup şiddeti vatandaşın iktidara yönelik olan terör olaylarını,

grup içi şiddet iktidarın vatandaşlara yönelik devlet terörü ve endüstriyel şiddet olaylarını, gruplar arası şiddet ise kan davası, aşiretler arası kavga ve savaş olaylarını kapsamaktadır.

Şiddete maruz kalan ve şiddeti yaşayan gruplara göre bir sınıflandırma yapıldığında ise şu başlıklar yer almaktadır: (Polat, 2016: 16)

- Kadına yönelik şiddet
- Çocuğa yönelik şiddet
- Yaşlıya yönelik şiddet
- Kişinin kendine yönelik şiddeti
- Engelliye yönelik şiddet
- Kardeşler arası şiddet
- Akranlar arası şiddet
- Flört şiddeti
- LGBT şiddeti
- Mülteci şiddeti

3. Kadına Yönelik Şiddet

Ülkemizde 2012 yılında yayımlanan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un 2. Maddesinde kadına yönelik şiddet “Kadınlara, yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının insan hakları ihlaline yol açan ve bu kanunda şiddet olarak tanımlanan her türlü tutum ve davranış” olarak tanımlanmıştır. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda 1993 yılında kabul edilen Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge'de kadına yönelik şiddet “ İster kamusal isterse özel yaşamda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik acı ve ıstırap veren veya verebilecek olan cinsiyete dayanan bir eylem veya bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma” olarak tanımlanmaktadır (United Nations, 1993: 223). Ülkemiz tarafından 2011 yılında imzalanan ve 2014 yılında yürürlüğe giren Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi 3. Maddesine göre kadına yönelik şiddet “*Bir insan hakları ihlali ve kadınlara yapılan ayrımcılığın bir biçimi olarak açıklanmaktadır. Bu eylemler ister kamu ister özel alanda meydana gelsin, kadınlara*

fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar ya da ıstırap veren veya verebilecek olan toplumsal cinsiyete dayalı her türlü eylem ve bu eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakmak” anlamına gelmektedir (Council Of Europe, 2011: 3).

Kadına yönelik şiddet, kadınları cinsiyetlerinden dolayı hedef alan her türlü fiziksel, ekonomik, sözel, cinsel ve psikolojik etkileri olan davranışları kapsamaktadır. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin birinci maddesinde kadına yönelik şiddet *“bir insan hakları ihlali ve kadına yönelik bir ayrımcılık olarak anlaşılmakta olup, kamusal ve özel alanda gerçekleşen, kadınların fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar görmesiyle sonuçlanan ya da sonuçlanma durumu olan, her türlü cinsiyet temelli şiddet eylemi ya da bu eylemin yapılacağına dair bir tehdit veya özgürlüğün kısıtlanması”* olarak tanımlanmıştır. Ülkemizde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020) kadına yönelik şiddeti *“İster kamu hayatında ister özel hayatta meydana gelsin baskı veya rastgele özgürlüğünün engelleme de dâhil kadınların fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zararı veya ıstırapı ile sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan tüm eylemler”* olarak açıklamıştır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü , 2016: IV).

Kadına yönelik şiddetin kuramsal temellerine bakıldığında da şiddetin farklı açılardan ele alındığı görülmektedir. Pozitivist yaklaşım, toplum yapısına bağlı olarak birey davranışlarının şekillendiğini iki farklı kuram ile değerlendirmektedir. Yapısal sistem sorunlarına odaklanan pozitivist kuramlara göre kadına yönelik şiddet, ailedeki rol dağılımı ve bağımlılık duygusundan kaynaklanmaktadır. Erkeklerin kadınlardan üstün tutulması ve kadınların erkeklere bağlı yaşamına devam etmesi durumunda şiddet içeren davranışların ortaya çıktığı belirtilmektedir. Kültürel kuramlara dayanan pozitivistlere göre kadına yönelik şiddet, kültürel aktarıma bağlı bir şekilde nesiller boyunca devam etmektedir. Bireyler yaşadığı toplumdan şiddeti görmekte ve uygulamaktadır. Yorumsamacı yaklaşımda ise şiddetin içsel boyutu incelenmekte ve bireyin davranışlarından sorumlu olduğu savunulmaktadır. Ayrıca kadına yönelik şiddet, psikanalitik, sosyal öğrenme ve ekolojik olarak üç kişilik kuramıyla ele alınmaktadır.

Psikanalitik kurama göre kadına yönelik şiddetin sebebi bilinçdışında bastırılan duygular ve saldırganlık içgüdüsünden kaynaklanmaktadır. Sosyal öğrenme kuramına göre kadına yönelik şiddet, bireylerin yakın ve uzak çevreleri taklit ederek ve gözlemleyerek öğrendiği davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Ekolojik sistem kuramında ise davranışların bireylerin çevreleriyle etkileşimi sonucunda şekillendiği savunulmaktadır. Şiddet de bu etkileşimler yoluyla öğrenilen ve devam ettirilen karmaşık bir sorun olarak görülmektedir. Kadına yönelik şiddet, eleştirel yaklaşımda toplumsal cinsiyet kuramlarıyla ele alınmaktadır. Toplumsal cinsiyet kuramlarına göre şiddetin sebebi toplumdaki kadın-erkek rollerinden kaynaklanmaktadır. Kadının itaatkâr erkeğin otoriter statüye sahip olması kadınları güçsüz konumda bırakmakta ve kadınlara yönelik şiddet içeren davranışlara sebep olmaktadır. Son olarak feminist kuramda ise kadına yönelik şiddet; ataerkil toplum yapısından kaynaklı, erkeklerin kadınlar üzerinde otorite kurmasına yönelik davranışlar olarak değerlendirilmektedir (Gök, 2016: 458-467).

Kadına yönelik şiddet, kadının cinsiyetinden dolayı olarak maruz kaldığı her türlü fiziksel, psikolojik, ekonomik, cinsel ve sözel davranışları kapsamaktadır. Kadına yönelik şiddet, kadınların vücut bütünlüğünü ve ruhsal sağlığını oldukça olumsuz etkilemekte ve bu durum kadınlarda geçici veya kalıcı hasarlara sebep olabilmektedir. Geçmişten günümüze geleneksel toplum yapısında var olan anlayış baskın olarak kadını güçsüz erkeği ise güçlü konumda tutmaktadır. Erkeklerin baskın olduğu toplumlarda kadına yönelik şiddet sosyal yapıdan kaynaklı ve yaygın bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Kadına yönelik şiddetin en yaygın türü olarak aile içi fiziksel şiddet, her toplumda farklı şekillerde meydana gelmekte ve insan hakları ihlaline sebep olduğu için evrensel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadına yönelik şiddet mağdur olan kadın ve ailesi başta olmak üzere içinde bulunduğu toplumu, kültürü, siyasal ve ekonomik gelişimi de olumsuz etkilemektedir. Kadına yönelik şiddet sadece fiziksel güç kullanımı ile sınırlı kalmamakta birçok farklı sebepten ortaya çıkmaktadır. Fiziksel şiddetin yanı sıra kadınlara yönelik cinsel, sözel, psikolojik ve ekonomik şiddet içeren davranışlarda söz konusu olmaktadır. Bu durum kadınların sosyal açıdan kendilerini geliştirmelerini de olumsuz etkilemektedir. Kadına yönelik şiddet kültürden kültüre ve toplumdan topluma farklılık gösterse de evrensel bir sorun olduğu için bu konu ile ilgili mücadele hem ulusal hem uluslararası boyutta olmuştur. Başta Birleşmiş Milletler olmak üzere ülkeler ve sivil

toplum kuruluşları işbirliği içerisinde kadına yönelik şiddetle mücadele için çalışmalar yürütmektedir.

3.1. Kadına Yönelik Şiddetin Kavramsal Sınıflandırılması

Hem ulusal hem uluslararası mevzuatta kadına yönelik şiddet, sadece fiziksel olarak ele alınmamış psikolojik, cinsel, ekonomik şekilde de şiddetin meydana geldiği belirtilmiştir. Kadına yönelik şiddet literatürde genellikle; fiziksel şiddet, ekonomik şiddet, cinsel şiddet ve psikolojik şiddet olarak gruplandırılmıştır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü , 2016: 4). Bu sınıflandırmanın dışında kadına yönelik siber şiddet başlığı da ele alınacaktır.

a. Fiziksel Şiddet

Fiziksel şiddet kadınlarda gözle görülür izler bırakan, şiddet denildiğinde ilk aklı gelen, en yaygın ve en sık meydana gelen bir şiddet türüdür. Bu şiddet türü bedensel güce dayanır ve vücut bütünlüğünün zarar görmesine yöneliktir. Fiziksel şiddet tekme, tokat, yumruklama, kafa atma, vurma, yaralama, dövme, sürüklenme vb. şekillerde görülen ve geçici, kalıcı izler bırakan bir şiddet türüdür (Aka, 2019: 74). Bir başka tanıma göre fiziksel şiddet; *“başkasının vücut bütünlüğüne zarar veren ona acı çektiren her türlü saldırı”* olarak tanımlanmaktadır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü , 2016: 5). Birleşmiş Milletler tarafından 2006 yılında yayımlanan bir raporda ise kadınlara yönelik fiziksel şiddet *“Fiziksel gücün bilerek ve isteyerek kadına zarar vermek ya da onu yaralamak için ona yöneltilmesi”* olarak ele alınmıştır (United Nations, 2006: 43).

Kadınlar üzerinde üstünlük sağlama, kontrol altına alma ve isteklerini gerçekleştirme amacıyla orantısız güç ile uygulanan fiziksel şiddet hafif yaralanmadan cinayete kadar uzanmaktadır. Kadınların saçının çekilmesi, saçından tutularak sürüklenmesi, tokat ya da tekme atılması, rastgele vurulması, ısırılması, kesici ya da delici aletler ile yaralanması, itilip kakılması, ellerinin ve ayaklarının bağlanması, savunmasız hale getirilmesi, sigara söndürülmesi ve kezzap dökülmesi kadınlara yönelik gerçekleştirilen fiziksel şiddet içeren davranışlar olmaktadır. Kadınlar fiziksel şiddete maruz kaldıklarında sadece fiziksel olarak değil psikolojik olarak da kayıplar yaşamakta ve bu durumdan oldukça olumsuz etkilenmektedir.

b. Cinsel Şiddet

Cinsel şiddet kim tarafından gerçekleştirildiği önemli olmaksızın, kadının isteği dışında kadına yöneltilen cinsel amaçlı sözel veya eyleme dökülmüş davranışları kapsamaktadır (Karınca, 2011: 5). Cinsel şiddet, başta kadınlar olmak üzere çocuklar, engelliler, yaşlılar ve erkeklerinde maruz kaldığı bir şiddet türüdür. Ancak yaygın olarak kadınların ve çocukların cinsel saldırıya uğraması söz konusu olmaktadır. Kadına yönelik cinsel şiddet, kadınların rızası olmaksızın kadın istemediği halde cinsel eylem gerçekleştirmek amacıyla sözel veya fiziki olarak zor kullanılmasıdır. Cinsel şiddet, kadına cinsiyetinden dolayı kadının iradesi dışında ilişki kurma, sözlü ve fiili gerçekleştirilen taciz ve tecavüz olaylarını kapsamaktadır (Akkaş & Uyanık, 2016: 39). Avrupa Birliği tarafından 2014 yılında yayımlanan Kadına Karşı Şiddet Raporu'na göre cinsel şiddet içeren davranışlar dört grupta ele alınmaktadır. Bunlardan ilki fiziksel taciz, ikincisi sözel taciz, üçüncüsü sözel olmayan taciz ve sonuncu olarak siber taciz olmaktadır (European Union Agency For Fundamental Rights, 2014: 74).

Kadınlara yönelik olarak gerçekleştirilen cinsel şiddet davranışlarına, kadın evli olsa bile kadını istemediği yerde, istemediği şekilde ve zamanda cinsel ilişkiye zorlamak ya da başkalarıyla cinsel ilişkiye zorlamak, kadınlar üzerinde fiziksel ya da duygusal şiddet uygulayarak cinsel ilişkiye zorlamak, cinsel içerikli imalarda bulunmak ya da içerikler paylaşmak, kadın istemediği halde arama ve mesaj atma davranışlarına devam etmek, kadını çocuk doğurmaya ya da çocuk aldırmaya zorlamak, kadına ait özel görüntülerin kadının izni olmadan paylaşmak ve yayılmasını sağlamak gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir. Cinsel şiddet din, kültür, rejim farkı olmaksızın bütün toplumlarda yaygın olarak yer alan şiddet türlerinden biri olmaktadır.

c. Ekonomik Şiddet

Ekonomik şiddet kişi ya da kişilerin kadınların parası ve diğer ekonomik kaynakları üzerinde kadınların yerine kontrol etme ve karar verme davranışında bulunulmasıdır. Kadınlara yönelik ekonomik şiddet, ailede eş ya da baba rolünde bulunan erkeğin aile ekonomisini kendi elinde bulundurması, paranın nasıl harcanacağına ya da kadının ne kadar parası olması gerektiğine karar vermesi ve kadınların ekonomik anlamda erkeklere bağımlı hale getirilmesinden kaynaklanmaktadır. Kadınların parayı izin ile

kullanması, ihtiyaçlarını karşılamak için sürekli erkeğe bağlı olarak hareket etmesi ve aile ekonomisi hakkında söz sahibi olmaması kadınların aile içinde maruz kaldığı ekonomik şiddete örnek olmaktadır (Fawole, 2008: 2). Ekonomik şiddet kadınlara ait gelir kaynaklarının eşleri ya da diğer kişiler tarafından zorla kontrol edilmesi, kadınların ekonomik özgürlüğünün elinden alınması anlamına gelmektedir.

Kadınlara yönelik gerçekleştirilen ekonomik şiddet bir başkası tarafından kadınların meslekleri, paraları ve kendilerine ait malları üzerinde baskı kurarak gösterilen davranışlardır. Kadına çalışmak istediği halde çalışmasına izin vermemek ya da çalışmak istemediği halde zorla çalıştırmak, kadının çalışma hayatında elde ettiği gelire el koymak ya da aile içerisinde ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırmak, kadının işten atılmasına sebep olmak ve sonucunda iş bulmasına engel olmak, kadının para harcamasını kısıtlamak ve ekonomik konularda erkeğe bağımlı hale getirmek yaygın olarak görülen ekonomik şiddet içeren davranışlardır (Gökkaya, 2011: 104). Bir başka tanıma göre kadına yönelik ekonomik şiddet, ekonomik kaynakların ve paranın kadınlar üzerinde bir yaptırım, tehdit ve kontrol etme aracı olarak kullanılması olarak tanımlanmaktadır.

Geleneksel anlayışa sahip olan erkekler, toplumsal roller gereği ekonomik güç erkekte olmalı düşüncesiyle kadınları kendilerine bağımlı hale getirmek istemekte ve kadınların ekonomik anlamda gelişmesine engel olmaktadır. Kadınların çalışmak istediği halde çalışmasına izin verilmemesi ya da istemediği halde zorla çalıştırılması, çalışma hayatında yer alıyorsa bulunduğu pozisyon ya da terfisini etkileyecek sorunlar çıkartılması, kadınların maaşlarına, miraslarına veya diğer gelirlerine el konulması, çok az miktarlarda para ile çok fazla şey yapmasının beklenilmesi, kişisel bakım, sağlık veya temel ihtiyaçların alınmasına izin verilmemesi ya da karşılanmasına engel olunması, aile ekonomisi hakkında kadına söz hakkı tanınmaması ve miras konularında kadın erkek ayrımı yapılması, geniş anlamda kadına yönelik ekonomik şiddet içeren davranışlar olmaktadır (Gürkan & Çoşar, 2009: 125).

Eşler ya da ailenin diğer üyeleri tarafından kadınlara ekonomik şiddet uygulanmasının altında çeşitli sebepler yatmaktadır. Toplum tarafından erkeğe yüklenen ekonomik üstünlük rolü sebebiyle erkek aile ekonomisinde baskın ve iktidar rolünde olmak istemektedir. Aile birliğinin sevgi bağlarıyla değil ekonomik bağlar ile bir arada

tutulması sebebiyle kadınlar erkeğe bağımlı hale getirilmek istenmektedir. Eğitim ve kültür farkından kaynaklanan görüş ayrılıkları ve yaşam tarzları aile ekonomisinde çatışmalara sebep olmaktadır. Çalışmayı tercih etmeyen erkeklerin güç kullanarak kadının parasına ve mal varlığına sahip olmak istemesi ekonomik şiddete sebep olan davranışlara örnek oluşturmaktadır (Yıldız & Germiyan, 2019: 325).

Kadınlar ekonomik şiddete sadece aile bireyleri tarafından maruz bırakılmamakta aynı zamanda devletlerin uygulamalarından kaynaklanan eksiklerden dolayı da ekonomik şiddete uğramaktadır. Devletin denetimlerinin az olması, yaptırımlarının yetersiz olması ve bu konuda caydırıcı uygulamaların olmaması kadınların ekonomik şiddete uğramalarını yaygınlaştıran diğer bir sebep olmaktadır (Kılıç, 2019: 5).

Kadınların ekonomik anlamda kendilerini bağımsız ve güvende hissetmelerine engel olan davranışlar kadınları hem ekonomik hem de psikolojik açıdan olumsuz etkilemektedir. Gelişmiş ülkelerde refah, kültür, eğitim gibi değer seviyesinin yüksek olması sebebiyle bu sorun daha az gündeme gelirken az gelişmiş ve gelişmekte olan özellikle ataerkil görüşe sahip ülkelerde yaygın bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla toplum tarafından benimsenen görüşler oldukça önemlidir. Toplumda yaygın olan düşünceler bireylerin aile içerisindeki rollerini ve davranışlarını hukuksal, toplumsal ve ekonomik açıdan etkilemektedir.

d. Psikolojik Şiddet

Psikolojik şiddet kadınlara yönelik fiziksel temasa geçilmeden zihinsel açıdan baskı kurmak ve yıldırma amacıyla yapılan bütün davranışları kapsamaktadır. Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi psikolojik şiddeti “*bir kişinin psikolojik bütünlüğünü zorlamayla veya tehditlerle ciddi bir şekilde bozmaya yönelik kasıtlı girişimler*” olarak tanımlamaktadır.

Psikolojik şiddet, kadını küçümseyerek onun bir işi başaramayacağını, bir şey yapamayacağını dile getiren söylemlerde bulunulması, kadının varlığının ve fikirlerinin önemsenmemesi, kadını rencide edici hakaretlerde bulunulması ve lakap takılması, kadınların davranışlarının kontrol edilmesi ve hem iş hem de sosyal hayatında birçok

fırsatı değerlendirmesine engel olmaktadır (Uluocak, Gökulu, Bilir, Karacık, & Özbay, 2014: 20). Psikolojik şiddet duygusal şiddet olarak da isimlendirilmektedir. Bu yüzden ispat edilmesi en zor şiddet türlerinden bir olmaktadır. Bağırarak, aşağılamak, baskı kurmak, tehdit etmek, imada bulunmak, kontrol altında tutmak, yalnızlaştırmak ve aklını karıştırmak gibi kadınları psikolojik olarak etkileyen davranışlar psikolojik şiddet içermektedir. Kişinin ruhsal bütünlüğünü bozmaya yönelik her türlü sözel davranışlar psikolojik şiddete sebep olmaktadır.

e. Siber Şiddet

Siber şiddet, teknolojinin hayatımızın her alanında yaygın olarak kullanılması ile birlikte ortaya çıkan bir şiddet türü olmuştur. Kadınlara internet tabanlı uygulamalar ve cep telefonlarından tehdit, şantaj, hakaret içeren rahatsız edici mesajlar atılması başta olmak üzere kadınların kişisel bilgilerinin çeşitli platformda izinsiz kullanılması, kadınların sosyal medyada savunduğu fikirler veya bulunduğu konum sebebiyle aşağılanması gibi kadınlarda psikolojik, duygusal ve sosyal zararlara sebep olan davranışları kapsamaktadır. Siber şiddet, sosyal medya araçları ile psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar vermeyi hedefleyen tüm davranışları kapsamaktadır (Çötök, 2019: 42). Kadınların sosyal medyada oluşturdukları hesap ile ilgi odağı haline getirilmesi, cinsel şiddet başta olmak üzere psikolojik ve fiziksel şiddete sebep olan davranışlar siber şiddet içermektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KADININ ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI İLE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE SENDROMLAR

1. Kadının Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları:

- Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı
- Mobbing- Psikolojik Taciz
- Mesleki Ayrımcılık
- İşyerinde Cinsel Taciz
- Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

- İş Bulma ve Yükselmede Eşitsizlik
- Görünümcülük
- Kayıt Dışı İstihdam
- İş Güvencesizliği
- Aile Beklentisi
- İş ve Aile Arasında Rol Çatışması
- Ücretlendirilmede Eşitsizlik
- İşten Çıkarılmada Eşitsizlik
- Ev İşleri Sorunu
- Çocuk Bakımı Sorunu
- Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik olmak üzere on altı başlıkta ele alabiliriz.

1.1. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Çalışma hayatında kadınların yaşadığı sorunların birçoğunun temelinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yatmaktadır. Ayrımcılık, birey ya da grupların sahip olduğu fizyolojik özelliklerinden dolayı, toplumda yer alan gruplardan sosyal, ekonomik, siyasi açıdan dışlanmaları, dezavantajlı konuma itilmeleri, sahip olduğu özelliklerin değiştirilmesinin istenmesi ve psikolojik baskıya maruz bırakılmasıdır (Yıldırım, 2017: 302). Kadınlara yönelik yapılan ayrımcılık, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nin birinci maddesinde “ *Kadınlara karşı ayırım deyimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama*” olarak tanımlanmaktadır.

Kadınlara karşı yapılan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yaygın olarak iş hayatına başlarken, terfi alırken, pozisyon değişikliğinde ve ücretlerde ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra iş hayatında aktif rol aldığı süre boyunca bazı işlerin erkek işi olduğu kadınların yapamayacağı, kadınların sorumluluğunun ev ve çocuk bakımı olduğu gibi dışlanmalara maruz kaldığı, kariyerlerinin olumsuz etkilendiği durumlar da söz konusu olmaktadır.

Kadınlara cinsiyetinden dolayı yapılan ayrımcılık, iş yeterliliği, performansı ya da yeteneklerinden dolayı değil sadece kadın olduğu için açık ya da üstü kapalı olarak iki şekilde ortaya çıkmaktadır (Alparslan, Bozkurt, & Özgöz, 2015: 68). Açık şekilde yapılan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, en genel haliyle aynı koşullarda her iki cinsten çalışan olabileceği halde yapılacak işin sadece erkeklere verilmesini kapsamaktadır. Açık olarak yapılan toplumsal cinsiyet ayrımcılığına; işe alımlarda sadece erkeklerin başvuru yapabileceğinin belirtilmesi, erkeklerin toplumda baskın olması gerektiği düşüncesiyle aynı pozisyonda çalışan erkeklere daha çok ücret ödenmesi, kadınların hamileliğinin ya da çocuk izni almalarının bahane edilerek işten çıkartılması gibi durumlar somut örnekler olmaktadır. Üstü kapalı olarak yapılan ayrımcılık ise içinde bulunulan duruma bakıldığında gözle görülür ayrımcılık fark edilmediği halde kadınların durumdan olumsuz etkileneceği davranışlar sergilenmesidir. İşe alımlarda, iş ilanında açıkça belirtilmediği halde başvuru yapan erkeklere öncelik verilmesi ya da işten çıkarma durumlarında önce kadınların işten çıkarılması, işe alımlarda kadınların bekâr olmasına ve evlenme düşüncesine nasıl baktığına dair sorular sorulması üstü kapalı ayrımcılığa örnek olarak verilebilir (Dalkıranoglu & Çetinel, 2008: 279). Kadınlar eğitim alma, çalışma hayatına katılma, ücretlendirme ve ekonomik, toplumsal etkinliklere katılmada kadın olduğu için sınırlandırılmaktadır.

Kadınların maruz kaldığı toplumsal cinsiyet ayrımcılığı çalışma hayatında yer alan sorunların birçoğunun temel sebebi olmakta ve kadınların çalışma hayatına katılım oranlarını olumsuz etkilemektedir.

1.2. Mobbing – Psikolojik Taciz

Mobbing çalışma hayatında bir kişiye karşı, iş ahlakına aykırı bir şekilde bir kişi ya da grubun sürekli olarak baskı yaptığı, kişiyi olmak istemediği durumlara yönelten, savunmasız duruma düşüren ve kişinin baskı altında çalışmasına sebep olan davranışların sıklıkla tekrar etmesidir (Leymann, 1996: 168). Bir başka tanıma göre mobbing, işletmelerde çalışan bireylere aynı konumda çalışan iş arkadaşları, astı veya üstü tarafından uygulanan duygusal saldırı ya da taciz davranışıdır. Bu davranışlar düzenli ve sistemli bir şekilde yapılmakta dolayısıyla çalışanların motivasyonunu, moralini ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Kaya, 2015: 79).

Bu durum dünya genelinde çoğunlukla kadınların başına gelmektedir. Kadınların sorularının cevaplanmaması veya konuştuklarına önem verilmemesi, çalışma arkadaşlarının hakkında dedikodu yapması ya da kişisel özellikleriyle alay etmesi, kadınların yaptığı işin görmezden gelinmesi ya da başarılarının takdir edilmemesi ve iş paylaşımı yapıldığında anlamsız ya da ağır işler verilmesi kadınların çalışma hayatında maruz kaldığı mobbinge somut örnekler oluşturmaktadır (Tetik, 2010: 83). Yapılan tanımlardan ve verilen örneklerden yola çıkılarak mobbing, kadınların psikolojik açıdan zarar gördüğü ve kendini yıprattığı negatif bir çalışma hayatına sebep olmaktadır. Mobbing süreci sürekli olarak devam eden ve kasıtlı yapılan davranışları kapsamaktadır. Başta kadınlar ve erkekler arasında yapılan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olmak üzere kadınların çalışma hayatında karşılaştığı birçok durum mobbingi tetiklemektedir. Psikolojik yıpranma olarak başlayan bu durum kadınların ruhsal, bedensel sağlıklarını ve ekonomik, sosyal hayatlarını olumsuz etkilemektedir.

1.3. Mesleki Ayrımcılık

Toplumda kadın işi ve erkek işi olarak toplumsal iş bölümünün yapılması çalışma hayatında da mesleki ayrımcılık ile ortaya çıkmaktadır. Kadınların bazı sektörlerde çalışamayacağı ya da çalışmaması gerektiğine dair düşünceler ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre farklılık gösterse de bütün toplumlarda mesleki ayrımcılık söz konusu olmaktadır. Kadınların ve erkeklerin çalıştığı sektörler ele alındığında kadınlar daha çok el becerisi isteyen hafif işlerde, erkekler ise fiziksel güç kullanımı gerektiren temel işlerde çalışmaktadır. Kadınların daha çok hemşirelik, öğretmenlik, memurluk, sekreterlik gibi mesleklerde çalışma hayatına katılım göstermesi onaylanırken erkeklerin müdürlük, mühendislik, müfettişlik gibi mesleklerde görev almasının uygun olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla kadınlar toplumun kadınlara uygun gördüğü hizmet, sağlık, eğitim, tekstil, gıda gibi ev işleri ile benzerlik gösteren sektörlerde yoğunluklu olarak çalışma hayatına katılım göstermektedir (Duruoğlu, 2007: 63).

Kadınların ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu olması gerektiği düşüncesinin yaygın olduğu toplumlarda kadınlar ve erkekler aynı seviyede eğitim almalarına rağmen yüksek eğitim gerektiren mesleklerde erkeklere çoğunluk verilmektedir. Ayrıca kadınların iş hayatında kalıcı olmadıkları, çalışma hayatının

kesintiye uğrayacağını, ev ve çocuk bakımı ile ilgilenmesi gerektiği erkeklerin ise meslek hayatında kalıcı olacağı düşüncesiyle tecrübe ve mesleki eğitim gerektiren işlerde de genellikle erkekler tercih edilmektedir. Mesleki ayrımcılık kadın çalışanların yöneticileri, aynı veya farklı sektörde yer alan çalışma arkadaşları ya da müşteriler tarafından da gündeme getirilmektedir. (Parlaktuna, 2010: 1219). Bu durum kadınların meslek seçiminde, kariyer hedeflerinde olumsuz bir etkiye sahip olmaktadır ve kadınların aslında yapmak istedikleri mesleği yapamaması ya da mesleğini bırakmak zorunda kalması gibi sonuçlara sebep olmaktadır.

1.4. İşyerinde Cinsel Taciz

Avrupa Birliği'ne göre cinsel taciz: *“Kişinin itibarını zedeleme amacıyla yapılmış ya da bu sonucu doğurmuş olan, göz korkutucu, düşmanca, onur kırıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratan, cinsel içerikli istenmeyen sözel, sözel olmayan veya fiziksel olan her türlü davranış”* olarak tanımlanmıştır (Eurofound, 2013: 4). İşyerinde cinsel taciz ise çalışma hayatında istenilmediği halde karşılaşılan her türlü cinsel ima ve ifade içeren davranışlardır. Bu durum çoğunlukla kadınların başına gelmekte ve kadınların çalışma ortamında kendini güvensiz, çaresiz hissetmesine sebep olmaktadır. (Arslan, 2005: 121).

İşyerinde cinsel taciz: *“Bir iş yerinde bir kişinin bir başka kişiyi cinsel amaçlı olarak tehdit etmesi, hakaret etmesi veya hor görmesi, taciz edildiği hissini verebilecek veya onun iş performansını etkileyebilecek, iş güvenliğini ortadan kaldırabilecek, tehlikeli yıldırıcı bir çalışma ortamına yol açacak, tekrar edilen ve istenmeyen sözlü, fiziki veya el-kol ile yapılan cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı cinsel konuşmalar ve cinsel ayırım güden sözler”* olarak tanımlanmıştır. Çalışma hayatında meydana gelen cinsel taciz davranışları, dokunma, sürtünme gibi fiziksel davranışlar olabildiği gibi cinsel teklifte bulunma ya da imada bulunma gibi sözel davranışlarda olabilmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de özellikle kadınların mağdur olduğu işyerinde cinsel taciz sorunu son derece yaygın ve ciddi bir sorun olarak görülmektedir. Çalışma hayatında genellikle üst düzeyde olan erkeklerin kendilerinden düşük düzeylerde çalışan kadınlara cinsel taciz davranışları içeren girişimlerde bulunduğu ve bu durumun kadınların başına

sıklıkla geldiği bilinmektedir. Ayrıca bu talepler sadece üst-alt hiyerarşisi içerisinde değil eşit statüde yer alan çalışma arkadaşlarından da teklif edilebilmektedir (Bakır, 2015: 18).

2003 yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. Maddesine göre *“İşveren tarafından işçinin ya da aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler ve davranışta bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa ve işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa”* işçinin haklı nedenle derhal feshi yapılmaktadır. Ayrıca aynı kanunun 25. Maddesine göre *“İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması”* durumunda işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih hakkı kullanılabilmektedir. Bununla birlikte 2011 yılında yayımlanan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesine göre *“İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”*.

1.5. Eğitimde ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Kadınların eğitim alıp işgücüne katılma süreçleri erkeklerden farklılık göstermektedir. Erkeklerin eğitim almaları ve meslek hayatına katılmaları olumlu karşılanırken kadınların eğitim hayatına ve çalışma hayatına katılımı konusunda önyargılar oluşmaktadır. Bu durum kadınların ev işlerinden sorumlu olması ve önceliklerinin ev işleri olması gerektiği, erkeklerin ise çalışması gerektiği düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Kadınlara mesleki eğitim verilmesinde ayrımcılık yapılması, kadınların evlendiklerinde ya da çocuk yaptıklarında işten ayrılacakları düşüncesinden de kaynaklanmaktadır. Kadınlar erkekler kadar kolay bir şekilde eğitime katılamadığı ya da çeşitli sebeplerde eğitimlerini yarıda bırakmaları sebebiyle temizlik görevlisi, fabrika işçisi, kasiyerlik gibi uzmanlık gerektirmeyen işlerde ya da ev işlerine benzer şekilde uzmanlık gerektiren kuaförlük, terzilik gibi mesleklerde çalışma hayatına katılım göstermektedir. Kadınlar çalışma hayatına katıldığında aynı zaman içerisinde eğitim, iş ve ev dengesini sağlamak durumunda kalmaktadır.

Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe çalışma hayatına katılımları öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi meslek dallarından olmaktadır (Öztürk & Karataş, 2020: 194). Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe çalışma hayatına katılımları yükselmekte ve toplumun kadınlara yüklediği ev-iş dengesini daha kolay sağlayabilmektedir. Bu durum ekonomik özgürlüğünü sağlayan kadınların piyasadan ev işleri ve çocuk bakımı desteği alabilmesi ve yüksek eğitim gören kadınların iş kanunu çerçevesinde sosyal haklardan yararlanmasından kaynaklanmaktadır. Mesleki eğitimi yetersiz kalan kadınların çalışma hayatına katılımı güvencesiz ve kötü şartlar altında gerçekleşmektedir. Bu yüzden kadınların okul süreçlerinde ve mesleki eğitimlerde daha çok yer alması gerekmektedir (Umutlu & Öztürk, 2020: 299).

1.6. İş Bulma ve Yükselmede Eşitsizlik

Kadınlar daha çalışma hayatına katılmadan ilk olarak burada toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmakta ve çoğu zaman meslek seçimlerini bu duruma göre yapmaktadırlar. Kadınlar çalışma hayatına kabul edilmeden evli veya bekâr oluşu, evli ise çocuk sahibi olması bekâr ise evlilik düşüncesi gibi durumlar incelenmekte ve bu durum işe kabul edilmelerini etkilemektedir. Bunun yanı sıra kadınların doğum izni, doğum ödeneği gibi sosyal haklardan yararlanıyor olması da işverenler tarafından olumsuz bir durum olarak değerlendirilmekte ve erkek çalışanlara öncelik tanınmaktadır (Alparslan, Bozkurt, & Özgöz, 2015: 70). Bu durumda kadınların meslek tercihlerini etkilemekte ve kadınlar çoğunlukla hizmet sektöründe yer alan mesleklere yönelim göstermektedir. Aynı pozisyonlarda kadınlar da etkili çalışabilecekken işverenler tarafından bilinçli olarak erkekler tercih edilmektedir. Bu durum kadınların çalışma hayatında erkekler kadar kalıcı olmadığı, evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında işten ayrılacakları, evdeki sorumlulukları sebebiyle işe konsantre çalışamayacağı ve kadınların güvenilir olmadığı gibi düşüncelere sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Palaz, 2003: 94). Aynı zamanda işverenlerin bu tutumu kadınların terfi ettirilmemesine ve üst düzey pozisyonlara getirilmemesine sebep olmakta ve kadınlarının kariyerlerini olumsuz etkilemektedir. Toplum kadınların anne ve eş rollerini üstlenmesini istediğinden dolayı kadınların mesleki başarıları ve kariyerleri ikinci plana atılmaktadır (Kocacık & Gökkaya, 2005: 208).

1.7. Görünümcülük

Görünümcülük iş hayatında çalışanların dış görünüşünün temel alındığı estetik ve fiziksel olarak daha iyi ve daha çekici görünen kişileri daha az bakımlı ve çekici kişilere tercih etmektedir (Seçer, 2016: 44).

Güzellik, medya, moda, pazarlama ve havayolu sektörleri başta olmak üzere birçok hizmet sektöründe çalışma hayatına katılım gösteren kadınların maruz kaldığı sorunlardan biri estetik emek- görünümcülük olmaktadır. Bazı firmalarda işyerinde giyim ve bakım kuralları bulunmakta ve kadınların bu kurallara uyulması zorunlu tutulmaktadır. Kadınların fiziksel yapısı ve estetik görünümüne işverenler tarafından ticari amaçlar için şekillendirilerek müdahale edilmektedir. Özellikle pazarlama ve güzellik sektöründe müşteriler ile yüz yüze iletişime geçen kadın çalışanların fiziksel görünümüne önem verilmekte ve dış görünümü bazı kurallara bağlanmaktadır (Albar, 2019: 281). Kadınların güzel ve çekici olması gerektiği düşüncesiyle kadınlar kendi kararlarına göre değil yer aldığı sektörün gerekliliğine göre hareket etmek durumunda kalmaktadır. Kadınların toplum tarafından kusursuz güzel kabul edilebilmesi için kadınların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilemektedir.

1.8. Kayıt Dışı İstihdam

Sosyal Güvenlik Kurumu kayıt dışı istihdamı “*Sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak*” tanımlamaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu üç tür kayıt dışı istihdamdan bahsetmektedir. Bunlar: çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu’na hiç bildirilmemesi, çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi ve sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2016). Kayıt dışı istihdamın cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde kadınların kayıt dışı istihdam edilme oranlarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların iş hayatında kalıcı olmadığının düşünülmesi kadınların sosyal haklardan yararlanmasını engellemektedir. Özellikle kadınların yoğun olarak çalışma hayatına katılım gösterdiği tarım, giyim, tekstil ve temizlik sektörlerinde kayıt dışı kadın istihdam oranları diğer sektörlerle göre daha yüksektir (Çakır, 2008: 36). Ekonomik özgürlüğünü sağlamak isteyen kadınlar formel

sektörlerde yer alamayınca kayıt dışı istihdama katılmak zorunda kalmaktadır. Kadınlar çalışma hayatına güvencesiz ve kayıt dışı işlerde katıldıklarında sosyal haklardan yararlanamamakta ve çalışma hayatında kendine bir yer edinememektedir. Bu durum kadınları psikolojik ve ekonomik açıdan olumsuz etkilemektedir.

1.9. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği çalışma hakkının korunma altında olmadığına dair duygulara sahip olmak ve bu durumdan kaygılanmaktır. İş güvencesizliği, mevcut işin sona ereceği düşüncesinin olması, işin sürekliliğine dair şüpheler oluşması, çalışan bireylerin işe dair belirsizlik düşüncesine sebep olması ve işini kaybetme korkusunu yaşamasına sebep olan tüm durumları kapsamaktadır. Buna göre iş güvencesizliğinin unsurları: belirsizlik, çalışma koşullarının değişmesi durumu ile ortaya çıkan tehdit algısı ve kaygı olmaktadır (Çakır, 2007: 120). İş güvencesi çalışma hayatında aktif olan herkesin kendine ait belirli bir düzeninin olması ve bireylerin kendini maddi, manevi olarak rahat hissedebilmesi açısından oldukça önem taşımaktadır. Kadınlar işini kaybetme korkusu yaşadıklarında psikolojik olarak etkilenmekte ve bu durum hem iş hem sosyal hayatına olumsuz yansımaktadır.

Kadınlar gerek eğitim seviyesi gerek toplumsal rolleri gereği iş hayatında güvencesiz, belirli bir düzene sahip olmayan çalışma saati ve ücreti belirsiz olan işlerde çalışma hayatına katılım göstermek zorunda kalmaktadır. Kadınlar, evdeki sorumluluklarından dolayı işten bir gün ayrılacağına dair düşünceler sebebiyle iş hayatında ikinci plana atılmakta ve iş güvencesizliğinden erkeklere oranla daha fazla etkilenmektedir.

1.10. Aile Beklentisi

Geçmişten günümüze etkisini sürdüren ataerkil toplum yapısı kadın ve erkeğe farklı roller yüklemiştir. Kadınların sorumluluğu ev işleri, eşlik ve çocuk bakımı gibi roller olmakta ve kadınların çalışması ikinci plana atılmaktadır. Çalışma hayatında erkeğin aktif olarak yer alması gerektiğinin düşünülmesi kadınların iş hayatında daha az yer almasına sebep olmakta ve kadınlar çalışırsa ev, eş ve çocuk ile ilgili sorumluluklarının aksayacağı düşünülmektedir. Bu sebeple kadınlar meslek seçimi

yaparken ve çalışma hayatına katılım gösterirken ailenin beklentileri yerine getirebilmek, iş hayatı ve ailenin beklentileri arasında dengeyi sağlayabilmek amacıyla belirli saatlere sahip ya da esnek zamanlı işler tercih etmektedir. Toplumun kadına yüklediği roller sebebiyle kadınlar evdeki temizlik, yemek, çocuk ya da hasta bakımı gibi sorumluluklarını aksatmaya başladığında iş ile ev arasında tercih yapmak durumunda kalmaktadır. İşverenlerde kadınların iş hayatında kalıcı olmadıklarını ve aileye ait sorumluluklarını yerine getiremediklerinde işten ayrılacaklarını düşündükleri için çalışma hayatında erkeklere öncelik tanımaktadır.

1.11. İş ve Aile Arasında Rol Çatışması

İş ve aile çatışması, kişilerin rollerinin fazla olması ve bu roller arasında farklılıklar olması halinde çatışma yaşanması durumudur. Kadınların toplumsal ve ekonomik hayattaki sorumluluklarının fazla olması hem çalışan, hem anne hem de eş olması bu rollerin yerini karıştırmasına ve rol çatışması yaşamasına sebep olmaktadır (Umutlu & Öztürk, 2020: 303). Kadınların birden fazla rolü aynı anda yerine getirmesi beklenildiğinden bu çatışmayı en çok kadınlar yaşamaktadır. Kadın çalışanların işyerinde çalışan, evde eş ve anne rolleri gibi birden çok role ait sorumluluğunun bulunması ve bu sorumlulukların uyuşmaması halinde ortaya çatışma durumu çıkması kadınların çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kadınlar rollerinden birine çok fazla ağırlık verdiğinde diğer rollere ait sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmakta, konsantrasyon zorluğu yaşamakta ve psikolojik olarak yetersiz hissetmektedir. Bu durum kadınların ruhsal, fiziki açıdan yıpranmalarına ve toplumun istediği sorumlulukları yerine getirebilmek için çalışma hayatını bırakma kararı almalarına sebep olmaktadır.

1.12. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Çalışan kişilerin çalıştığı konum aynı olduğu halde çalışanların cinsiyetinden dolayı farklı ödemeler yapılması çalışma hayatında kadınların karşılaştığı en büyük sorunlardan biri olmaktadır. Kadınların çalışma hayatından dışlanması ve geçici istihdam edileceğinin düşünülmesi, kadınların aynı sektörde benzer işler yapan erkeklerin aldığı ücretten daha düşük ücretler almasına ya da kayıt dışı istihdam edilerek asgari ücretinde altında ücretler almasına sebep olmaktadır. Özel sektörde daha yaygın bir sorun olarak karşımıza çıkan aynı konumda çalışan kişilere farklı ücret ödenmesi kadınların çalışma

hayatına katılım oranını olumsuz etkilemekte ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının çalışma hayatına yansıyan engellerinden biri olmaktadır. Kadınların ücret eşitsizliği ile karşı karşıya kalmaları ve erkek çalışanlardan daha az ücret almaları kadınların performansını ve ekonomisini olumsuz etkilemektedir. Öğrenim düzeyi, çalışılan sektör ve işteki konuma göre kadınlar ile erkekler arasındaki ücretlendirmelerde farklılıklar olsa da genel olarak kadınlar erkeklere göre düşük ücret almaktadır (Şen, 2018: 313).

1.13. İşten Çıkarılmada Eşitsizlik

Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet ayrımcılığı işten çıkarılma aşamasında da ortaya çıkmaktadır. Kadınların daha çok evde aktif olması gerektiğinin düşünülmesi bunun yanı sıra sağlık durumları, medeni durumları, hamilelik ya da çocuk sahibi olması ve erkeklere göre daha hafif işlerde çalışma hayatına katılıyor oluşu işten ayrılma durumunda yapılan toplumsal cinsiyet ayrımcılıklara örnek olmaktadır (Demir, 2011: 767). Kadınların çalışma hayatındaki yerinin kolay doldurulabileceği ve devamlı olarak iş hayatında olmayacağı düşüncesi ile kadınların ev ekonomisini direkt sağlamayışı ya da bu gücün erkekte bulunması gerektiği gibi düşünceler işverenlerin işçi çıkarma politikalarında etkili olmaktadır. Bu yüzden işverenler aynı pozisyonlardan işçi çıkaracağı zaman ya da işletmede küçültmeye gideceği zaman öncelikle kadınların işten ayrılmasını tercih etmektedir. Bu durum kadınların güvencesiz ortamlarda ve iş kaybetme korkusuyla çalışma hayatında yer almasına sebep olmaktadır.

1.14. Ev İşleri Sorunu

Kadının çalışma hayatına katılmasıyla birlikte kadının hem çalışması hem de ev işlerini yapması hatta çocuk bakımı ile ilgilenmesi kadının yerine getirmesi gereken sorumluluklar olarak görülmektedir. Çalışma hayatında yer alan kadınların statüsü fark etmeksizin hem çalışan hem ev hanımlığı hem de anne-eş sorumluluğu olmaktadır. Kadınların bulunduğu coğrafyaya göre sorumlulukları değişkenlik gösterse de kadınlar işten eve geldiklerinde ev işlerini yapmak durumunda kalmaktadır. Kadınlar işten eve geldiklerinde evde temizlik, ütü, yemek gibi ev işlerini yapmakta ve yeterince dinlenme fırsatı bulamamaktadır. Bu durum kadınların işe yorgun gitmesine, performansının düşmesine ve hem fiziksel hem psikolojik açıdan yıpranmasına sebep olmaktadır. Ekonomik durumu iyi olan kadınlar ev işleri için dışarıdan iş gücü satın almakta böylece

kendine dinlenme ve hobileri için zaman yaratmaktadır ancak ekonomik anlamda tam özgürleşmemiş kadınlar için işten eve gelince evin sorumluluklarını yerine getirmek kadınların yıpranmasına sebep olmaktadır. Kadınların işten yorgun gelmeleri ve dinlenme fırsatı bulamamaları kadınların çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir (Umutlu & Öztürk, 2020: 303).

1.15. Çocuk Bakımı Sorunu

Kadınların çalışma hayatını olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden biri çocuk sahibi olmalarıdır. Çalışma hayatına katılan kadınlar, çocuklarına bakacak birini bulamadığı takdirde işe ara vermek ya da işten ayrılmak durumunda kalmaktadır. Yasal olarak kadınlara verilen doğum izni yetersiz kalmakta ve kadınlar izin bittikten sonra çocuk bakımıyla kimin ilgileneceğini planlamak zorundadır. Ekonomik durumu elverişli olan kadınlar bakıcı desteği, ailede bakacak birinin bulunması halinde aile desteği olarak çalışma hayatına devam ederken çocuklarına bakacak birilerini bulamayan kadınlar işten ayrılma kararı almaktadır. İşten ayrılan kadınlar çalışma hayatına geri dönmek istediklerinde aynı pozisyonlarda iş bulamamakta ve ara verdiği için kariyeri de olumsuz etkilenmektedir. Kadınların doğum öncesi ve doğum sonrası kullandığı izinler ile çalışma hayatını kesintiye uğramakta ve bu durum işverenler tarafından olumsuz olarak değerlendirilmektedir. İşverenler kadınların doğum, evlenme gibi sebeplerle işyerinde kalıcı olmayacağını düşündükleri için erkek çalışanlara her konuda öncelik tanımaktadır. Bu durum kadınların genellikle kayıt dışı ve güvencesiz işlerde çalışmasına sebep olmaktadır (Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 119).

1.16. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Sosyal güvenlik, sağlık hizmetlerinden faydalanma, grev hakkı ve sendikalara katılma hakkı tüm bireylerin eşit şekilde yararlanması gereken sosyal hakların içerisinde yer almaktadır. Kadınların güvencesiz ve kayıt dışı işlerde çalışma hayatına katıldığı durumlarda bu haklardan birini kullanabilmesi mümkün değildir. Erkeklerin sosyal güvencesi olmayan herhangi bir işte çalışması söz konusu olamazken kadınlar çoğu zaman bu duruma maruz kalmaktadır. Özellikle kadınların yoğun olarak istihdam edildiği tekstil, temizlik, gıda gibi sektörlerde kadınlar sosyal haklardan faydalanamamaktadır. İkinci Dünya Savaşı'nda erkeklerin savaşa gitmesiyle kadınların çalışma hayatında daha

fazla yer alması ve yasal güvencelerden, sendikalardan faydalanması söz konusu olmuştur ama sendikacılığın erkek işi olarak görülmesi kadınların sendikalara katılımını düşürmüştür (Kocacık & Gökkaya, 2005: 212). Kadınların resmi olarak çalıştığı sektörlerde erkekler ile kadınlar arasındaki eşitsizlikler yasal güvenceler ile koruma altına alınmıştır ancak kayıt dışı ve resmi olmayan işlerde istihdam sağlayan kadınlar için aynı durum söz konusu değildir.

2. Kadının Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sendromlar

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sendromlar:

- Cam Tavan Sendromu
- Cam Duvar Sendromu
- Cam Uçurum Sendromu
- Cam Labirent Sendromu
- Cam Asansör ve Cam Yürüyen Merdiven Sendromu
- Kraliçe Arı Sendromu
- Göstermecilik
- Çifte Açmaz olmak üzere sekiz başlıkta ele alınacaktır.

2.1. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan kadınların ve azınlık gruplarının şirketlerde yöneticiliğe doğru ilerlemelerini engelleyen görünmez, örgütsel ve algısal engellerdir (Weyer, 2006: 442). Cam tavan sendromu, çalışma hayatında olan bütün bireyleri içerisine alan bir durum olmasına rağmen kadın çalışanlar bu sendroma daha çok maruz bırakılmaktadır. Günümüzde geçmişe oranla çalışma hayatına katılan kadınların sayısında artış olmasına rağmen kadınların üst düzey pozisyonlarda çok az yer aldığı görülmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılım oranları yükselse de üst düzey pozisyonlarda yoğun olarak erkekler yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığını temel alarak yapılan terfilerde mesleki ayrımcılık yapılması, kadınların liderlik, yöneticilik gibi pozisyonlarda daha az yer almasına sebep olan görünmez engeller cam tavan olarak tanımlanmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1222). Cam tavan kavramı ilk kez Hymowitz ve Schellhardt tarafından 1986 yılında Wall Street Journal dergisinde yayımlanan bir makalede

kadınların üst düzey yönetici olmaları konusunda kadınların içsel ya da çevrenin tutumu ile engellenmeleri olarak ele alınmıştır. Cam tavan “*Devlet ve özel işletmelerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek pozisyonlara ulaşmayı amaçlayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engeller*” olarak tanımlanmaktadır (Lockwood, 2004: 2). Cam tavan kadınların yükselmesinin önündeki en büyük engeldir. Cam tavan kadınların yükselmesini engellemekte ve genellikle kadınlar orta seviyeli yöneticiliğe kadar yükselebilmekte ilerisine geçememektedir (Lämsä, Jyrkinen, & Heikkinen, 2012: 8).

Cam tavan sendromu genel olarak kadınların yöneticiliğe ilerleyen yolda karşılaştığı en temel engel olmaktadır (Sabharwal, 2013: 3). Cam tavan sendromuna neden olan faktörler üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlardan birincisi bireysel faktörlerden kaynaklı; çoklu rol üstlenme, rol çatışması ve kadınların kişisel düşünceleri gibi engeller olmaktadır. İkincisi örgütsel engellerdir. Bunlar örgüt politikaları, örgüt kültürü, fırsat eşitsizliği, yön gösterenin olmaması ve iletişim kuramama gibi engellerdir. Son olarak toplumsal faktörler ise toplumda var olan mesleki ayrımcılık algısı, toplumun yapısı ve önyargıları içermektedir (Çötök, 2019: 58).

Cam tavan sendromu kadınların sadece kadın oldukları için üst düzey pozisyonlardan uzakta tutulmasıdır. Cam tavan sendromuna sebep olan faktörlerden biri erkek egemen toplumlarda kadınların kültürel ve toplumsal yapının aktardığı duygulardan, öğrenilmiş çaresizliklerden ve düşünce yapısı gibi nedenlerden dolayı kendine engeller koymasındır. Öğrenilmiş çaresizlik sebebiyle kadınlar nasıl olsa yükselemeyeceğim kaygısıyla özgüven eksikliği yaşamakta ve ailesini de ihmal edeceğini düşünerek terfilerde kendine engeller koyabilmektedir. Kadınların işe dair kararsız tutum sergilemeleri, kendilerine güvenmemeleri ve yetersiz olduklarını düşünmeleri kariyer açısından kendilerine koydukları engeller olmaktadır. Çalışma hayatında yer alan kadınlara yöneticileri tarafından da cam tavan engelleri konulmaktadır. Erkek yöneticiler kadınların iş hayatında kalıcı olmadığını, kadınların ev ve çocuk bakımı ile ilgilenmesi gerektiğini, kadınların duygusal olmasından dolayı yöneticilik yapamayacağını düşündükleri için üst düzey pozisyonlarda erkek yöneticileri tercih etmektedir. Kadın yöneticiler ise hemcinslerini rakip olarak görmelerinden dolayı diğer kadınların kariyerlerine engel

olmaktadır (Sağır, 2020: 95). Kadınların cinsiyetinden dolayı yönetici olmaması gerektiğinin düşünülmesi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma hayatında mesleki ayrımcılık olarak yapılması ve kadınların üst düzey pozisyonlara geçmemesi için keyfi engeller konulması kadınların kariyerlerini sınırlandırıcı ve olumsuz yöne çeken bir durumdur. Kadınlar cam tavan sendromuna maruz kalması sonucunda motivasyon kaybı yaşamakta, işe yabancılaşmakta ve işten ayrılmak istemektedir.

Kadınlar görünmez olarak bilinen cam tavan sendromunu aşsalar bile ikinci bir cam tavan sendromu ile karşılaşmaktadır. İkinci cam tavan, görünmeyen ilk engelin aşılmasından sonra yeni bir engelin ortaya çıkma durumudur (Gül & Oktay, 2009: 427). Kadınlar cam tavan sendromunu aşmış olsalar bile üst düzey yöneticiliğe geldiklerinde görünmeyen yeni engeller ile karşı karşıya bırakılmakta ve kadınların yöneticilikte başarılı olamayacağı gösterilmeye çalışılmaktadır. Bu durum kadınları psikolojik ve fiziksel olarak yıpratmakta ve özgüven kaybı yaşamalarına sebep olmaktadır.

Cam tavan sendromu, kadınların çalışma hayatında görünmez engeller ile karşı karşıya kaldığını, aşması gereken engeller olduğunu belirten bir durum olarak ifade edilmiş ve bu duruma bağlı olarak ortaya yeni kavramlar çıkmıştır. Bunlar (Gül & Oktay, 2009: 427):

Ters Cam Tavan: Kadınların ağırlıklı olarak yer aldığı özellikle sağlık, eğitim gibi kadın işi olarak bilinen sektörlerde erkeklerin kariyer yapmasını engelleyen durumlar ifade edilmektedir. Kadınların yoğun olarak çalışma hayatına katıldığı sektörlerde erkeklerin yükselmekte yaşadığı problemleri anlatmak amacıyla kullanılmaktadır.

Bambu Tavan: Doğu Asya'dan farklı ülkelere göç ederek çalışma hayatına katılan bireylerin yönetici pozisyonlarına gelmesine engel olan durumları anlatmak için kullanılmaktadır. Bireylerin liderlik yeteneklerinin olmadığı ve yeterli seviyede iletişim kuramadıkları gibi kültürel yapıları öne sürülerek yükselmeleri engellenmektedir.

Beton Tavan: Çalışma hayatına katılan beyaz kadınlar cam tavan engellere maruz kalırken, azınlık durumunda olan kadınlar daha sert engeller ile karşı karşıya kalmaktadır. Baskın olan etnik gruplara dâhil kadınlar ile azınlık grubuna dâhil olan kadınların

yöneticilik pozisyonlarına ulaşma aşamalarında farklılıklar olduğu ve azınlık gruplarında yer alan kadınların karşılaştığı güçlükler ifade edilmektedir.

Cam Dolap: Homoseksüel bireylerin bazı işlerden ve ya da bazı sektörlerden uzak tutulması, dışlanması durumunu ifade etmek için kullanılmaktadır. Özellikle medya sektöründe bu duruma dikkat edilmektedir.

Yapışkan Zemin: Kadınlar kamu kurumlarında çalışma hayatına katıldıklarında alt kademelerde çalışırlar ve genellikle terfi olmazlar. Ayrıca sürekli aynı pozisyonda çalışan memur kadınların ücretleri de düşük olmaktadır. Memur kadınların alt pozisyonlarda düşük ücretler ile çalışması ifade edilmektedir.

Yapışkan Merdiven: Kadınların çalışma hayatına başladıktan sonra üst düzey pozisyonlara ulaşmak amacıyla kariyer merdivenlerini çıkarken yaşadığı zorluklar ve karşılaştığı engeller ifade edilmektedir.

Bu kavramlar cam tavan sendromuna bağlı olarak ortaya çıkmış ve başta kadınların karşı karşıya kaldığı sorunlar olmak üzere azınlıkların ya da diğer grupların karşılaştıkları sorunları, çalışma yaşamında karşılaştıkları zorlukları ifade etmek amacıyla yeni kavramlar olarak geliştirilmiştir. Bunun yanı sıra cam tavan sendromuna bağlı olarak ortaya cam duvar, cam uçurum, cam labirent, cam asansör ve cam yürüyen merdiven sendromları da vardır. Bu kavramlara aşağıda kısaca değinilmiştir.

2.2. Cam Duvar Sendromu

Cam duvar sendromu kadınların üst düzey pozisyonlara gelebilmesinin önündeki diğer engellerden biri olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü 2016 yılında yayımlanan bildiriye göre kadınlar üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaştıklarında kendilerini genellikle üst düzey pozisyonlardaki işlere yardımcı finans, idare ve iletişim gibi alanlarda çalışan olarak bulmaktadır bunun sebebi arada görünmez cam duvarların yer almasıdır (International Labour Organization , 2016: 14).

Cam duvarlar, kadınların ve çalışanların üst düzey yönetici konumuna geçmeden önce yatay olarak konum değişikliği yapılması gerektiği zaman bireylerin önüne konulan engeller olmaktadır. Cam duvarlar, özellikle kadınların yoğun olarak yer aldığı satış, büro ve hizmet sektörlerinde ortaya çıkar ve kadınların yatay pozisyonlar arasında değişiklik

yaparken yaşadığı en önemli engeldir. Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmeden önce işleri öğrenebilmek için kurum içerisinde diğer pozisyonlarda da etkin görev alması gerekirken kadınların önüne görünmez engeller çıkarılmakta ve yatay yer değişikliği engellenmektedir. Bu durum kadınların hem deneyimlerini, hem ekonomisini hem de kariyerini olumsuz etkilemektedir. Toplum tarafından kadınlara yüklenen roller gereği kadınların alt kademelerde kalması gerektiği düşünülmekte ve kadınların yöneticiliği yoğun olarak orta düzey yöneticilikle sınırlı kalmaktadır. Orta düzey yöneticilikte ise kadınların bulunduğu bölümden bir başka bölüme geçişi sırasında erkeklere öncelik tanınmakta ve üst düzey yöneticilik için kadınlara karşı olan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı orta düzey yöneticilikte bölümler arasında da bu şekilde devam etmektedir (Still, 1997: 10).

Cam duvar erkeklerin yatay pozisyon değişikliğini etkilemezken kadınların yatay yer değişikliğini ve gelecekteki kariyerini olumsuz etkilemektedir. Kadınların bu şekilde engellenmesi her bölümde değil özellikle finans, ekonomi gibi stratejik konumlarda sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun en büyük sebebi stratejik konumdaki yöneticiliklerin erkeksi meslekler olması ve kadınlara uygun olmadığının düşünülmesidir (Sabharwal, 2013: 2). Kadınlara yönelik yapılan mesleki ayrımcılık üst pozisyonlara geçmeden önce yatay olarak yapılmakta ve kadınların üst düzey pozisyonlara geçme fırsatı oldukça sınırlandırmaktadır.

2.3. Cam Uçurum Sendromu

Cam uçurum kadınların yöneticiliğe geçmek için cam tavanı aştıktan sonra yeni bir engel ile karşılaşma durumu ve kadınların üst yönetici pozisyonuna ancak şirketlerin kriz dönemlerinde getirilmesidir. Cam uçurumun temeli, yöneticilerin sadece erkek olması gerektiğini düşünen anlayıştan kriz dönemlerinde kadınların yönetici olması ve başarısız olacağını gösterme anlayışına dönüşmesine dayanmaktadır. Kadınlara yöneticilik için verilen bu riskli fırsat kadınların yöneticilikte başarısız olacağını ve kadından yönetici olmaz düşüncesini göstermek içindir (Yıldız, Alhas, Sakal, & Yıldız, 2016: 1119). Cam uçurum sendromu ilk kez Ryan ve Haslam tarafından kullanılmış ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının cam tavandan sonra ortaya çıkan ikinci şekli olarak belirtilmiştir. Cam uçurum kadınların daha çok şirketlerin başarısızlık ihtimallerinin

yüksek olduğu iflas ve kriz anlarında yöneticiliğe getirilmesi olarak durumu olarak ortaya çıkmaktadır (Ryan & Haslam, 2005: 81). Bu şekilde kriz durumlarında şirketlere yönetici olan kadınlar, şirketi kurtaramadığı ya da yönetemediği sebebiyle psikolojik baskıya maruz kalacak, beceriksizlikle suçlanacak, kınanacak ve kadınların iyi bir yönetici olmadığı en iyi yöneticilerin erkek yöneticiler olduğu imajı yaratılacaktır (Bruckmüller & Branscombe, 2010: 436). Toplumda kadınların yönetici olmaması gerektiği, kadınların yerinin evi ya da alt düzey çalışmalar olması gerektiği gibi etiketlemeler yapılacaktır. Bu durumun sonucunda kadınlar alt pozisyonlara düşürülecek, mobbing uygulanacak ve toplumda kadın yöneticilerin başarısız olacağı yönündeki düşünceler güçlenecektir. Kötü, riskli ve kriz dönemlerinde erkeklerden çok kadınların günah keçisi olarak yönetici tercih edilmesi normal şartlarda atanamayacakları pozisyon olduğundan fırsat olarak gösterilmektedir. Kadınlar bu fırsatı kariyerleri için olumlu bir fırsat olarak değerlendirirken yöneticilik yapmaya başladığında şirketin kurtarılamayacak olduğunu görmekte ve kendisine oyun oynadığının farkına varmaktadır. Yöneticilik için çok istekli olan kadınlar üst düzey pozisyona ulaştıklarında durumu fark etmekte ve aslında alt düzey çalışmalar yapmak zorunda kaldığını görmektedir (Cook & Glass, 2014: 1082). Bu yüzden zaten iflas etme eşiğinde olan işletmeyi devralan kadın yöneticilerin psikolojileri bozulmakta, toplum tarafından kınanmakta ve şirketin batması durumunda işsiz kalarak ekonomik zorlukta yaşamak durumunda kalmaktadır (Ryan, Haslam, & Hersby, 2007: 275).

2.4. Cam Labirent

Eagly ve Carli 2007 yılında kadınların çalışma hayatında karşı karşıya kaldığı engellerin cam tavanla sınırlı kalmadığını ve kadınların çalışma hayatında bir çok engelle karşılaştığını bu durumun ise cam tavan yerine cam labirent ile açıklanabileceğini öne sürmektedir. Cam labirent, kadınların yöneticilik pozisyonuna gelmesi için verdikleri mücadeleyi ve kariyeri boyunca devam eden zorluklarla, karışıklıklarla başa çıkma durumunu kapsamaktadır. Kadınların yöneticiliğe ilk adımı labirentin başlangıcı olarak ele alındığında meydana gelen sorunla ilgili bir çıkış yolu bulunsa bile yeni bir sorun ile karşılaşma ihtimali yüksek olmaktadır. Kadınların labirente adım atması ile başlayan engellerden birkaçı; toplumda yaygın olan önyargılar, terfide ayrımcılık, ücrette

ayrımcılık, kadının yönetici olmasına gösterilen direnç, psikolojik taciz, ailenin istekleri sayılabilir. Bu durum bir labirentin içerine giren ve engelleri kabul edip çıkış yolu arayan kadını temsil etmektedir. Kadınlar kariyerleri için engelleri kabul eder ancak labirentten geçmek basit ya da doğrudan değildir, bu zorlukları aşmak için kadınların iyi bir yol izlemesi ve gelecekteki sorunları da tahmin edebiliyor olması gerekmektedir (Eagly & Carli, 2007: 63). Cam labirent ile kadınların yöneticilik yolundaki zorluklarla dolu kariyerini anlatılmaktadır. Kadınlar yükselmek için tek bir engel ile değil labirent boyunca birçok engel ile mücadele etmekte ve sorunlarla başa çıkmaya çalışmaktadır.

2.5. Cam Asansör ve Cam Yürüyen Merdiven

Cam asansör kavramı 1992 yılında Williams tarafından ortaya atılmıştır. Cam asansör çoğunlukla kadın mesleği olarak görülen öğretmenlik, hemşirelik, kütüphanecilik ve sosyal hizmet alanlarında çalışma hayatına katılan erkeklerin yükselme ve terfi alma durumlarının da kadınlara göre daha kolay olmasını anlatmaktadır. Kadınlar yoğun olarak çalıştığı meslek dallarında bile yöneticilik, terfi durumlarında öncelik yine erkekler verilmektedir. Cam asansör ile şirketin üst pozisyonlarına erkekler görünmez bir araç ile taşınmaktadır. Kadınların yoğun olduğu mesleklerde erkeklerin çalışması önyargılı karşılanırsa da erkekler bu mesleklerde avantajlı konumda ve yükselme fırsatına daha kolay erişebilmektedir. Cam yürüyen merdiven kavramı da kadınların yoğun olarak çalıştığı meslek dallarında erkeklerin yükselmesini sağlayan uygulamaların var olmasından söz etmektedir. Cam asansör durumu daha hızlı bir yükselişi ifade etmesine rağmen cam asansör ve cam yürüyen merdiven kavramları birbirlerinin yerine kullanılabilmektedir. (Williams, 1992: 253).

Erkekler cam merdivene ya da cam asansöre binip hızla yükselmeye başlarken kadınların önüne cam tavan engeller konulmaktadır. Bu durum kadınların kariyerini olumsuz etkilerken erkeklerin kariyeri için bir fırsat olmakta ve kadın yoğunluklu çalışan sektörlerde dahi toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı görülmektedir. Kadınların yoğun olarak çalıştığı mesleklerde kadınların yönetici olması beklenirken azınlık olarak bulunan erkekler öncelik tanınması toplumda yer alan yöneticilik pozisyonu erkekler için daha uygundur anlayışından kaynaklanmaktadır. Kadınlar daha kadınsı olarak nitelendirilen

meslek gruplarında da dezavantajlı konumda kalmakta ve cinsiyetinden dolayı önüne görünmez engeller çıkarılmaktadır (Kamberidou, 2010: 91).

2.6. Kraliçe Arı Sendromu

Kraliçe arı sendromu erkeklerin egemen olduğu şirketlerde mesleki hedefine ulaşan, kendilerini diğer kadınlardan üstün gören ve uzaklaştıran aynı zamanda kadınlara ayrımcılık yapan üst düzey pozisyonlarda görev alan kadınların bir özelliği olmaktadır. Bu durumda çalışma hayatında yükselmek isteyen kadınlar öncelikle yöneticilerinin kadın olması ve onları küçük görmesi durumuyla karşı karşıya kalmakta ve hemcinsi tarafından engellenmiş olmaktadır. Yönetici kadınlar kendilerinden başka hiçbir kadının etkili yönetici olamayacağını, diğer kadınların beceremeyeceğini düşünmekte ve yükselmelerini istememektedir. Çalışma hayatında genellikle erkeklerin yaptığı toplumsal cinsiyet ayrımcılığı üst pozisyonlara gelen kadınlar tarafından da hemcinslerine yapılmaktadır. Kraliçe arı sendromuna sahip kadınlar diğer kadınları teşvik etmek, cesaretlendirmek ve destek olmak yerine onlara karşı çıkmakta ayrıca kendi erkeksi özelliklerini vurgularken diğer kadınları cinsiyetinden dolayı küçük görmektedir (Derks, Ellemers, Laar, & Groot, 2011: 520).

Kraliçe arı sendromu, arı kovanının içindeki arıların birlikte yaşamalarından ve uyumlu olma-olmama durumlarından esinlenerek 1973 yılında Staines, Tavis ve Jayaratne tarafından ortaya atılmıştır. Buna göre arı kovanının içerisinde yer alan kraliçe arı aynı kovan içerisinde başka kraliçe arı istemez ve diğer kovanlarda yer alan kraliçe arı ile de yarış içerisinde olurlar. Aynı şekilde şirketlerde üst düzey pozisyonlarda yer alan kadınlar, başka kadınları kendilerine rakip olarak görmekte ve kıskançlık duyarak yükselmelerini istememektedir. Erkek egemen meslek dallarında başarılı olan kadınların kendi konumlarını korumak amacıyla diğer kadınların gelişmesini ve teşvik edilmesini engelleyen davranışlar sergilenmesi kraliçe arı sendromundan kaynaklanmaktadır. Kraliçe arı sendromuna sahip olan kadınlar kadınsı özelliklerinden çok erkeksi özelliklere önem vererek erkeksi davranış sergilerler bunun sebebi erkek egemen toplumlarda erkek işi olarak görülen yöneticilik pozisyonlarına ulaştıklarında kendilerini diğer kadınlardan daha güçlü görmeleridir. Bunun yanı sıra üst düzey pozisyonlarda erkeklerin yer almasına dayanan toplumsal cinsiyet ayrımcılığını destekler ve diğer kadınların görevi

başaramayacağını düşünürler. Ayrıca işletmede çalışan diğer kadınları kendilerine potansiyel rakip olarak gördükleri için onlara üstten bakar, baskı yapar ve araya mesafe koyarlar. Bu durum işletmelerde yer alan kadınların çalışma hayatını olumsuz etkilemekte ve kadınlar psikolojik olarak baskı altında çalışmak durumunda kalmaktadır (Sobczak, 2018: 54).

Kraliçe arı sendromuna sahip kadın yöneticiler işletmede çalışan kadınlara aynı tavır ve tutumla yaklaşmamaktadır. Bu sendroma sahip kadınlar tecrübesiz veya daha az tecrübeli durumdaki kadın çalışanlara soğuk ve kibirli davranış sergilerken, belirli bir kariyere sahip başarılı ve diğerlerinden daha yüksek konumda bulunan kadınlara yardımsever ve cana yakın yaklaşım sergileyebilmektedir. Diğer kadınların kariyerleri kendi tecrübelerine benzer bir görünüşte ise onları bir rakip olarak görmekte ve onlarla yarışma durumuna girmektedir. Bu durumda kraliçe arı sendromu, kadınlar arası kıskançlık ve rekabetten kaynaklanıyorsa yönetici pozisyonunda ve bu sendroma sahip kadınlar diğer kadınlara soğuk, mesafeli ve samimiyetsiz davranmaktadır. Bu durumda kadınlara daha az yardımcı olmak istemekte ve yöneticiliğe uzanan kariyerinde kendisine yapılan toplumsal cinsiyet ayrımcılığını hemcinslerine yapmaktadır (Faniko, Ellemers, & Derks, 2016: 904). Çalışma hayatında kraliçe arı sendromu içeren davranışlara maruz kalan kadınlar hemcinsleri tarafından önüne konulan engellerden dolayı motivasyon kaybı yaşamakta, başarıma umudu azalmakta ve özgüven kaybı yaşamaktadır. Bu durum kadınların çalışma hayatına katılımını olumsuz etkilemektedir.

2.7. Göstermecilik

Göstermecilik (tokenizm) kavramını ortaya ilk atan Rosabeth Moss Kanter olmuştur. Göstermecilik *“herhangi bir azınlığın üyesi olan ya da dezavantajlı konumda bulunan insanlarda birey olmalarının dışında, ait oldukları sınıfların temsilcisi gözüyle bakılması ve bu kişilerin belirli kalıp yargılara sokulması”* olarak tanımlanmaktadır. Kadınlara yönelik yapılan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı temel alınarak erkeklerin yoğun olarak yer aldığı kurumlarda kadınların göstermelik olarak işe alınması durumu söz konusu olmaktadır. Kadınlara sınırlı kontenjan ayrılması ve kariyer yapılamayacak sıradan işler verilmesi kadınların terfilerini ve çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. İşletmeler toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını göstermek ve şirket itibarını

kurtarmak amacıyla kadınlara göstermelik olarak istihdam sağlamaktadır. Göstermeciliğe maruz kalan kadınlarda performans baskısı, sosyal izolasyon ve asimilasyon durumları ortaya çıkmaktadır. Kadınlar göstermelik olarak işe alındıkları için çalıştıkları sıradan pozisyonlarda üstün performanslar beklenmektedir. Kadınlar erkek yoğunluklu kurumlarda azınlık durumunda çalışma hayatına katıldıklarında kendini yalnız ve değersiz hissetmektedir. Kadınların bu durumdan dolayı kendini bir yere ait hissedememesi ve sosyalleşmede sorunlar yaşaması gibi sebepler kimliklerini ve rollerini gözden geçirmelerine sebep olmaktadır. Göstermeciliğin söz konusu olduğu durumlarda kadınların çalışma hayatı olumsuz etkilenmekte ve psikolojik olarak yıpranmaktadır (Yıldız, 2017: 127).

2.8. Çifte Açmaz

Çifte açmaz kavramı 1956 yılında Gregory Bateson tarafından kadınların ne olursa olsun başarılı ve kazanan taraf olamayacağı bir durumu yaratma girişimi olarak tanımlanmıştır. Çalışma hayatında kadınların pozisyonları yükseldikçe aynı anda kadınlardan hem erkeksi hem kadınsı roller sergilemesi istenilmektedir. Kadınların ortaya çıkan ikilemlere karşı koyamaması, durumu çözememesi ya da durumdan vazgeçememesi durumlarında çifte açmaz ortaya çıkmaktadır. Kadınlar yönetici pozisyonuna ulaştıklarında ciddiyetini koruması için otoriter bir duruşa sahip olması ve aynı zamanda normal kadınlar gibi feminen davranması beklenilmektedir. Bunun yanı sıra çok konuşan kadınlara geveze ve dedikoducu gözüyle bakılırken sessiz kalan kadınlar ezilmektedir. Bu durumda kadınlardan erkek gibi düşünüp kadın gibi davranmaları istenilmektedir. Kadınların konuşma tarzı, giyimi ve sosyal hayatına kadar etkileyen çifte açmaz kadınların kariyer ilerlemesini engeller. Kadınların iki durum arasında kalmasına ve birini seçmesi durumunda diğerinden vazgeçmesine sebep olmaktadır. Kadınlar bu şekilde arada kaldıklarında hangi tarafı seçseler orada erkekler kadar başarılı olamayacağı yönünde eleştirilmektedir (Yıldız, 2017: 128).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR: NİTEL BİR ALAN ARAŞTIRMASI

1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kadına yönelik şiddet çok uzun yıllardan beri var olan çok yönlü bir sorundur. Bu sorun sadece sosyal hayat ile sınırlı kalmamış, Sanayi Devrimi ile birlikte kadınların çalışma hayatına ücret karşılığı katılmaya başlaması ile birlikte çalışma hayatında da kadına yönelik şiddeti ortaya çıkarmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde yer alan bilgilerden yola çıkılarak geçmişten günümüze kadınların çalışma hayatına katılırken erkeklere göre daha fazla engelle karşılaştığı ve kadınların bu engelleri aşması ile başlayan çalışma sürecinin farklı birçok engel ile devam ettiği görülmektedir. Araştırma konusu, kavramsal bölümde değinilen; kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunların nitel bir araştırma ile somutlaştırılarak bu konuda yapılan araştırmalara katkıda bulunması için seçilmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde literatürde yer alan bilgilerden yola çıkılarak çalışma hayatında yer alan ve çalışma hayatına katılamayan kadın katılımcıların çalışma hayatında yaşadıkları sorunların incelenmesi amaçlanmıştır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların, kadınların demografik özelliklerine ve konuya dair görüşlerine göre farklılık gösterip göstermediği ve kadınların anlam dünyaları ortaya konulmaya çalışılacaktır. İstanbul ilinde farklı pozisyonlarda çalışma hayatına katılan ve çalışma hayatına katılamayan kadınların iş arama süreçlerinde karşılaştığı sorunlar ile şiddet türleri incelenerek elde edilen bilgiler literatür çerçevesinde değerlendirilecektir.

Araştırmanın amacı maddeler halinde şu şekildedir:

1. Kadınların çalışma hayatına katılırken ne tür bir sorun ile karşılaştıklarını tespit etmek ve değerlendirmek,
2. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve değerlendirmek,
3. Kadınların çalışma hayatında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadığını tespit etmek ve değerlendirmek,

4. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları şiddet türlerini tespit etmek ve değerlendirmek,
5. Kadınların çalışma hayatında arkadaşlarından ve yöneticilerden nasıl etkilendiğini tespit etmek ve değerlendirmek,
6. Kadınların kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve bu sorunları değerlendirmek,
7. Kadınların kariyer ilerlemelerinde kendilerine engel koyup koymadığını tespit etmek ve değerlendirmek,
8. Kadınların çalışma hayatında yer almasıyla aile içi sorumluluklarının ve sosyalliklerinin nasıl etkilendiğini tespit etmek ve değerlendirmek,
9. Kadınların çalışma hayatında yer almasının nasıl hissettirdiğini tespit etmek ve çevrenin kadının çalışmasına yönelik görüşlerini nasıl değerlendirdiğini ele alarak analiz etmektir.

2. Araştırmanın Yöntemi ve Tekniği

Bu çalışma bir alan araştırması niteliğinde olup nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi insanların anlam dünyalarının, davranışlarının altında yatan nedenler ile toplumsal yapıdaki değişmeyi anlamaya ve yorumlamaya yarayan bir yöntemdir. İnsanların kendi yaşantılarında olaylara bakış açısının farklı olmasının sebepleri araştırılıp farklı durumlarda değişkenlik gösterme durumu değerlendirilmektedir (Creswell, 2016: 44). Bu çalışmada İstanbul'da farklı pozisyonlarda çalışan ve bir işte çalışmayan kadınların kariyer hayatında yaşadıkları sorunların derinlemesine incelenmesini sağlamak ve anlam dünyalarını ortaya koyabilmek için nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenolojik araştırma yöntemi seçilmiştir. Fenomenolojik araştırma yöntemine göre bireyler aynı olayları yaşantılar ve algılar değişkenlik gösterdiği için farklı değerlendirebilir. Bu durumda araştırma bulgularında bireylerin görüşleri kategorize edilerek değerlendirmeye alınmalıdır (Çekmez, Yıldız, & Bütüner, 2012: 81). Yapılan çalışmada elde edilen bulgular kadınların cevaplarına göre kategorize edilecek ve ona göre değerlendirilmesi yapılacaktır.

Çalışmada veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniğinden yararlanılmıştır. Katılımcıların cevaplarıyla birlikte yeni sorular sorulması ve yeni cevaplar alınması konusunda esneklik sağladığı için bu teknik tercih edilmiştir. Mülakatlar bu araştırma için hazırlanan ve Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından onaylanan bir soru seti üzerinden ilerletilmiştir. Görüşme formunun hazırlanmasında taraflı sorular sorulmamasına ve elde edilen bulguların objektif değerlendirilmesine dikkat edilmiştir. Görüşme sırasında katılımcıları etkileyecek ve yönlendirecek konuşmalardan kaçınılmıştır. Tüm kadınlara aynı şeffaflık ve dikkat ile yaklaşılmıştır. Görüşme formunda sorular, demografik bilgiler, bilgi soruları ve başvuru soruları olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. İlk bölümde kadınların demografik bilgilerine yer verilmiştir. İkinci bölümde kadınların çalışma hayatında yaşadığı şiddet türleri ve yaşanan sorunlar ile ilgili sorulara, son bölümde ise katılımcıların eklemek istedikleri diğer detaylar ve sorulara yer verilmiştir. Yapılan görüşmeler ile kadınların kariyer hayatında yaşadığı sorunlar, bunların sebepleri ve kadınların anlam dünyaları ortaya konulmaya çalışılarak araştırmanın amacına ulaşması sağlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler literatürden elde edilen bulgularla karşılaştırılarak kadınların çalışma hayatında yaşadığı şiddet türleri ile çalışma hayatında yaşanan sorunların benzer ve farklı yönleri belirlenecektir. Bu bilgiler doğrultusunda kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ve şiddet türleri sınıflandırılarak değerlendirilecektir.

3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırmanın örnekleme, çalışma hayatında sorun yaşayan kadınlara kolay ulaşabilmek amacıyla kartopu örnekleme seçilmiştir. Görüşme yapılacak kişiler araştırmacının çevresi referans alınarak belirlenmiştir. Referans olan ilk kişiler ile yapılan görüşmeler sonrasında kartopu örneklem yöntemi ile yeni görüşmeciler belirlenmiştir. Bu çalışmanın örneklem seçiminde çalışan kadınların farklı çalışma standartlarına, farklı demografik özelliklerine sahip olmasına ve her düzeyin temsil edilmesine özen gösterilmiştir. Çalışma hayatında yer alan kadınların işveren, üst düzey yönetici, orta düzey çalışan ve alt düzey çalışan gruplarından olmasına dikkat edilmiş ve bununla

birlikte çalışma hayatına katılamayan kadınların da temsil edilmesi sağlanmıştır. Bu doğrultuda çalışan ve çalışma hayatına katılamayan kadınların yaşadıkları sorunlar görüşme verileri ve literatür kapsamında değerlendirilmiştir.

Bu çalışma kapsamında İstanbul'da yaşayan ve çalışma hayatında olan ya da çalışma hayatına katılamayan kadınlar ile görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılar ile gerçekleştirilen mülakatlardan dört tanesi covid-19 salgını sebebiyle telefon görüşmesi, beş tanesi online görüşme olarak gerçekleştirilmiştir. On altı görüşme ise yüz yüze yapılmıştır. Görüşmenin istenilen özellikleri ölçtüğü ve katılımcıların samimiyetle cevap verdiği varsayılmıştır. Katılımcıların isimleri etik kurallar çerçevesinde gizli tutulmuş her bir katılımcı pozisyon sırasına göre katılımcı (K) şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılardan izin alınarak ses kaydı alınmış ve görüşme esnasında alınan notlarla birlikte Word belgesinde yazılı hale getirilerek derinlemesine incelenmiştir.

Araştırma çok sayıda kadına ulaşmanın ve görüşme yapılmasının zorluğu sebebiyle yirmi beş kadın ile sınırlandırılmıştır. Kamuda çalışan kadınların çoğu mesleğine zarar gelebileceği düşüncesiyle görüşme yapmak istememiştir. Araştırmanın İstanbul ilinde yaşayan yirmi beş kadın ile yapılan görüşmelerin değerlendirmesini kapsamı da bir sınırlılık olmaktadır. Ancak görüşmeler esnasında detaylara yoğunlaşıp konu hakkında duyarlı ve analitik değerlendirmeler yapılmasına özen gösterilmiştir.

4. Alan Araştırması ve Bulguların Değerlendirilmesi

Bu bölüm araştırmanın amacı olan kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ve maruz kaldıkları şiddet türlerine dair katılımcıların görüşlerini kapsamaktadır. Görüşme verilerinin değerlendirilmesi ile elde edilen bulgular bu bölümde yer almaktadır.

4.1. Demografik Bilgiler

Görüşme formunun ilk kısmında kadınların yaşı, eğitim durumu, medeni hali, mesleği, çalıştığı pozisyon ve sektör, çalışma hayatındaki toplam kıdemi ile aynı kurumdaki kıdem süresi bilgilerini içeren sorular yer almaktadır. Bilgi soruları bölümünde yer alan soruların demografik özelliklere göre değişkenlik göstermediği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Katılımcılar İstanbul'un farklı ilçelerinde ikamet

etmektedir. Katılımcıların yaş aralığı 23-57 arasında değişiklik göstermektedir. 3 katılımcı ilkokul mezunu, 4 katılımcı lise mezunu, 2 katılımcı ön lisans ve 12 katılımcı lisans mezunudur. Ayrıca 3 katılımcı yüksek lisans ve 1 katılımcı doktora mezunudur. 7 katılımcı bekâr ve 18 katılımcı evlidir. Tekstil, E-Ticaret, İmalat, Medya, Hukuk, Eğitim, Sağlık, Endüstri, Yerel Yönetimler, Pazarlama ve Kamu sektörlerinden kadınlar ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında işveren olan beş katılımcı, yönetici olan beş katılımcı, orta düzey çalışan beş katılımcı, alt düzey çalışan beş katılımcı ve çalışma hayatına katılamayan beş katılımcı seçilmiştir. Katılımcıların farklı meslek dallarından olmasına dikkat edilmiştir. Katılımcıların mesleği ile çalıştığı sektörünün uyumlu olup olmadığını tespit edebilmek için katılımcılara mesleği ve yaptığı iş sorulmuştur. Katılımcıların toplam kıdem süresi 6 ay ile 33 yıl arasında değişiklik göstermektedir. Aynı işyerinde çalışılan yıl sayısı ise 2 yıl ile 25 yılı arasındadır. 25 katılımcı ile gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bu demografik bilgiler aşağıda tablolastırılmıştır.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı Numarası	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Durum	Mesleği	Yaptığı iş (Sektör)	Pozisyon	Toplam Kıdem	Aynı Kurum da Kıdem
Katılımcı 1	42	Lise	Bekar	Modelist	Tekstil	İşveren	20 Yıl	3 Yıl
Katılımcı 2	26	Yüksek Lisans	Bekar	Tekstil Mühendisi	Tekstil	İşveren	6 Yıl	4 Yıl
Katılımcı 3	38	Lise	Evli	Büro Yönetimi	E-Ticaret	İşveren	16 Yıl	8 Yıl
Katılımcı 4	57	İlkokul	Bekar	Model Makineci	İmalat	İşveren	32 Yıl	25 Yıl
Katılımcı 5	54	Lisans	Evli	Bankacı	Tekstil	İşveren	33 Yıl	12 Yıl
Katılımcı 6	32	Lisans	Evli	Pazarlama	E-Ticaret	Satın Alma Müdürü	10 Yıl	8 Yıl
Katılımcı 7	47	Lisans	Evli	Muhasebe	Medya	Mali İşler Grup Müdürü	26 Yıl	23 Yıl
Katılımcı 8	29	Yüksek Lisans	Bekar	Çevre Mühendisi	İnşaat	Saha Yönetimi Grup Müdürü	7 Yıl	3 Yıl
Katılımcı 9	34	Doktora	Bekar	İstatistikçi	Yerel Yönetimler	Halkla İlişkiler Müdürü	12 Yıl	10 Yıl

Katılımcı 10	31	Yüksek Lisans	Bekar	Avukat	Hukuk	Yönetici Avukat	9 Yıl	2 Yıl
Katılımcı 11	27	Lisans	Evli	Avukat	Hukuk	Avukat	4 Yıl	3 Yıl
Katılımcı 12	47	Lisans	Evli	Hemşire	Kamu	Memur	26 Yıl	17 Yıl
Katılımcı 13	31	Lisans	Bekar	Orman Mühendisi	Endüstri	Danışman Mühendis	9 Yıl	4 Yıl
Katılımcı 14	29	Lisans	Evli	Polis	Kamu	Memur	9 Yıl	4 Yıl
Katılımcı 15	50	Lisans	Evli	Öğretmen	Kamu	Memur	28 Yıl	6 Yıl
Katılımcı 16	23	Lise	Evli	Büro Yönetimi	Pazarlama	Müşteri Temsilcisi	5 Yıl	4 Yıl
Katılımcı 17	31	Lisans	Evli	Muhasebe	Pazarlama	Satış Danışmanı	4 Yıl	2 Yıl
Katılımcı 18	51	İlkokul	Evli	-	Hizmet	Temizlik Personeli	18 Yıl	2 Yıl
Katılımcı 19	27	Lisans	Evli	Mühendis	İmalat	Kalite Kontrol Görevlisi	4 Yıl	2 Yıl
Katılımcı 20	44	Lisans	Evli	Eğitmen	Kamu	İşçi	6 Yıl	6 Yıl
Katılımcı 21	30	Lise	Evli	Zabit Katipliği	-	Çalışmıyor	-	-
Katılımcı 22	35	Ön Lisans	Evli	Sekreter	-	Çalışmıyor	3 Yıl	-
Katılımcı 23	42	İlkokul	Evli	-	-	Çalışmıyor	6 Ay	-
Katılımcı 24	28	Ön Lisans	Evli	Model	-	Çalışmıyor	8 Yıl	3 Yıl
Katılımcı 25	33	Lisans	Evli	Hemşire	-	Çalışmıyor	5 Yıl	

4.2. Araştırma Bulguları ve Yorum

Bu bölümde görüşme formunda yer alan bilgi sorularına verilen cevaplara ve cevapların analizine yer verilmiştir. Bilgi soruları ile öncelikle kadınların çalışma hayatına katılırken karşılaştığı engeller olup olmadığı ve çalışma hayatında yaşadığı sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte kadınların çalışma hayatında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadığı ve çalışma hayatında uğradığı şiddetin türleri literatür çevresinde yorumlanmıştır. Daha sonra katılımcıların iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin çalışma hayatına etkisi incelenmiştir. Katılımcıların kadın olduğu için karşılaştıkları engeller ve kendilerine engel koyma durumları cevaplar çerçevesinde değerlendirilmiştir. Kadınların demografik bilgileri de göz önüne alınarak

aile içi sorumlulukların çalışma hayatına etkisi ve çalışmaya karşı bakış açıları analiz edilmiştir. Son olarak çalışmanın sosyallik ile ilişkisi ve çalışmanın kadınlara neler hissettirdiği ortaya konulmuştur.

Araştırmanın birinci bilgi sorusu **“Çalışma hayatına katılırken engeller veya zorluklar ile karşılaştınız mı? Karşılaştığınız sorunlara örnekler verebilir misiniz?”** olmuştur. Katılımcıların bu soruya ilişkin görüşleri çalışma hayatına katılırken engeller ile karşılaşan katılımcılar ve çalışma hayatına katılırken herhangi bir engelle karşılaşmayan katılımcılar olmak üzere iki farklı grupta kategorize edilerek değerlendirilmiştir.

Çalışma hayatına katılırken engeller veya zorluklar ile karşılaşan katılımcıların cevapları şu şekildedir:

K1: *“Evet, karşılaştım. İlk başta tecrübesiz olduğum için iş bulmakta çok zorlandım. İlk girdiğim işyerinde sigortamı yapmadılar işi öğreteceğiz dediler. Çalışmaya başlayınca da kadın olduğum için her an işten çıkarabileceğimi işi bir erkeğin öğrenmesinin daha mantıklı olduğunu düşünüp bana bir şey öğretmekten çekindiler.”*

K2: *“Kendi işimi kurarken en büyük engelim ailemdi. Ailem iş kurmanın erkek işi olduğunu ve kadın olarak bu işlere karışmamam gerektiğini düşünürdü. Bu düşünce engeli beni her adımda onlar haklı çıkacak diye korkuttu.”*

K3: *“Ailem üniversite okumamı istediği için liseden sonra çalışmama çok sıcak bakmamıştı. Alanımda tecrübem olmadığı ve bir an önce çalışmak istediğim için farklı sektörde iş hayatına başladım. İki sene kadar sigortasız ve çok düşük bir ücret karşılığında çalıştım.”*

K4: *“İş hayatıma 1989 yılında girdim ve o zamanlar kadınların çalışması bugünkü kadar yaygın değildi. Bu yüzden eşimle çok problem yaşadım. Benim çalışmamı istemiyordu. Eşimin işyeri iflas edince mecbur kaldığı için benim çalışmama izin vermişti. Aynı işyerinde işçi olarak çalışmaya başladık ve eşimin kıskançlığı yüzünden her gün kavga ederdik.”*

K6: *“Yabancı dil yetersizliğim ve tecrübe eksikliğimden dolayı uzun bir süre iş bulmakta zorlandım. Bu süreci kendimi geliştirmeye adanarak bu sorunların üstesinden geldim.”*

K7: “İlk başta tecrübesizlik ve referans eksikliğinden dolayı iyi bir üniversiteden mezun olmama rağmen iş bulmakta zorlandım. Girdiğim ilk işyerinde de en dipten başladım. Fotokopi çekerek, getir götür yaparak. Aynı pozisyonda işe başlayan erkek bir arkadaşımıza bizden yüksek maaş vermişlerdi. Kendimi ispatlama gereği duymuştum.”

K8: “Evet, karşılaştım. Tecrübe eksikliği, dil eksikliği bunlar en temel zorluklardı ama özellikle erkeklere yönelik ilanlar yayınlandığı için kendi alanımda iş bulmakta oldukça zorlandım.”

K13: “Evet, arazi ağırlıklı ve erkeklerin yoğun olarak çalıştığı bir meslek olduğu için çoğu iş başvurum reddedildi. Uzun bir süre iş aradıktan sonra bir tanıdık vasıtasıyla işe girebildim.”

K15: “Evet, mezun olduğumda Fen Edebiyat Fakültesi mezunu olduğum için atamam yapılmadı. 2 yıl sonra atandığımda ise branşım biyoloji olmasına rağmen Güneydoğu’da bir köye sınıf öğretmeni olarak atandım. Hiç eğitim almadığım bir branştı ve birinci sınıf verilerek sorumluluğumu iyice artırdılar. Kurumdaki arkadaşlarımda destek olmak yerine köstek oluyordu.”

K16: “Kendi mezun olduğum bölümde iş bulmam çok mümkün olmadı. Eş-dost torpili ile bir şekilde işe girdim fakat burada da tecrübesizliğimden dolayı az ücretle çalıştırdılar.”

K19: “Evet, mezun olduktan sonra iş arayışında en büyük engelim tecrübe eksikliği oldu. Maddi anlamda sıkışık olduğum bir dönemdi. Kendi alanımda iş bulamayınca bölümüm dışında bir işe girip çalışmaya başladım. Üniversiteden mezun olup fabrikada işe başladığım için herkes acıyan gözlerle bakıyordu ve çok rahatsız oluyordum.”

K20: “Evet, en büyük engelim eşim oldu. Küçük yaşta evlendirildim. Yıllarca beni çalışırsan seni öldürürüm, asla çalışamazsın gibi cümlelerle tehdit eti. Çok kıskanç olduğunu her fırsatta belli ediyordu. Ne zaman iş konusunu açsam evin erkeği benim sen çalışmayacaksın deyip engellerdi. Ben de evdeyken dışarıdan liseyi ve üniversiteyi bitirip Kuran kursu öğretmeni oldum. Sadece kadınların olduğu bir ortam olduğu için eşim çalışmama izin verdi.”

K21: “Evet, bekârken babam çalışmama izin vermezdi. Evlenince de eşim çalışmamı istemedi. Bu yüzden hiç çalışamadım.”

K22: “Evlenmeden önce babam geç saatte eve dönmemi istemezdi. Bu yüzden saati güzel iş bulmakta zorlanırdım. Bulduğum işleri de önce kendi kontrol eder içine sinerse çalışmama izin verirdi. Evlenince de eşim senin çalışmasına gerek yok, sen evde düzeni sağla yeter dediği için çalışamadım.”

K23: “Bekârken küçük bir şehirde yaşıyordum ve kadınların çalışmasına sıcak bakılmazdı. Evlenince de kayınvalidem bir evin bir gelininin çalışmasının uygun olmadığını düşündüğü için eşimi doldurdu ve çalışmama engel oldu. Çocuklar olunca da eşim çalışmama hep karşı çıktı ve evin işlerini yapmam gerektiğini öne sürdü.”

Yapılan görüşmelerde on beş katılımcının çalışma hayatına katılırken engellerle karşılaştığı tespit edilmiştir. Çalışma hayatına katılırken engellerle karşılaşan katılımcıların cevapları incelendiğinde ilk göze çarpan durum tecrübe eksikliği olmaktadır. Katılımcıların çalıştığı sektörler ve meslek dalları farklı olsa bile tecrübeli çalışan arayışı kadınları iş bulma ve yerleşme konusunda zorlamaktadır. Katılımcıların tecrübesiz olarak sosyal haklardan yoksun bir şekilde çalıştırıldıkları ve güvencesiz işlerde istihdam edildikleri görülmektedir. Tecrübeli çalışan arayışları sebebiyle kadınlar kendi alanı dışında çalışmak durumunda kalmaktadır. Katılımcıların iş bulduklarında dahi yükselmede karşılarına engeller çıkarıldığı erkeklerin mesleklerde daha hızlı yükseldiği ve ücretlendirmelerde eşitsizlik olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş başvurularında belirtilen kriterlerin sağlanamaması ve referans eksikliğinden dolayı da çalışma hayatına katılırken zorlandığı görülmektedir. Bazı ilanlarda sadece erkeklere özel alımlar yapılması ve tanıdık vasıtası ile işe alımların gerçekleşmesi bu duruma örnek olmaktadır. Verilen iş ilanlarında özellikle erkeklerin aranıyor oluşu kadınların mesleki toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı durumlara örnek teşkil etmektedir.

Bunun yanı sıra çalışma hayatına katılmak isteyen kadınların en büyük engellerinden biri de aile yapısı ve eşin beklentileri olmaktadır. Toplumda kadınların çalışmasına sıcak bakmayan ve çalışmamanın erkek işi olduğunu düşünen ataerkil yapıdaki aileler kadınların çalışması önünde engel teşkil etmektedir. Ailenin ya da eşin çeşitli sebeplerle çalışma hayatına izin vermiyor oluşu kadınları çalışma hayatından uzak

tutmaktadır. Katılımcıların çocuk bakımı, ev işleri ve yaşlı, hasta bakımı gibi sebeplerle çalışma hayatına katılmasının önüne geçilmeye çalışıldığı görülmektedir. Bazı durumlarda kadınlar bu durumun üstesinden gelirken çoğu kez kaderine razı gelen kadınlar olduğu görülmektedir.

Çalışma hayatına katılırken herhangi bir engelle karşılaşmayan on katılımcının cevapları ise şu şekilde olmuştur.

K5: *“Hayır, karşılaşmadım. Mezun olduktan sonra bir tanıdık vasıtasıyla özel bir bankada işe başladım.”*

K9: *“Hayır, kendi istediğime göre iş arayıp işe girdim”.*

K10: *“Çalışma hayatına katılırken herhangi bir engelle karşılaşmadım. Öğrenciyken bir tanıdığımızın yanında staj görüyordum mezun olunca da orada devam ettim. Kendi işimi kurarken yaşadığım tek zorluk ise maddi zorluk oldu. O kısmı da bankadan kredi desteği alarak hallettim.”*

K11: *“İş bulmakta zorlanmadım ama güvenilir bir işyeri bulmakta sıkıntı yaşadım. İlk iş tecrübem olumsuz sonuçlandı bu yüzden bir tanıdığın yanında çalışmaya karar verdim.”*

K12: *“Hayır, mezun olduktan sonra kamu sınavlarına hazırlanıp atandım.”*

K14: *“Mezun olduktan sonra memur olarak atanabilmek için sınava hazırlandım. Mülakatı geçince de polis memuru olarak atandım. Sadece ilk görev yerim Doğu olduğu için adaptasyon sıkıntısı yaşamıştım”.*

K16: *“Hayır karşılaşmadım, hatta kendi kriterlerime göre seçenekleri eleyp seçim yaptım diyebilirim.”*

K18: *“Benim çalışabileceğim belli işler vardı bende işin ağırlığına göre kendim karar verip çalışmaya başladım.”*

K24: *“Hayır, karşılaşmadım hatta kendim özel sektörde çalışmak istemiştım daha rahat olurum düşüncesiyle”.*

K25: *“Hayır, kendi ülkemde mezun olduktan sonra ajans ile çalışmaya başlamıştım. Türkiye’ye de ajansımın bağlı olduğu işleri yapmaya gelmişim çok beğendikleri için buraya yerleştim.”*

Çalışma hayatına katılırken bir engel veya sorun ile karşılaşmayan katılımcıların cevapları incelediğinde tanıdık vasıtasıyla işe rahatlıkla başlamanın bu durum üzerinde oldukça etkili olduğu görülmektedir. Referans eksikliği bazı katılımcılarda bir sorun teşkil etmekten bazı katılımcılar referansları sayesinde avantajlı olmaktadır. Bunun yanı sıra atama oranları yüksek memurluklarda mesleğe giriş ve başlama konusunda sıkıntı yaşanmadığı memurlukta farklı şehirlerde çalışmaya başlamanın olumsuz etkisinden bahsedilmiştir. Herhangi bir engelle karşılaşmayan kadınların kendi isteklerine göre seçim yapıp işe başladıkları durumlar az da olsa tespit edilmiştir.

Araştırmanın ikinci bilgi sorusu “ **Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığınız durumlar oldu mu?**” olmuştur. Katılımcıların bu soruya ilişkin görüşleri çalışma hayatında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan katılımcılar ve çalışma hayatında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmayan katılımcılar olmak üzere iki grupta değerlendirilmiştir.

Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan katılımcıların cevapları şu şekildedir:

K1: *“Aynı pozisyonda çalıştığım erkek arkadaşımın onun ev geçindirdiği aile babası sorumluluğu olduğu gerekçesiyle benden yüksek maaş vermişlerdi.”*

K2: *“Bazen üretici firmalar ile iletişime geçerken sen kadınsın bizim kadar pratik düşünemezsin, sen estetik bakarsın, sen merhametli düşünürsün gibi tavırlarla karşılaşıyorum. Maliyet konularında beni önemsemezken estetik konularda benim fikirlerimi daha ön planda tutuyorlar.”*

K4: *“Evet, kadın olduğum için bu işi nasıl kurduğumu sürekli konuşuyorlardı. İstanbul’da kapitone koltuk tasarımı yapan tek kadın bendim. Haliyle diğer firmalar beni görmezden gelmeye çalışırdı.”*

K5: *“Evet bankada çalışırken yöneticim çok varlıklı müşterilerle özellikle kadın olarak bizim ilgilenmemizi hatta üstü kapalı bir şekilde kur yapıp ikna etmemizi bile*

isterdi. Ama terfi zamanı gelince erkekler daha hızlı yükselir bize siz kadınsınız her an işten ayrılabilirsiniz gözüyle bakarlardı.”

K6: “Evet, bazı kumaş türlerini almaya gitmem gerektiğinde firmam beni göndermiyor. Olaylara duygusal baktığımı, beni kolay kandırdıklarını düşündükleri için aynı pozisyondaki erkek arkadaşımı gönderiyorlar.”

K7: “Evet, bir üst pozisyon için benimle aynı görevi yapan erkek arkadaşımı yükselttiler. Bunun gerekçesini de erkeklerin ev geçindirme sorumluluğu ve yönetici rolünde olarak kadınlardan üst pozisyonlarda olması gerektiğini benim süt iznim, analık iznim olabileceğini, sürekli çalışamayacağımı belirten ataerkil cümleler ile ifade ettiler.”

K8: “Mühendislikte bu durum çok fazla yaşanıyor. Genelde erkekleri daha güçlü, dayanıklı olarak gördükleri için saha başı işlere erkekleri gönderip bizi ofis işlerinde bırakıyorlar. Kadın olduğumuz için bizim ofis işlerinde daha başarılı olacağımızı düşünüyorlar. Bazen de toplantılara erkek çok diye beni götürmedikleri olurdu.”

K9: “Evet, bir proje için sunum yapmak istediğimde bir kadın yöneticim kadın çalışanların bu tarz işleri yapamayacağını projenin benden alınıp aynı pozisyondaki erkek arkadaşına verilmesinin daha uygun olacağını söylemişti ve projeyi benden aldılar.”

K11: “Evet, ofisin angarya işlerini, basit evrak işlerini, erkekler boş iş olarak gördüğü için bana yaptırıyorlar. Hatta davaların önem derecesine göre de cinsiyet ayrımcılığı yapıyorlar.”

K12: “Aslında kadınların yoğun olarak çalıştığı mesleklerden birine sahibim. Çok sorun yaşıyorum diyemem ama bazı muhafazakâr aileler kadınlara iğne yaptırırken bile kadın hemşire, kadın doktor istiyor. Bunun dışında çok nadir de olsa bazı erkek hastalar kadınlardan çekinip erkek hemşire istiyor.”

K13: “Evet, hemen hemen her gün. Erkekler daha kalabalık sayıda olduğu için bütün arazi işlerine onları yazıyorlar. Beni çoğunlukla ofisteki evrak işlerinde bırakıyorlar.”

K14: *”Genellikle polisliğin erkek mesleği olduğu yönünde psikolojik baskı yapılıyor.”*

K16: *“Evet, kalıyorum. Telefon görüşmelerinde karşı taraf erkek ve çok sinirli ise genelde kadın çalışanlara bağlıyorlar. Müşterileri kibar bir şekilde ikna etmemiz, sakinleştirmemiz ve sorunları çözüme kavuşturmamızı istiyorlar. Tabi her zaman mutlu son ile kapatamıyoruz telefonları, müşterilerden sırf kadın olduğumuz için duyduğumuz argo cümleler de oluyor.”*

K19: *“Evet, kalıyorum. Aynı pozisyonda çalıştığım erkek arkadaşlarım tarafından özellikle kadınların böyle çalışmaya uygun olmadığı, vardiyalı çalışmanın kadınların aile yaşantısını zorlayacağı kendime daha uygun işler bulmam gerektiği gibi psikolojik baskı uyguluyorlar. Her sene terfi alma zamanı geldiğinde de erkekler çok daha kolay yükseliyor.”*

K20, K21: *“Ailem ve eşim çalışmanın erkek işi olduğunu düşündükleri için çalışmama izin vermediler.”*

K22: *“Evet, olmuştu. İşlemlerde bir hata çıksa hemen benim yaptığımı kadın olduğum için işi eksik ya da yanlış yapabileceğimi düşünmüşlerdi.”*

K23: *“Eşim ve eşimin ailesi evin tek gelini olduğum için çevre ne der kadın çalışır mı, ev işlerini kim yapar ve bize kim bakar gibi düşünceler ile benim çalışmama izin vermediler.”*

Verilen cevaplar analiz edildiğinde on sekiz katılımcının çalışma hayatında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı görülmektedir. Bu durumun altında çeşitli sebepler yatmaktadır. Ataerkil bakış açısıyla çalışan kurumlar, erkeklerin aile reisi olduğu düşüncesiyle terfilerde önceliği erkeklere vermektedir. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlardan biri olan yükselmede ve ücretlendirmede eşitsizlik burada da karşımıza çıkmaktadır. Aynı şekilde kuvvet gerektiren işlerde erkeklerin çalışmasını, daha basit gördükleri işlerde de kadınların çalışması gerektiğini düşünerek hareket ettikleri için iş dağılımında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı görülmektedir. Kadınlara meslek seçimleri ya da çalıştıkları iş sebebiyle psikolojik baskı yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte kurumlarda kadınlara öncelik verilmemesinin bir diğer

sebebi de kadınların analık izni, süt izni gibi izinlerinin olması sebebiyle pozisyonun boş kalmasını istememeleri olmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında kadınların işten çıkarmada eşitsizliğe maruz kaldığına, erkeklerin cam bir asansör ile yükselirken kadınların aşması gereken duvarlar olduğuna değinmektedir.

Ataerkil düşüncelerin yaygın olduğu toplumlarda erkeklerin kadınlardan konum ve güç olarak üstün olması gerektiği düşünülmektedir. Hatta üç katılımcının eşinin çalışmasına izin vermeyerek çalışmanın erkek işi olduğunu belirtmesi de bu sebeptendir. Toplumun kadına yüklediği roller gereği aileler kadınların ev işlerinden, çocuk, hasta ve yaşlı bakımından sorumlu tutulması gerektiği şeklinde düşünülmektedir.

Verilen cevaplar neticesinde kadınların erkekler gibi üst düzey işlerde başarılı olamayacağı düşüncesinde olduğu da gözlemlenmektedir. Kadınların kolay ikna edilebilen ve hassas bir yapıda oldukları düşüncesiyle bazı işlerden uzak tutulması da bu durumu ortaya koymaktadır. Kadınlara karşı önyargılı bir şekilde yaklaşılması kadınların çalışma hayatında karşısına cam tavan engeller çıkarıldığını göstermektedir. Bununla birlikte kadın yöneticilerin çalışanlarına daha eleştirel ve güvensiz yaklaştığı durumdan bahsedilmektedir. Bu bulgu kraliçe arı sendromu belirtileri taşımaktadır. Bu duruma karşı olarak bazı işlerde de kadınların özellikle çalışmasını isteyen kişilerin de var olduğu görünümçülüğe maruz bırakıldıkları görülmektedir. Bu çok istisnai durum olmakla birlikte altında yine ataerkil düşünceler yattığı düşünülmektedir.

K3, K10, K15, K17, K18,K24, K25 numaralı katılımcılar toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadığını ifade etmiştir.

Araştırmanın üçüncü bilgi sorusu **“Çalışma hayatınızda şiddete (psikolojik, cinsel, siber, fiziksel, ekonomik) uğradınız mı? Bu durumdan sonra ne yaptınız?”** olmuştur. Bu soruya verilen cevaplar psikolojik şiddete uğrayan katılımcılar, cinsel şiddete uğrayan katılımcılar, siber şiddete maruz kalan katılımcılar, fiziksel şiddete uğrayan katılımcılar ve ekonomik şiddete uğrayan katılımcılar olarak beş grupta kategorize edilmiştir.

Çalışma hayatında psikolojik şiddete uğrayan katılımcıların cevapları şu şekildedir:

K1: “....hemcinslerim tarafından çok fazla psikolojik şiddete maruz kalıyorum. Bekâr ve başarıyı yakalamış bir kadın olduğum için bana kötü damgalar yapıştırmak istiyorlar. Çevreden gelen bu söylemler beni yıpratıyor. Duymazdan gelip çalışmaya devam ediyorum.”

K6: “Aynı pozisyonadaki arkadaşlarımla aramızda bir rekabet söz konusu oluyor ve herkes açık arama, ezik hissettirme peşine düşüyor. Bu duruma alışmaya başladığımı ve insanlarda açık aradığımı fark edince gidip arkadaşlarımla konuştum. Sağlıklı bir iletişim dili kurmaya birlikte hareket etmeye özen gösteriyoruz sayılır.”

K7: “İşe ilk girdiğim yıllarda beni görmezden geliyor, konuşunca önemsemiyorlardı. Bu durum kendimi kötü hissettiriyordu. Başaramıyor düşüncesine kaptırıyordum. Gecelerce beni istemiyorlar diye ağladım. Daha sonra iş değiştirdim ve orada herhangi bir sıkıntı ile karşılaşmadım.”

K11: “....aynı kurumdaki diğer avukatlar yalakalık yaparak patronumuza sırnaşırdı. Ben böyle olmadığım için beni aralarına dâhil etmek istemezlerdi. Beni çağırmadan yemek yemeye giderlerdi. Kendimi çok dışlanmış ve yalnız hissediyordum. İşveren tanıdık olduğu için görmezden gelip çalışmaya devam ettim.”

K13: “Erkeklerin daha fazla olduğu bir meslek olduğu için genelde ortamlarına beni dâhil etmiyorlar. Kendimi dışlanmış hissediyorum, bazen dile getiriyorum bazen de umursamıyorum.”

K14: “Hem sosyal çevremden hem iş çevremden polisliğin erkek mesleği olduğuna dair birçok düşünce ile karşılaşıyorum. Hatta cinsiyetimi yeterince temsil edemeyeceğimi söyleyenler dahi oluyor. Önceden herkesi cinsiyet ayrımcılığının yanlış olduğuna inandırabilmek isterdim şimdi hiçbirini önemsemiyorum.”

K15: “28 Şubat sürecinde başörtüsü zulmünden dolayı dışlandım ve psikolojik şiddete maruz kaldım. Bu durum beni ve ailemi fazlasıyla yıprattı. Yasal zeminde kendimizi korumaya çalıştık. Bizi dışlayan okul yöneticisinin açığa alınmasına yönelik şikâyetle bulunduk ve haklı görüldük.”

K16: “Evet, işyerimde psikolojik şiddete maruz kaldım. Kendimi çok yıprattığım için işten ayrılmak istedim. Ancak işverenim buna izin vermedi, güvendiği bir çalışanı

olduğumu beni kaybetmek istemediğini dile getirdi ve duruma müdahale ederek sorunu çözdü.”

K17: *“Yöneticilerim ve kıdemli diğer çalışanlar tarafından kendimi yetersiz hissetmeme sebep olacak durumlar yaşadım. Baskılar ile beni yıldırmaya çalışıyorlardı. Kıdemli çalışanlar benden küçük olduğu halde bana üstünlük kurmaya çalışırdı en çok bu durum zoruma gidiyordu. Paraya ihtiyacım olduğu için ses çıkarmadan çalışmaya devam etmek zorunda kaldım.”*

K20: *“Öğrenciler sürekli diğer öğretmenler ile kıyaslıyordu. Kendimi onlarla yarışmak zorunda hissediyordum. İlk zamanlar üzüliyordum modum düşüyordu ama yıllar geçince insanları memnun etmenin zor olduğunu anladım.”*

K22: *“İşyerindeki arkadaşlarım sürekli beni ne kadar bakımsızsın, kadın gibi gözükmüyorsun, modası geçmiş şeyler giyiyorsun gibi cümlelerle dışlıyorlardı. Her gün işe ağlayarak gidiyordum. Başka bir iş bulamam diye sessiz kalıp çalışmaya devam ettim.”*

Psikolojik şiddete maruz kalan katılımcıların cevapları incelendiğinde katılımcıların kendilerini yetersiz, özgüvensiz ve kırılmış hissettiklerini dile getirdikleri görülmektedir. Katılımcıların psikolojik şiddete çalışma arkadaşlarından, yöneticilerinden ve sosyal çevresinden maruz bırakıldıkları göze çarpmaktadır. Katılımcıların hemcinsleri tarafından da psikolojik şiddete maruz kaldığı durumlar gözlenmiştir ve tüm bu duygusal baskıların çalışma hayatını olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Bazı katılımcılar bu duruma ses çıkarabilmişken bazı katılımcıların maddi kaygılar, geçim sıkıntısı gibi sebeplerle görmezden gelmek zorunda kaldığı görülmektedir.

Çalışma hayatında cinsel şiddete maruz kalan katılımcıların cevapları ise şu şekildedir:

K1: *“İş yaptığım firmalardan biri bana cinsellik teklif ederek fiyatlarda yardımcı olacağını söylemişti. Piyasada beni kötü tanırılar diye korkumdan ses çıkaramamıştım.”*

K8: “Tahrik edici birçok konuşmaya maruz kalıyorum. Çalıştığım bölümde sadece iki kadınız. Geri kalan personeller hep erkek. Sınırı aşanları direk şikâyet ediyorum. Ama bir şey yapılmadığını gördükçe kendim üstesinden gelmeye çalışıyorum.”

K11: “Mezun olduktan sonra kendi imkânlarımla bir işe girmiştım. Başlarda patronumun davranışlarından şüphe etmeye başlamıştım ama zaman geçtikçe emin oldum. Zaman geçtikçe bana temas etmeye, yakınlaşmaya başlamıştı. En son beni sıkıştırıp cinsel isteklerine zorlamaya kalkınca koşarak çıktım ve bir daha oraya gitmedim. Şikâyet de ettim ama bir şey olmadı”

K19: “.....İşyerine servisle gidiyorduk. Yanıma oturan erkek arkadaşım bir gece serviste bana dokunmaya ve rahatsız edici konuşmalar yapmaya başladı. Neye uğradığımı şaşırđım. O an onu ittim yer değıştirdim ama herkes beni yanlış anlar diye susup çalışmaya devam ettim.”

K23: “Bir mobilya firmasına günlük temizliğe gitmişim. Oradaki çalışan bana yakınlaşmaya, özel bölgelerime dokunmaya çalışınca hemen oradan uzaklaştım. Kimseye bir şey diyemezdım çünkü eşimden habersiz temizlik işine gidiyordum.”

K25: “Mankenlikte bunu göze almamız gerektiğı gibi bir düşünce var ama sayısız cinsel şiddete maruz kalıyordum. Özellikle özel çekimlerde çok fazla oluyordu. Tabi ki ben karşılık vermiyordum ama şikâyet etsem bile bir şey olmayacağını biliyordum.”

Erkek çalışanların pozisyon farkı olmadan kadınlara cinsel teşebbüste bulunmaları işyerinde cinsel şiddeti ortaya çıkarmaktadır. Katılımcıların iş ortamında istenmeyen söz ve davranışlara maruz kaldığı görülmektedir. Katılımcıların yanıtları değerlendirildiğinde birçok kadının ses çıkarsalar dahi bir şey olmayacağını bildikleri için ses çıkarmadığı, olayı kimseye duyurmadığı görülmektedir. Katılımcıların sessiz kalma sebeplerinden biri de toplumda erkeklerin üstün görülmesinden kaynaklanmaktadır. Ataerkil yapıda kadınlar güçsüz erkekler güçlü konumda değerlendirilmektedir. Bu yüzden kadınlar işten ayrılma ya da çevreden yanlış tanınma konusunda zorda kalacaklarını bildikleri için kendilerini korumayı tercih ederek sessiz kalmaktadır. Şikâyet eden bir katılımcının da sonunda karşı tarafa bir yaptırımını olmadığını söylediğı görülmektedir.

Çalışma hayatında siber şiddete maruz kalan katılımcıların cevapları da şu şekilde olmuştur:

K3: “.....Yaptığım iş gereği sosyal medyada ön planda olan bir kadını ve her gün en az üç taciz mesajına maruz kalıyorum. Sosyal medya da ön planda olduğumu bilince buna susarım sanıyorlar ama hepsini ifşa edip şikâyetçi oluyorum.”

K6: “... Yaklaşık altı ay boyunca takıntılı biri beni sosyal medya hesaplarımdan sürekli tehdit etti, taciz mesajları attı. İşe bile tek başıma gidemedim korkudan. Engelledikçe başka hesaplardan ulaşıyordu. Ben de bütün sosyal medya hesaplarımı kapattım.”

K24: “ Bir müdahale sırasında hasta yakını bana evli olduğumu bildiği halde yaklaşmak istedi ve beni bütün sosyal medya hesaplarımdan onunla kaçmazsam öldürmekle, herkese rezil etmekle tehdit ediyordu. Bu durumu önce eşime paylaştım ve o da çok sinirlendiği için işten ayrılmamı istedi. Bu durum yüzünden benim çalışmama izin vermiyor.”

K25: “...Şu an çalışmadığım halde her sosyal medya kanalından bana ulaşip usulsüz mesajlar gönderiyorlar. Çalıştığım dönemlerde yapılan model çekimlerimi yayıp üzerine tahrik edici şeyler yazanlar oluyor. Mesaj göndermeyi kapatıyorum. İstek atıyorlar. Önüne geçemiyorum yani bu durumun. Hayati tehdit olmadığı sürece görmezden geliyorum diyebilirim.”

Sosyal medya kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte ortaya yeni bir şiddet türü olarak siber şiddet çıkmıştır. Diğer şiddet türünden daha geç ortaya çıkmış olmasına rağmen bu şiddet türüne katılımcıların maruz kaldığı görülmektedir. Sosyal ağlar üzerinden katılımcıların sürekli rahatsız edilmesi ve bu durumda ısrarcı olunmasının işten ayrılmaya kadar varan olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Sosyal medyada kişilerin mesaj atıp rahatsız edilmesi, katılımcılara ait görüntülerin yayılması ve zorbalık yapmaya devam edilmesi katılımcıları psikolojik açıdan yıpratmakta ve korku ile yaşamasına sebep olmaktadır. Bu durumun kadınların çalışma hayatından uzaklaşmasına ya da şüphe ile devam etmesine sebep olduğu düşünülmektedir.

Çalışma hayatında ekonomik şiddete maruz kaldıklarını dile getiren katılımcıların cevapları aşağıda yer almaktadır:

K4: *“İşe başladığım ilk yıllarda eşim benden maaşımı alır bana sadece masraflar için para verirdi. Sessiz kalırdım. Çünkü biz de öyle gördük annelerimizden.”*

K5: *“...Ödenmeyen mesailerim de olurdu. Fazla çalıştırıldığım halde emeğimin karşılığını alamadım.”*

K9: *“Maaşlarımız çok geç ödenirdi. Bize birden fazla iş yaptırıp ödemelerimiz eksik yaparlardı. Bu durumla ilgili şikâyetimizi dile getirdiğimizde de işinize geliyorsa çalışın gibi söylemlerle karşılaştık.”*

K10: *“İşten ayrılıp kendi ofisimi açma sebebim ekonomik şiddet oldu. İşverenimiz maaşlarımızın yarısını elden öder yarısını hesaptan öderdi. Sigortamızı düşük gösterir, prim ödemelerimizi de yıllarca yapmazdı. Bizden aldığı dosyaların ödemelerini bile yapmazdı. Bu yüzden istifa ederek kendi ofisimi açtım.”*

K11: *“...İşe ilk girdiğim yıl tecrübem olmadığı için asgari ücretten düşük bir ücretle ve sigortasız olarak çalıştım. Beş ay boyunca tanıdık oldukları için ses etmedim. Daha sonra konuşup zam ve sigorta istedim ve yapıldı yoksa işten ayrılacaktım.”*

K13: *“...Ekonomik olarak ta ailem ilk yıl benim maaşımı alıyordu kendi borçlarını ödemek için. O zamanlar çok ses çıkaramamıştım. İş değiştirtince bu duruma izin vermedim.”*

K17: *“...Eşim maaşımı borçları ödemek için alır bana harçlık verirdi. Borcumuz olduğu için mecbur parayı veriyordum. Mutsuz olduğum halde çalışmaya devam etmemi istiyordu.”*

K18: *“İki pozisyonluk iş yaptığım halde tek maaş alıyordum. Yaptığımız işleri küçümsedikleri için bize sürekli emir vererek mecbur bırakırlardı. Çocuklarımı okuttuğum için mecburen susuyordum.”*

K19: *“...Maaşımı içinden çok az bir miktar alarak ağabeyime veriyordum. Onun borçlarını ödemek için apar topar alanım dışı bir işe girmek ve çalıştığımı ona vermek zorunda kaldım. Aile baskısı olduğu için bu duruma karşı çıkamıyordum.”*

K21: “*Babam ve eşim çalışmama izin vermediği için ekonomik özgürlüğüm yok. Aile yapım ses çıkarmaya uygun değil. Bu yüzden susuyorum.*”

K22: “*...Eşim çalışmama izin vermediği için artık çalışamıyorum. Çalışmak istesem çocuk bakımı, ev işleri gibi şeyleri öne sürüyor ve karşı çıkıyor. Bu durumu kabullenmek zorunda kaldım.*”

K23: “*...Eşimden habersiz gittiğim günlük işlerden paramı vermeyenler olurdu. Defalarca gidip istememe rağmen alamazdım. Eşimin haberi olmadığı için kimseye bir şey diyemezdim.*”

K24: “*...Eşim artık çalışmamı istemiyor. Maddi durumunun iyi olduğunu benim sadece aile yaşantısı ile ilgilenmemi istiyor. Çalışmamak zoruma gidiyor ama çalışmak isteyince boşanmak ile tehdit ediyor.*”

K25: “*...Evlendikten sonra eşim artık çalışmamı istemedi. Beni çok kıskandığı için mesleğimi yapmama izin vermiyor. Sürekli konuşup ikna etmeye çalışıyorum ama onların aile yapısına ters olduğu için ailecek karşı çıkıyorlar.*”

Katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde on dört katılımcının ekonomik şiddete maruz kaldığı görülmektedir. Beş katılımcı eşinin ve ailesinin izin vermemesi sebebiyle çalışma hayatına katılamamaktadır. Ataerkil toplumlarda yaygın olarak görülen kadınların yeri evidir, kadınlar çalışmaz gibi söylemler kadınların çalışma hayatına karışmasına engel oluşturmaktadır. Bu durum karşısında kadınlar ses çıkarmak istediklerinde eşleri ya da aileleri tarafından yalnız bırakılmakla tehdit edilmekte ve dışlanmaktadır. Bununla birlikte paranın erkekte olması gerektiğini düşünen eşler katılımcıların maaşlarını ellerinden alarak onlara kendi maaşından harçlıklar vermektedir. Emek verip kazandıkları ücretleri kendi isteklerine göre harcayamamak katılımcıları psikolojik olarak yıpratmakta ve işte tatmin olma duygusundan uzaklaştırmaktadır. Katılımcıların ekonomik özgürlükleri kısıtlanmakta ve katılımcılar üzerinde hâkimiyet kurulduğu gözlemlenmektedir. Bunun yanında iki katılımcının da ailesinin borçları sebebiyle zorla çalışma hayatına katıldığı kendi istekleri dışında çalışmaya devam etmek zorunda oldukları görülmektedir. Bu durumda katılımcıların çalışmaya karşı kötü

duygulara sahip olmasına ve potansiyelinin altında çalışmaya mecbur bırakılmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

K19 bu sorunun devamında “*Çalıştığınız halde kendinizi ekonomik olarak özgür hissetmediğiniz oluyor mu, oluyorsa neden?*” sorusunun sorulmasını istemiştir. Devamında çalıştığı parayı ağabeyine verdiği için kendini özgür hissedemediğini ve parasını kendi isteklerine göre kullanamamasının onu çok yıprattığını ayrıca çalışmadan uzaklaştırdığını dile getirmiştir.

Görüşme yapılan katılımcılardan çalışma hayatında ekonomik olarak haksızlığa uğradığını dile getirenler olduğu da görülmektedir. Kadınların fazla çalıştırılıp ücretlerinin eksik ya da geç ödenmesi kadınların meslekleri üzerinde de ekonomik şiddete maruz kaldıkları durumları göstermektedir.

Bu sorudaki son kategori olan çalışma hayatında fiziksel şiddete maruz kalan katılımcıların cevapları da şu şekildedir:

K2: “*Bir firmada satış danışmanı olarak çalışırken aynı pozisyondaki erkek arkadaşımla bir müşteri yüzünden tartıştık ve beni kolumdan tutup duvara ittirdi. Bu durumu müdür bey gördüğü halde müdahale etmedi ve erkek arkadaşı sakinleştirmeye çalıştı. Haksızlığa tahammül edemediğim için paraya ihtiyacım olduğu halde o gün istifa edip ayrıldım.*”

K5: “*Bankada çalıştığım dönemde bir müşterimize kredi çıkmadığını söylediğimde çok sinirlendi ve bana küfür ederek kalemligi fırlattı. O an çok paniklemiş şok olmuştum ama şikayetçi olmadım.*”

K12: “*Bir hasta yakını tarafından fiziksel şiddete uğradım. Beni kolumdan tutup yere fırlattı. Arkadaşlarım müdahale etti duruma ben de şikâyetçi oldum. Bazı durumlarda hala üzerimize yürüyenler oluyor ama olay büyümeden sakinleştirmeye çalışıyoruz.*”

K18: “*...Patronumun alacak verecek olayları yüzünden bir gün ofisi bastılar. Patronumuzun olmadığını görünce çalışma arkadaşımı bacağından silahla vurdular. Bana da tokat attılar. O gün direk istifa edip işten ayrıldım.*”

Katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde şiddet ile doğrudan burun buruna gelen fiziksel olarak zarar gören katılımcılar olduğu görülmektedir. Fiziksel şiddet ile karşılaşan katılımcıların bu durum karşısında sessiz kalmadıkları bu duruma karşı tavır sergiledikleri görülmektedir. Yapılan görüşmelere bağlı olarak şiddeti uygulayan kişilerin karşı cinsten olduğu, güçler karşısında orantısızlık ve haksızlık olduğu belirtilmektedir. Çalışma hayatında fiziksel şiddete maruz kalan katılımcıların sadece fiziksel olarak zarar görmedikleri bu durum karşısında psikolojik olarak da yıprandıkları düşünülmektedir.

Araştırmanın dördüncü bilgi sorusu “**Çalışma hayatınızda iş arkadaşlarınızın size karşı davranışları ne şekildedir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecinizi nasıl etkiliyor?**” olmuştur. Katılımcıların çalışma arkadaşlarıyla iyi geçindiklerinde olumlu bir atmosferde çalıştıkları, çalışma arkadaşlarıyla aralarında huzursuzluk varsa olumsuz bir atmosferde çalıştıkları görülmüştür. Bu konuda katılımcıların ortak düşünceye sahip oldukları varsayılarak tek kategoride değerlendirme yapılması uygun görülmüştür.

Katılımcıların bu soruya verdiği yanıtlar şu şekildedir:

K1: “Eğer işyerinde sevdiğim arkadaşlarım olursa o işe severek gidiyorum, mutlu uyanıyorum ve mutlu çalışıyorum. Ama bana karşı kötü duygular taşıdığını bildiğim kadınlarla aynı ortamdaysam sadece vakit doldurmak için mutsuzca çalışıyorum.”

K2: “İş arkadaşlarımla aram iyi olduğunda zaman nasıl geçiyor anlamıyorum. Ortam huzur veriyor. Samimi ve sıcak geliyor ama biraz modumu düşürecek biri olduğunda aynı ortamda olmamak için ekstra çaba sarf ediyorum.”

K3: “Ekibimle aram iyi, güzel bir atmosfer yakaladık. Mutlu bir şekilde çalışıyorum.”

K4: “Karşılıklı bir aile gibi bakıyoruz birbirimize bu yüzden olumlu etkiliyor.”

K5: “Bankada ne kadar müşteri kazandırırsan o kadar prim kazanıyorsun bu durumda çalışanlar arasında rekabet, çekememezlik oluyor. Aynı ortamda bir gerginlik oluyordu. Şimdiki işimde bu duruma dikkat ediyorum. Çünkü çalışanlar ne kadar iyi anlaşırorsa ortam o kadar samimi oluyor.”

K6: “Her şeyin benden geçtiğini bilen kadın arkadaşlarım ile çıkara bağlı bir ilişkimiz var. Yükseldikçe kadınlar arasında çekememezlik ve sahte gülümsemeler oluyor. Arkamdan konuştuklarından eminim ama bende iş düzenini bozmamak adına görmezden geliyorum. Bu durumda erkekler ile çalışmak daha verimli bir ortam sağlıyor.”

K7: “Benzer pozisyondaki iş arkadaşlarımla aramızda rekabet oluyor bazen ama bu bizim ilişkimizi canlı tutuyor. Kıvamında bir iş ilişkisi diyebilirim.”

K8: “Aynı pozisyondaki arkadaşlarımla genelde sorun yaşamıyorum ama alt pozisyondaki erkek çalışanlar kadınsın sen bize iş öğretmezsin gibi şeyler söylediğinde ortam gerginleşiyor. Gergin olunca diğer işlerdeki verimim düşüyor.”

K9: “Genel olarak ekip çalışmasına önem veren samimi bir iş ortamına sahibim. Bu bizim hızlı ilerlememizi ve mutlu çalışmamızı sağlıyor.”

K10: “İş arkadaşlarımla ortamım her zaman olumlu olmuştur. Kötü durumlarda bile onlarla çalışmak beni motive ederdi ve mutlu çalışırdım.”

K11: “Çalışma arkadaşlarımla aramın iyi olması işe enerji gelmemi ve verimli çalışmamı sağlıyor. Bazen ortamı bozan insanlar olduğunda ise o ortamdan bir an önce uzaklaşmak istiyorum.”

K12: “Mesela nöbete yazıldığım arkadaşım iyi anlaştığım biriye mutlu oluyorum, saat nasıl geçiyor çalışırken anlamıyorum. Ama bana karşı davranışlarından hoşlanmadığım biri olunca strese giriyorum, gözümde büyütüyorum ve saatler geçmek bilmiyor.”

K13: “Erkeklerin fazla olduğu bir yerde çalıştığım için çoğu sohbet ortamından uzak kalıyorum. Bu da bana kendimi yalnız hissettiriyor. Saatim dolsun eve gideyim diye bakıyorum.”

K14: “Birlik beraberlik içinde yaklaşıyoruz birbirimize. Evden çok mesaideyiz iyi anlaşmamak ızdırıp olur zaten bu yüzden herkes bir şekilde idare edip çalışmasına güzelce devam ediyor.”

K15: “İlk atandığım okulda çok zorlanmışım. Ortamdan dışlanmışım ve mesleği bırakma derecesine gelmişim. Şimdiki okulumda güzel bir atmosfer var ve ben de mutlu çalışıyorum.”

K16: “İş ortamını olumsuz etkileyen bir hemcinsim olduğu için işi bırakmak istemişim. Ortamda kötü biri olunca haliyle enerjiniz bitik çalışıyorsunuz. Bu durum düzeldiği ve diğer arkadaşlarımla iyi anlaştığım için gönül rahatlığıyla mutlu bir şekilde çalışıyorum.”

K17: “Arkadaşlarımla etkisi kişisine göre değişiyor. Bana karşı çekememezlik yaptığını düşündüğüm hemcinslerim biri beni geriyor ve çalışmaktan soğuyorum. Ama bana destek olan arkadaşlarım olunca işi daha çok sahiplenerek yapıyorum.”

K18: “Bana güzel yaklaşan insanlar emir verse bile zoruma gitmeden yapardım. Ama bazı kadın yöneticilerim olurdu azarlayarak iş yaptırırlardı. Öyle durumlarda param olsa bir dakika bile çalışmak istemezdim.”

K19: “İşyerindeki kadın arkadaşlarımla aile olduk diyebilirim. İş dışında da birbirimizle vakit geçiriyoruz. Bu da işte enerjik ve verimli olmamızı sağlıyor.”

K20: “Aile gibi bakıyoruz birbirimize. Bu yüzden güvende ve mutlu çalışıyorum.”

K22: “İş arkadaşlarımla aram iyi değildi ve bir an önce mesaimi doldurup eve gitmek isterdim.”

K23: “Bazen günlük temizliğe giderdim. Biraz küçümseyerek baktıkları hissettiğimde o işi yapma hevesim kaçardı.”

K24: “Birbirimize karşı saygılıydık ve güzel bir atmosferde çalışırdık.”

K25: “İş ortamında da çok sahip çıkardık birbirimize. Her zaman birbirimizi düşünerek hareket ederdik. Bu düşünce aramızdaki bağı iyice güçlendirdi ve mutlu halde çalıştık. İştten ayrılalı yıllar oldu hala görüşüyorum.”

Verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların iş arkadaşlarıyla iyi geçinmesinin çalışma sürecini olumlu etkilediği, iş arkadaşlarının olumsuz yaklaşımının çalışma sürecini kötü etkilediği görülmektedir. Katılımcıların iş arkadaşlarının iyi davranışlar sergilemesi çalışma sürecinin samimi, içten bir ortamda sürdürülmesini ve işte daha

verimli çalışmayı sağladığı görülmektedir. Katılımcılar iş arkadaşlarıyla olumlu bir atmosferde çalıştıklarında iş yükünün azaldığını ve sağlıklı ilişkiler kurmanın çalışma hayatına olumlu etkisi olduğunu belirtmektedir. Bu yüzden iş arkadaşlarının çalışma hayatında önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Bunun zıttı durumlarda yani iş arkadaşlarının olumsuz davranışları karşısında katılımcılar çalışmaya karşı negatif düşüncelere kapılmakta ve sadece görevini yerine getirip gitme düşüncesiyle çalıştıklarını belirtmişlerdir. K18 ve K23'ün verdiği yanıtlar incelendiği katılımcılara yönelik kraliçe arı sendromuna ilişkin davranışlarının belirtileri olduğu görülmektedir. Bununla birlikte K1, K6 ve K16'nın özellikle hemcinsleri tarafından çalışma sürecini olumsuz etkileyecek davranışlar olduğu ve bu tutumun çalışma hayatındaki katılımcıları kötü etkilediği görülmektedir. K6 bu yüzden erkekler ile çalışmanın daha olumlu olduğunu söylerken K8 ve K13 ise özellikle erkekler tarafından kötü davranışlara maruz kaldığını ve iş hayatında motivasyon kaybettiğini belirtmiştir. K21 çalışma hayatına hiç katılamadığı için bu soruyu cevaplandıramamıştır.

Araştırmanın beşinci bilgi sorusu **“Çalışma hayatınızda yöneticilerinizin size karşı davranışları ne şekildedir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecinizi nasıl etkiliyor? Yönetici iseniz çalışanlarınıza yaklaşımınız ne şekildedir?”** olmuştur. Bu soruya cevap veren katılımcılar çalışma hayatına işveren ve yönetici olarak katılan katılımcılar ile çalışma hayatında çalışan rolünde olan katılımcılar olarak iki kategoride değerlendirilmesi uygun görülmüştür. K21 ve K23 bir yönetici ile çalışma fırsatı bulamadıkları için bu kategorilere dâhil edilememiştir.

Çalışma hayatına işveren ve yönetici olarak katılan katılımcıların verdiği cevaplar şu şekildedir:

K1: *“Kadın yöneticilerim beni erkeklere oranla daha çok yıprattı. Bu yüzden çalışanlarıma yaklaşırken aile samimiyeti kurmaya çalışıyorum. Ama yeri geldiğinde otoritemi koymaktan çekinmiyorum. Çünkü fazla samimiyetten işi salabilirler.”*

K2: *“İş hayatında bir tane yöneticim oldu o da bana haksızlık yaptığı için işten çıktım. İşveren olarak ise disiplinli ve kontrolcü olmaya dikkat ediyorum. Rutin düzen devam ettiği müddetçe sürece müdahale etmiyorum. Otoriter bir işverenim diyebilirim.”*

K3: *“Benim hakkımı yiyen çok yöneticim oldu. Onları hiç iyi anımsamıyorum. Ben kendi çalışanlarıma bazen patron bazen abla olduğumu hissettiriyorum.”*

K4: *“Kendi çalışanlarıma abla, anne gibi yaklaşıyorum ama otoritemi de hissettiriyorum. Aksi takdirde başarılı olamam.”*

K5: *“Ekonomik anlamda hakkımı vermeyen işverenlerle çalıştığım için bu konuda hassas davranıyorum. Çalışanlarımın ekonomik anlamda tatmin olmasını sağlıyorum. Onlara karşı davranışlarımda da orta yolu bulmaya çalışıyorum ne otoriter ne çok rahat.”*

K6: *“Yöneticilerim ile uyum içerisinde çalışıyoruz. Ekip ruhunu hissettiğim için güzel çalışıyorum. Bazı kadın yöneticiler ile rekabetten dolayı tatsızlıklar yaşadığımız oluyor. Yöneticiliğimde ise disiplinli ve prensipleri olan bir kadını. Mesai saatleri içerisinde iş ahlakına uygun davranılmasına özen gösteririm.”*

K7: *“Edindiğim tecrübelerle göre çalışanlarıma değer vermeye çalışıyorum. Geçmişte kötü baskın yöneticiler ile çalıştım ve onları iyilikle hatırlamıyorum. Burada insan haklarına saygılı bir kurumdayım ve ben de ona göre davranmaya gayret ediyorum. Ekibimin motivasyonunu canlı gibi tutmaya çalışıyorum. Onlara sadece iş hayatında değil özel hayatlarında da destek olmaya gayret ediyorum.”*

K8: *“Ekibime ister istemez sert ve güçlü durmam gerekiyor. Erkek çalışanlar olduğu için erkek gibi davranınca sözüm geçiyor. Naif kalırsam sözümü geçirmekte zorlanıyorum. Ben o şekilde davrandığım halde işverenlerim bana öyle davrandığında olumsuz etkilenirdim. Yönetici olunca otoritenin önemini anladım.”*

K9: *“Yöneticilerim ile ilişkilerim döneme göre değişiyor. Çok şey öğrendiğim yöneticilerim de oldu beni işten soğutan yöneticilerim de oldu. Şu an yüz elli kişiyi yönetmek ile görevliyim. Düzgün iletişim kurmaya, geri bildirimler alarak onları geliştirmeye çaba sarf ediyorum.”*

K10: *“Yönetici ile çalıştığım dönemlerde ufak tatsızlıklar yaşadığımda bu durum çalışma isteğimi olumsuz etkilerdi ve normal verimle çalışamazdım. Onun dışında saygı çerçevesinde çalışırdık. Şimdi çalışanlarımla da mesai dışında çok samimiyet kurduğum söylenemez.”*

Yönetici ve işveren olarak seçilen katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde cevapların farklılaştığı görülmektedir. K1'in verdiği cevapta kadın yöneticilerin astlarına Kraliçe Arı Sendromuna benzeyen davranışlar sergilediği düşünülmektedir. Katılımcılar yöneticiler ile ilişkileri iyi olduğunda daha verimli olduklarını yöneticiler ile ilişkilerin kötü olması durumunda iş veriminin olumsuz etkilendiğini dile getirmektedir. Bununla birlikte katılımcıların otorite kurmayı sertlik, baskınlık ve sözünü geçirmek olarak düşündüğü fark edilmektedir. Katılımcıların kendi tecrübelerine göre yöneticilik görevlerini şekillendirme yoluna gittikleri belirtilmiştir. Soruya yanıt veren katılımcıların çalışanlarına karşı samimiyet kuran ve resmi davrananlar olarak farklılaştığı görülmektedir. Bu durum çalışanların iş kurallarına göre değişiklik göstermektedir. Bununla birlikte aradaki dengeyi korumaya çalışan yöneticilerin de olduğu görülmektedir.

Çalışma hayatına çalışan pozisyonunda katılan katılımcıların verdiği cevaplar ise şu şekildedir:

K11: *“Şu an çalıştığım şirkette yöneticilerim bana karşı anlayışlı ve ılımlı. İşe daha sahip çıkarak çalışıyorum.”*

K12: *“Ayda yılda bir kere görüyorum. Bana pek bir etkisi olduğu söylenemez.”*

K13: *“Mesleğimi erkekler kadar iyi yapamadığımı düşündüğü için bana psikolojik şiddet uyguluyor. Başka iş bulsam burada bir dakika kaybetmek istemem. Geçinmek için mecbur katlanıyorum.”*

K14: *“Bizden kıdemsiz insanlar bize yöneticilik yapmaya kalkınca iş eziyet gibi gelirdi. İşimizi yapmaktan çok onların egosunu tatmin etmeye çalışırdık. Şu anki yöneticim ile aramız iyi bu da beni mutlu ediyor.”*

K15: *“Geçmişte psikolojik baskı ve ayrımcılık yapan idarecilerle çalıştım bu durum çalışmamı olumsuz etkiliyordu. Şu an çalıştığım okulda yöneticim gayet adil ve anlayışlı yaklaşıyor. Memnun bir şekilde çalışıyorum. Kısa bir dönem idarecilik yapmışım o zamanda herkese eşit mesafede davranmaya özen gösterirdim.”*

K16: “Yöneticimi işinde çok başarılı buluyorum. Bize yerine göre çok samimi yerine göre çok resmi durarak çizgisini koruyor. Her konuda bizim gelişimimize önem veriyor. Bu yüzden işimi severek ve sahiplenerek yapıyorum.”

K17: “Yöneticim alanım dışı çalıştığımı işe ihtiyacım olduğunu biliyordu ve bana daha fazla iş söylüyordu. Emegimi sömürdüğü için işini neredeyse söverek yapıyorum.”

K18: “Bir yöneticim neredeyse her gün aşağılardı. Bizi küçük görüp egosunu tatmin ederdi. Şu anki yöneticim benden küçük ve bana karşı saygılı davranıyor. Ben de işimi daha güzel yapmaya çalışıyorum.”

K19: “İki farklı yönetici ile çalışıyorum. İkisi de birbirinin üzerinden güç yarıştıyor. Bu yüzden sürekli yeni bir emir geliyor ve işe karşı bakış açım değişiyor.”

K20: “Yöneticimin ayrımcılık yaptığını düşünüyorum. Bu yüzden resmi işlemler dışında çok samimi olmaz benimle. Belki adaletli olsa daha iyi bir ortamda çalışıyor olabilirdim.”

K22: “Yöneticim kıyafetime karışarak psikolojik baskı yaptığı için onu görmemek için çaba sarf ederdim. Güzel bir ofis ortamı olmadığı için çalışmak bana eziyet gibi geliyordu.”

K24: “Özel sektörde çalıştığım için bizi çok fazla kullanır, küçümser sözler söylerdi. Kendimi değersiz hissederdim ama mesleğimi çok sevdiğim için eşim işten çıkmamı isteyene kadar devam ettim.”

K25: “Yöneticim o kadar güzel bir insandı ki eşim çalışmama izin vermeyince eşimle bile konuşmuştu. Çalışırken de kendimi güvende hissederek çalışmamı sağlarlardı. Aile işi gibi gelirdi bana yaptığım iş.”

Katılımcıların yöneticilerin tavırlarına göre çalışma sürecinin farklı etkilendiği görülmektedir. Yöneticilerin çalışanlara karşı daha anlayışlı ve ılımlı olduğu durumlarda katılımcıların işini zevkle ve daha çok sahiplenerek yaptığı düşünülmektedir. Yöneticilerin işyerinde huzurlu bir ortamı sağlaması çalışanların güvenli bir şekilde çalışmasına imkân sağlamaktadır. Katılımcılar yönetici ve iş arkadaşlarıyla iyi geçindiklerinde işteki verimlerinin yükseldiğini ve işi daha çok severek yaptıklarını

belirtmişlerdir. Yöneticilerin kötü, ayırıcı ve şiddet içeren davranışları ise katılımcıların çalışma şevkinin kırılması ve işe karşı olumsuz düşünceler ile sonuçlanmaktadır. Bu durumun katılımcıların cam duvar sendromunu anımsatan engeller ile karşılaştığını düşündürmektedir. Yöneticilerin üstünlük kurma, düzgün iletişim kuramama ve sert davranışları karşısında katılımcılar çalışma hayatından uzaklaştığını dile getirmektedir. Katılımcıların çalışma hayatına katılırken engelleri aşmış olması yetmemekte çalışırken de birçok engelle başa çıkmak zorunda bırakıldığı düşünülmektedir.

Araştırmanın altıncı bilgi sorusu **“Kariyer ilerlemelerinize kadın olarak karşılaştığınız engeller nelerdir?”** olmuştur. Katılımcıların karşılaştığı engeller gruplandırılarak ele alınmıştır.

Aile beklentisi engeli ile karşılaşan katılımcıların cevapları şu şekildedir:

K1: *“Kendi işimi kurarken ailem beni vazgeçirmek için çok uğraştı. Bu işin erkek işi olduğunu zorlanacağımı düşünüyorlardı.”*

K2: *“Ailem erken yaşta iş kurmamın tehlikeli olacağını söylüyor ve karşı çıkıyordu. Onlara kendimi ispatlarken çok yıprandım.”*

K16: *“Ailem şehir dışında okumama izin vermediği için istediğim bölümü okuyamadım.”*

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, ev işleri ve çocuk bakımı sorunu yaşayan katılımcıların cevapları şu şekildedir:

K4: *“Eşimden boşandığımda tek başıma hem çocuklara bakıp hem çalışmakta zorlandım. Çoğu erkek işveren kadınların çalışmasına sıcak bakmadığı için kendi işimi kurdum.”*

K9: *“İlk çocuğum olduğunda bakacak kimse olmadığı için çalışma hayatından bir müddet uzak kalmak zorunda kaldım. Eski işverenim işimin çocuk bakmak olduğu uzun süre işe dönemeyeceğimi söyleyerek beni işten çıkarmıştı.”*

K18: *“Çocuklar büyüyene kadar eşim çalışmama izin vermedi.”*

K20: *“Ailem ve eşim kadınların çalışmasına sıcak bakmadığı için 38 yaşına kadar çalışamadım.”*

K21: “Eşim sen çocuklara bak, evin işlerini yap senin çalışmanı istemiyorum diyor. Babamda kadınların çalışmasına sıcak bakmadığı için hiç iş tecrübem olmadı.”

K22: “Eşim evdeki düzeni sağlamam ve çocuk bakmamın daha önemli olduğunu öne sürerek çalışmama izin vermiyor.”

K23: “Eşim ve ailesi kadınların ev işi yapması gerektiğini düşündüğü için çalıştırmıyorlar.”

K24: “Eşim evi ihmal ettiğimi öne sürerek çalışmama izin vermiyor.”

K25: “Eşim evlendikten sonra çalışmama izin vermedi. Çocuklara bakmamı ev ile ilgilenmemi istiyor.”

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak mesleki ayrımcılık, iş bulma ve yükselmede eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik ile işten çıkarılmada eşitsizlik sorunu ile karşılaşan katılımcıların cevapları ise şu şekildedir:

K4: “...Çalıştığım fabrika taşındığında bütün kadınları çıkarıp erkek işçi almıştı.”

K6: “Bana yapacakları yatırımın ölü olacağını, kadın olduğum için işten çıkmamın kolay olduğunu öne sürerek eğitimleri erkek olan çalışma arkadaşına verdiler.”

K7: “Erkek çalışanlar genelde daha kolay terfi ettirildi. Benim beş yılda aldığım yükselmeyi beş ayda alan erkek arkadaşlarım oldu.”

K8: “Erkek ağırlıklı bir meslek olduğu için erkekler çok daha kolay ilerliyor. Bir gün evlenip işi bırakırım diye beni önemli projelere vermiyorlar.”

K13: “Ne zaman sahaya gitmek istesem senin bunları öğrenmene gerek yok erkeklerin gitmesi daha doğru diyerek beni işten uzak tutuyorlar.”

K14: “Normal göreve giderken kadın erkek ayrımı yok ama ek ücreti fazla olan görevlerde kadın erkek ayrımı yapıldığını gördüm.”

K19: “Aynı pozisyonda çalıştığım erkek arkadaşımın daha çok maaş aldığını biliyorum.”

İş ve aile arasında rol çatışması yaşayan katılımcıların cevapları da şu şekilde olmuştur:

K5: *“İşte çok fazla vakit geçirdiğim için evde de işte çalışıyormuş gibi davranıyordum.”*

K24: *“Evde işteki davranışlarımı devam ettirip evi ihmal ettiğimi görünce eşim işten ayrılmamı istedi.”*

Çalışma hayatında işyerinde cinsel taciz sorunu ile karşılaşan katılımcıların cevaplarına aşağıda yer verilmiştir.

K11: *“Patronum işe başladıktan iki hafta sonra beni işyerinde taciz etti.”*

K19: *“İş arkadaşım iş servisinde beni taciz etti.”*

K25: *“Mankenlik yaptığım süre boyunca çok fazla fiziksel ve sözel tacize maruz kaldım.”*

Çalışma hayatında görünümçülük sorunu ile karşılaşan iki katılımcının yanıtları şu şekildedir:

K15: *“Başörtüsü kullandığım için görüntüme laf söyleyen yöneticim olmuştur.”*

K17: *“Sürekli olarak makyaj yapmamız, bakımlı durmamız isteniyor.”*

Son olarak çalışma hayatında sosyal haklardan yararlanmada sorun yaşayan katılımcıların cevapları ise:

K9: *“Analık ve süt iznimi kullanma konusunda sıkıntı yaşadım.”*

K22: *“Çalıştığım dönemde diğer çalışanlara özel sağlık sigortası yaptıkları halde bana yapılmamıştı.”*

K3 ve **K10** çalışma hayatında kadın olarak herhangi bir engelle karşılaşmadıklarını belirtirken **K12** kadın olmanın mesleğinde avantaj sağladığını dile getirmiştir.

Verilen cevaplar katılımcıların kadın olarak çalışma hayatında birçok engelle karşılaştığını göstermektedir. Bazı katılımcıların birden fazla engelle başa çıkmak zorunda kaldığı görülmektedir. Bu durum kadın çalışanlar önünde cam labirentler olması

durumunu çağrıştırmaktadır. Katılımcılarla yapılan görüşmelerden bütün bu sorunların yanında hemen hemen her katılımcının işyerinde psikolojik şiddete uğradığı hissedilmiştir. Katılımcıların cevapları değerlendirildiğinde iş hayatında kadın erkek ayrımcılığının olduğu kadınların çalışma hayatında geri plana atıldığı görülmektedir. Erkek çalışanların kadınlardan daha hızlı yükselmesi cam asansör ve cam yürüyen merdiven sendromlarının iş hayatında varlığını hissettirmektedir. Bununla birlikte katılımcıların aile ve iş hayatı arasında sıkışmaları çifte açmaz sendromunun kadınların çalışma hayatına etkisini göstermektedir.

Kadınların çalışma hayatında kadın olarak karşılaştığı engeller literatür kapsamında değerlendirilerek gruplandırılmıştır. Katılımcıların kariyer ilerlemelerinde kadın olarak karşılaştığı engellerin aile beklentisi, ev işleri sorunu, çocuk bakımı sorunu, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, iş bulma ve işe yerleşmede eşitsizlik, mesleki ayrımcılık, ücretlendirmede eşitsizlik, işten çıkarılmada eşitsizlik, iş ve aile arasında rol çatışması, görünümçülük, işyerinde cinsel taciz, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik ve mobbing olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma hayatında birçok engelle karşılaşması kadınların kariyer hayatlarında önlerine cam duvarlar örüldüğünü düşündürmektedir.

Araştırmanın yedinci sorusu “**Kariyer ilerlemelerinde kendinize engeller koyduğunuz durumlar oldu mu, sebebi nedir?**” olmuştur. Bu soruya cevap verenler katılımcılar, kariyer ilerlemelerinde kendilerine engeller koyan katılımcılar ve kariyer ilerlemelerinde kendilerine engel koymayan katılımcılar olarak kategorize edilmiştir.

Kariyer ilerlemelerinde kendilerine engeller koyan katılımcıların cevapları şu şekildedir:

K2: “Yurtdışından iş teklifi geldiğinde başaramamaktan korktuğum için kabul etmedim.”

K4: “Boşandıktan sonra işlerimi büyümeye korktum. Çevre baskısından çekindiğim için kısıtlı hareket ettim.”

K5: “Yeni sektöre başlayınca çok hırslı davrandım. Zararları görmezden gelip sadece büyümeye odaklanmıştım.”

K9: “Erken yaşta anne olduğum için akademik kariyerimi ertelemeyi tercih ettim.”

K11: “Evli olduğum için maddi kaybım çok olursa zorlanırsınız diye kendi işimi kurmaya cesaretim yok. Aslında eşimde destek oluyor ama riske girmekten korkuyorum.”

K12: “Yüksek lisans yapmak istemiştım ama hastanenin çalışma şartları ve ev sorumluluğu yüzünden zorlayacak gücüm olmadı.”

K13: “Başka yerde iş bulamam diye yaşadığım haksızlıklara susuyorum.”

K14: “Ben en çok anne olmayı sevdim. Bu yüzden başka şehirde daha üst pozisyonda çalışmaktan vazgeçtim. Hatta ilk derece amirlik sınavında yeniden anne olacağımı öğrendiğim için mülakata gitmedim.”

K15: “Fedakârlık yaptırmayı gerektirdiği için idarecilik yapmaktan vazgeçtim.”

K16: “Mücadele etmenin imkânsız olmadığını geç anladım. Üniversite için yeterince mücadele etmemiştim. Şimdi de yapamam diye erteliyorum.”

K20: “Eşimden korktuğum için iş hayatına katılmam çok uzun sürdü.”

K21: “Ailede hiç okuyan çalışan kadın olmadığı için bana farklı gözle bakılmasından korktum.”

K22, K23 ve K25: “Eşimden çekindiğim için çalışmak için çok fazla çaba göstermeye korkuyorum.”

K24: “Doğu’ya gitmekten çekindiğim için kamu sınavlarına girmedim. Memur olsam eşim bu kadar kolay çıkaramazdı beni işten.”

Katılımcıların yanıtları incelendiğinde kadınların kariyerlerine kendi düşünceleriyle engeller koyması durumunun yaşandığı görülmektedir. Bu engellerin bazen mecburiyet bazen fedakârlık içerikli olduğu dile getirilmiştir. Katılımcıların kendilerine koydukları engeller katılımcıların demografik bilgilerine göre de değişkenlik göstermektedir. Evli olan katılımcıların önceliğini ailesine vermesi gerektiği düşüncesinde olduğu görülmektedir. Toplumun kadına yüklediği roller gereği fazlasını yapmaya çekinmek, rollerin dışına çıkmaktan korkmak etkisini burada göstermektedir.

Katılımcıların düşünceleriyle kendilerine engeller koyması kariyerleri üzerinde olumsuz etkide olduğu düşünülmektedir.

K1, K3, K6, K7, K8, K10, K17, K18 ve K19 kariyer hayatlarında kendilerine engeller koymadıklarını her zaman daha iyisini istediklerini dile getirmişlerdir. Katılımcıların bulundukları pozisyonları kendilerine güvenerek elde ettikleri ve kendilerini geliştirme duygusuyla hareket ettikleri düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışılan pozisyonların katılımcıların kendilerine güven derecesiyle de bağlantılı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın sekizinci bilgi sorusu **“Kadın çalışanların aile içi sorumlulukları çalışma hayatında ilerlemelerinde bir engel teşkil etmekte midir?”** olmuştur. Bu soruya yanıt veren katılımcılar, kadın çalışanların aile içi sorumlulukları çalışma hayatında ilerlemelerine engel teşkil ediyor diyen katılımcılar ve kadın çalışanların aile içi sorumlulukları ilerlemelerine engel teşkil etmez diyen katılımcılar olarak iki farklı kategoride incelenmiştir.

Kadın çalışanların aile içi sorumlulukları çalışma hayatında ilerlemelerine engel teşkil eder diyen katılımcıların cevapları şu şekilde olmuştur:

K1: *“Bence ediyor. Ben bekârım kendime göre hareket ediyorum ama evli olan çalışanlarımın bakış açısı genelde düzenli bir iş olsun, yükselmeme gerek yok düşüncesi oluyor.”*

K3: *“Evet ediyor. Kadınlar eve gidince ayrı bir mesai harcıyor. Sabah işe yorgun bir şekilde geldiklerini görüyorum. Hem fiziksel hem zihinsel yorgunluk olduğu için işte yükselmek yerine mesaiyi doldurup gidelim düşüncesi oluyor.”*

K7: *“Eşimle aynı meslekte olduğumuz için aynı dönemlerde yoğun oluyoruz. Örneğin çocuk hastalansa izin alması gereken kişi ben oluyorum. Mesai saatleri dışarısında evde de sorumluluk bende oluyor. Yorucu olduğu için iş değiştirme fikirlerine sıcak bakamıyorum.”*

K12: *“Evet ediyor. Hastane temposu, evin işleri, çocuğun bakımı derken rolleri bile karıştırıyorum. Üst pozisyonlardan bir teklif gelse sorumluluk alamam bu yüzden.”*

K14: “Tabii ki etkiliyor. Çoğu zaman oğluma yetemediğimi düşündüğüm için işimle ilgili kararlarda aileme göre hareket ediyorum.”

K15: “Evdeki işleri tek başına yapan kadınlar için kariyer yapmanın zor olduğunu düşünüyorum.”

K16: “Evet, evlendikten sonraki kariyer düşüncelerim ile evlenmeden önceki hedeflerim aynı değil.”

K17: “Çalışma hayatına katıldıktan sonra ev işleriyle de uğraşmak çok yoruyor. Evde biraz vaktim olsa eşim onunla ilgilenmemi söylüyor. Bu yüzden kariyerimi yükseltecek vaktim kalmıyor.”

K18: “Tabi evde çocuk ya da hasta bakılacak olsa ilk çıkması gereken kişi kadın oluyor.”

K19: “Kadının üstüne yüklenen sorumluluklar yüzünden iki farklı işte çalışıyor. Haliyle bu durum kariyerini etkiliyor.”

K20: “Evet, evde o kadar çok yoruluyorum ki kendi gelişimime ayırabilecek vaktim kalmıyor.”

K21, K22, K23, K24 ve K25: “Aile içi sorumluluklarım kariyer hayatı oluşturmama engel oluşturdu. Anne, eş rolüm iş hayatının önüne geçiyor.”

Katılımcıların yanıtları incelendiğinde aile içi sorumluluklarının kariyer planlamasına olumsuz etki ettiğini dile getirdikleri görülmektedir. Bu durum kadınların çalışma hayatında karşısına çıkan ev işleri ve çocuk bakımı sorunu ile aile beklentisi sorununu ortaya koymaktadır. Toplumun kadına yüklediği sorumluluklar gereği kadınların erkeklere göre iş hayatında daha geri planda kaldığı ve daha zor ilerlediği düşünülmektedir. Katılımcıların çalışma hayatında yer aldıkları pozisyon ile demografi bilgilerinde de bu durum üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir.

Kadın çalışanların aile içi sorumlulukları çalışma hayatında ilerlemelerine engel teşkil etmez diyen katılımcıların cevapları ise şu şekildedir:

K2: “Hayatımıza aldığımız insana ve maddi gücümüze göre değişir. Ama bu durumu yaratmak da bizim elimizde.”

K4: “Kadın isterse bu durum engel olmaz. Bazen çocuklarımla çalışmak zorunda kaldım ama bugün buralara gelebilmemin sebebi bunu önümde engel olarak görmeyişim oldu.”

K5: “Hayır etmez hayatımızı ona göre düzenleyebiliriz.”

K6: “Ben bu sorunu yaşamamak için yardımcı tuttum. Çocuklarımı da ihmal etmeden kariyerime odaklanabiliyorum. Anlayışlı bir aileye sahipseniz engel oluşturmaz.”

K8: “Hayır, etmez. Aynı evde sorumlulukları paylaşarak yaşamalı ve çocuklarımızı da o bilinçle yetiştirmeliyiz.”

K9: “Öncelik sıramızı duruma göre ayarlarsak gelişmemize engel bir durum olmaz.”

K10: “Kesinlikle hayır. Her iki konuda da aynı anda başarılı olunabileceğine inanıyorum. Bu tamamen kişinin kendi isteğine bağlıdır.”

K11: “Eşim ev işlerinde bana çok yardımcı oluyor. Eğer benim çalışmam gerekiyorsa evdeki sorumluluğu üstleniyor. Bu yüzden anlayışlı bir eş ile bu durumun problem olacağını düşünmüyorum.”

K13: “Benim için sorun teşkil etmiyor. Çünkü her şeyi kendime göre planlayabiliyorum.”

Katılımcıların yanıtları incelendiğinde diğer katılımcılara göre daha üst pozisyonlarda ve genel olarak bağımsız hareket edebilen kadın katılımcıların için aile içi sorumlulukların kariyer ilerlemelerinde sorun teşkil etmediğini dile getirdikleri görülmektedir. Demografik bilgiler kapsamında değerlendirildiğinde evli katılımcıların aile içi sorumlulukların kariyerlerine olumsuz etkisi olduğunu belirtenler olmasıyla birlikte bu durumun halledilecek bir durum olduğunu dile getiren katılımcılar da olduğu görülmektedir. Burada eşlerin ve ailelerin büyük etkisi olmaktadır. Anlayışlı ve sorumlulukların paylaşıldığı bir evde kadınların kariyerlerine devam edebileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın dokuzuncu bilgi sorusu “**Toplumda kadınların çalışmasına yönelik tutumları nasıl değerlendiriyorsunuz?**” olmuştur. Bu soruya verilen cevaplar toplumda kadınların çalışmasına yönelik tutumları olumlu değerlendiren katılımcılar ve toplumda kadınların çalışmasına yönelik tutumları olumsuz değerlendiren katılımcılar olarak gruplandırılmıştır.

Toplumda kadınların çalışmasına yönelik tutumları olumlu değerlendiren katılımcılar:

K3: “Bizim dönemimiz gibi bir kısıtlama olduğunu düşünmüyorum. Kadınların çalışmasına sıcak bakılıyor artık. Şu an işyerimdeki 40 çalışanın 32’si kadın ve bu beni mutlu ediyor.”

K5: “Eski günlerimize baktığımda ilerlemiş olarak görüyorum ama bulunduğumuz seviyeden de öteye gitmeliyiz. Her sektörde kadın istihdamının olması gurur verici oluyor.”

K13: “Başta ailem olmak üzere kadınların çalışmasının desteklenmesini özellikle erkek meslekleri olarak görülen mühendislik gibi işlerde çalışmasının çok doğru olduğunu düşünüyorum.”

K15: “Kadınların okumasına bile sıcak bakılmayan dönemleri gördüğüm için şu an kadınların desteklenmesini doğru buluyorum. Bu teşviklerin desteklerin daha çok olmasını isterim.”

K16: “Çevremde kadınların çalışmasına yönelik olumsuz düşünen insanlar olmadı. Hem aileme hem yaşadığım yerde kadınların çalışması çok normal karşılanıyor.”

K18: “Bizim gençliğimizde çok sıcak bakılmazdı kadınların çalışmasına. Şimdi kadınların çalıştığını gördükçe gurur duyuyorum bizimle.”

K19: “Çevremde olumsuz bir durum gözlemlemedim. Herkes olması gerektiği gibi normal karşılıyor.”

Toplumda kadınların çalışmasına yönelik tutumları olumlu değerlendiren katılımcıların demografik bilgileri incelediğinde çalışma hayatına erken katılan katılımcıların geçmişe göre şu anki durumu değerlendirdikleri görülmektedir. Geçmişe

göre kadınların çalışmasına sıcak bakıldığı bilinmekle birlikte bu düşüncelerin yeterince yaygın olmadığı diğer on yedi katılımcının cevaplarında görülmektedir.

Toplumda kadınların çalışmasına yönelik tutumları olumsuz değerlendiren katılımcıların cevapları:

K1: *“Kadınların çalışmaması gerektiğini düşünen insanlar çok fazla ve asla desteklemiyorum. Kadınların her alanda etkin olması gerektiğini düşünüyorum.”*

K2: *“Çağın gerisinde kalan tutumları yanlış buluyorum. Kadınların daha çok teşvik edildiği, desteklendiği ve değer gördüğü bir toplum yapısı olmasını isterim.”*

K4: *“Kadınların çalışmasına karşı çıkan düşüncelere kesinlikle katılmıyorum. Kadının sadece evin işleri yapması gerektiğinin düşünülmesi çok yanlış geliyor.”*

K6: *“Kumaş alımı için gittiğim yerlerde hiç kadın çalışan göremiyorum. Birçoğunun eşi çalışmasına izin vermiyor. Bu kadar geri ve bağınaz bir düşüncüyü asla doğru bulmuyorum. Doğru olan kadınların kendi hayatlarına kendilerinin karar vermesidir.”*

K7: *“Ülkenin önde gelen kişileri ya da tanınmış kişilerin kadınların çalışmasıyla ilgili olumsuz söylemlerde bulunmasının ülkeyi geriye çektiğini düşünüyorum.”*

K8: *“Olumsuz değerlendiriyorum. Genelde kadın çalışanları yıldırmaya çalışıyorlar. En iyi yerlerde eğitim alan kadınlara bile bir gün işten çıkar diye ayrımcılık yapılıyor.”*

K9: *“Kadınların toplumda sadece ev işleri, çocuk bakımı ile yüceltilmesini iş hayatından dışlanmasını doğru bulmuyorum. Kadınların iş hayatında izin verilirse çok güzel yerlerde olacaklarına inanıyorum.”*

K10: *“Kadınların çalışmasına yönelik olumsuz tutumlara katılmıyorum. Kadınlarında erkekler kadar hatta erkeklerden daha fazla çalışma hayatında yer almaları gerektiğini düşünüyorum.”*

K11: *“Evlendiğimden beri sorulan tek soru çocuğu ne zaman yapacaksın, ne zaman işten ayrılacaksın oluyor. Bu tarz kadınları küçülten düşünce tarzını asla desteklemiyorum.”*

K12: “Kadınların çalışmaması gerektiğini düşünen insanları anlamıyorum. Bu durumun önüne geçilmesi çocuklarımızın daha çağdaş düşüncelerle büyütülmesinin çok önemli olduğunu düşünüyorum.”

K14: “Özellikle meslekte cinsiyet ayrımcılığı yapan düşünce yapısına karşıyım. Mesleklerin cinsiyeti olmamalı. Kadının tek başarısı ev işleri olarak düşünülmemeli.”

K20: “Kadınların çalışmasını dini gerekçelerle engelleyen dar görüşlü düşünceleri hiçbir zaman doğru bulmuyorum. Kadına hizmetli olarak bakılmasından da çok rahatsız oluyorum. Bu anlayışın bir an önce değişmesini temenni ediyorum.”

K21, K24: “Toplumdaki kadının yeri evidir düşüncesini desteklemiyorum.”

K22: “Kadınların ekonomik özgürlüğünün kısıtlanmasını bencilce buluyorum. Buna boyun eğmek zorunda kalmamızı sağlayan toplum baskısına da asla katılmıyorum.”

K23: “Kadının çalışmasının erkeğin yetersiz olması ya da pasif olması gibi düşüncelere bağlamalarını doğru bulmuyorum. Erkek adam karısını çalıştırmaz düşüncelerini desteklemiyorum.”

K25: “Toplumun düşüncesinin daha çok modernleşmeye ihtiyacı olduğunu düşünüyorum. Her zaman kadınların güçsüz konumda bırakılmasının istenmesi hoş değil.”

Verilen yanıtlardan yola çıkılarak toplumda yaygın olarak ataerkil bakış açısının var olduğu hissedilmektedir. Katılımcılar bu bakış açısının yanlış olduğunu ve bu düşünce tarzının değiştirilmesi gerektiğinin üzerinde durmaktadır. Ataerkil bakış açısının çalışma hayatına yansması kadınlar için olumsuz etki oluşturmaktadır. Kadının ev işleri, çocuk ya da yaşlı bakımı ile ilgilenilmesi gerektiği düşüncesinin değiştirilmesi değişen yaşam koşullarına ayak uydurulması ve kadının iş hayatında etkin bir konuma sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Katılımcıların yanıtları incelendiğinde yapılan görüşmelerin yarısından fazlası kendileri yaşamasa bile ekonomik şiddete maruz kalan kadınların olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmanın onuncu bilgi sorusu “**Çalışma hayatına katılmanız sosyal ilişkilerinizi nasıl etkiledi ya da etkiler?**” olmuştur. Bu soruya cevap veren katılımcılar

çalışma hayatına katılmanın sosyal ilişkileri olumlu etkilediğini düşünen katılımcılar ve çalışma hayatına katılmanın sosyal ilişkileri olumsuz etkilediğini düşünen katılımcılar olarak gruplandırılmıştır.

Çalışma hayatına katılmanın sosyal ilişkileri olumlu etkilediğini düşünen katılımcıların yanıtları şu şekildedir:

K2: *“Ekonomik özgürlüğümü kazanmış olmak daha rahat bir şekilde sosyalleşmemi sağlıyor. Farklı aktiviteler yapıp farkı ortamlar görüyorum.”*

K4: *“Olumlu etkiledi. Farklı insanlar tanıdım ve çevrem genişledi.”*

K5: *“Yeni insanlar tanımak hayata başka pencerelerden bakmamı olumlu etkiledi.”*

K6: *“Girdiğim ortamlar değişti. Hem ekonomik hem sosyal anlamda özgüvenli hissediyorum.”*

K7: *“Olumlu etkiledi. Terapi gibi geliyor bana arkadaşlarımla vakit geçirmek.”*

K8: *“Sosyalliğimi olumlu etkiledi ve dışarıyı gördükçe de kendime çeki düzen veriyorum.”*

K10: *“Olumlu etkiledi. Çalışma hayatında etkinliğim arttıkça sosyal ilişkilerim de o derece arttı, çevrem genişledi. Farkı mekânlar görüp farklı insanlar tanımak iyi hissettiriyor.”*

K13: *“Çalıştığımдан beri sosyal ilişkilerimde daha özgüvenli olduğumu düşünüyorum.”*

K16: *“Olumlu etkiledi. Daha çok sosyalleşip daha çok kendimi geliştirmek istiyorum.”*

K19: *“Pozitif etkiledi. Çevrem genişledi ve farklı şeyler yapmaya başladım.”*

K21, K22 ve K23: *“İş hayatına katılmış olmak farklı arkadaşlıklar kurmamı sağladı ve sosyalliğim artırırıldı.”*

Katılımcıların verdiği yanıtlar incelendiğinde çalışma hayatına katılmanın olumlu etkileri üzerinde durulduğu görülmektedir. Katılımcıların ekonomik özgürlüğe sahip

olmasının sosyal hayatta daha aktif ve üretken olmasına katkı sağladığı düşünülmektedir. Farklı insanlar tanıyıp farklı mekânlar görmenin katılımcıların farklı bakış açısına sahip olmasına olumlu etkisi bulunmaktadır. Katılımcıların sosyal hayatlarına vakit ayırabilmesi medeni durumlarına ve aile içi sorumluluklarına göre değişkenlik göstermektedir. Evli olan katılımcıların sosyalliğine vakit ayırabilmesi evdeki iş yükünün paylaşılmış olduğu izlenimini yaratmaktadır.

Çalışma hayatına katılmanın sosyal ilişkileri olumsuz etkilediğini belirten katılımcıların yanıtları ise şu şekildedir:

K1: *“Sosyalleşmek için pek vaktim kalmıyor ya da ben vakit ayırmak yerine dinlenmeyi tercih ediyorum.”*

K3: *“Hepsini bitirdi diyebilirim. Çevreme ayıracağım vaktim kalmıyor.”*

K9: *“İşlerin yoğunluğu sebebiyle sosyalleşecek vaktim kalmıyor. Ani planlara dâhil olamıyorum.”*

K11: *“Evlendikten sonra eskisi gibi özgür hareket edemedim. Hem iş hem aile sorumluluğu olunca sosyalliğim azaldı.”*

K12: *“Çevrem genişledi ama benim çevreme ayıracak vaktim kalmadı.”*

K14 ve K24: *“Olumsuz etkiliyor. Uzun saatler çalışıyoruz. Özel davetler dışında bir sosyalliğim kalmadı.”*

K15: *“Sorumluluklarımdan dolayı benim sosyal hayatım olumsuz etkilendi.”*

K17: *“Yakınlarıma çevreme eskisi kadar vakit ayıramıyorum ama yeni insanlar tanımış oluyorum.”*

K18: *“Çok vaktim kalmıyor benim hem evde hem işte çalışmaktan bulduğum fırsatları dinlenmeyle geçiriyorum.”*

K20: *“Maalesef evin bütün yükü bende olduğu için sosyalleşecek bir vaktim kalmıyor.”*

K25: *“Çalıştığım dönemlerde günde iki saat uykuyla idare etmem gereken günler oluyordu. Çok yorulduğum zaman çevremle telefonla görüşecek vaktim bile olmazdı.”*

Çalışma hayatına katılmanın sosyal ilişkileri olumsuz etkilediğini belirten katılımcılar sadece iş ile değil ev işleriyle de meşgul olmaları sebebiyle vakitlerinin kalmadığını dile getirmektedir. Katılımcıların aile içinde sorumluluklarını paylaşacak birilerinin olmaması bu durumu olumsuz etkilemektedir Burada yine katılımcıların aile beklentisi, ev işleri ve çocuk bakımı sorunu ile kendilerine ayıracak vakitlerinin kalmadığını düşündürmektedir. Bunun yanı sıra üst düzey pozisyonlarda çalışan katılımcıların iş hayatındaki yoğunlukları sebebiyle özel hayatına vakit ayıramadıklarını dile getirmektedir. Katılımcıların uzun çalışma saatleri sosyallikleri önünde olumsuz bir durum oluşturmaktadır. Bu durumun katılımcıların pozisyonlarına ve çalıştıkları sektöre göre değişkenlik gösterdiği düşünülmektedir.

Araştırmanın son bilgi sorusu “**Çalışma hayatında yer almak size ne hissettiriyor?**” olmuştur. Katılımcıların anlam dünyaları ortaya konulmak istenildiği için bu soruda kategorize edilmeden değerlendirilecektir.

K1: “Çalışmak hayatımın anlamlı bir parçası benim. Çalışmak hem bedenimi hem ruhumu sağlıklı tutuyor ve kendimi değerli hissediyorum.”

K2: “Çok mutlu oluyorum. Yeni şeyler öğrenmekten ve çalışmaktan çok keyif alıyorum. Kendimi değerli ve önemli bir kadın olarak görüyorum.”

K3: “Kendimi çok güçlü görüyorum. Her şeyi başarabileceğimi ve ekonomik olarak özgür olduğumu hissediyorum. Kadın olarak kendi ayaklarımın üzerinde durmanın hazzını yaşıyorum.”

K4: “Özgüvenli ve gururlu hissediyorum. Çocuklarımı büyütüp evlendirdiğim için kendimi güçlü hissediyorum.”

K5: “Çalışmayı o kadar seviyorum ki o yüzden yeni bir sektörde iş hayatına yeniden başladım. Çalıştıkça kendimi daha üretken ve daha pozitif buluyorum. Psikolojik olarak bana çok iyi geliyor.”

K6: “Özgüvenli ve başarılı hissediyorum. Bir duruşum ve bir tarzım olduğuna inanıyorum.”

K7: “Güçlü ve güvende hissediyorum. Çalıştıkça özgüvenim de artıyor.”

K8: “Özgür ve özgüvenli hissediyorum. Kendimi değerli hissediyorum.”

K9: “Başarılı olma duygusu beni hayata karşı motive ediyor. Çalıştığımda kendimi daha huzurlu hissediyorum.”

K10: “Mutlu ve kendine güvenen bir kadın olarak bu hayatta bir yerim olduğuna inanıyorum.”

K11: “Maddi özgürlüğümün benim elimde olması güven veriyor. Sorumluluk sahibi olarak daha düzenli bir hayatım oluyor.”

K12: “Sevdiğim mesleği yapmak beni mutlu ediyor.”

K13: “Çalıştıkça mutlu oluyorum. Ailemden uzakta ayaklarımın üzerinde durabilmek kendimle gurur duymamı sağlıyor.”

K14: “Kendime değer veriyorum ve değer gördüğüme inanıyorum. Eve giderken sevdiklerimin istediklerini alabiliyor olmak çok güzel bir duygu.”

K15: “Üretken hissediyorum. İnsanlara faydalı olmak birilerinin hayatına dokunmak güzel hissettiriyor. Tabi ekonomik özgürlüğümün elimde olması eşime ve çocuklarıma destek olabilmenin de ayrı bir gururu var.”

K16: “Çalışırken hayata daha pozitif baktığımı hissediyorum. Haftalık iznimde bile vaktim boşa gidiyormuş gibi hissediyorum.”

K17: “Tüm olumsuzluklara rağmen hayatta bir amacım olduğunu hissediyorum.”

K18: “Hem sağlığım hem de maddiyatım olarak kendimi iyi hissettiriyor. Çocuklarıma istediklerini alabilmek çok gurur veriyor.”

K19: “Yaşadığımı hissettiriyor. Küçük detaylarla kendimi yoracak vaktim olmuyor. Psikolojik olarak kendimi daha iyi hissediyorum.”

K20: “Başarmış hissediyorum. Kendimle gurur duyuyorum. Çalışmak için verdiğim mücadelenin buna değeceğini biliyordum.”

K21, K22, K23, K24 ve K25 çalışma hayatına katılmadıkları için soru “**Çalışma hayatında yer almak size ne hissettirirdi?**”olarak sorulmuştur. Katılımcıların yanıtları şu şekilde olmuştur:

K21: “Özgür hissederdim. Eşimden para istemek zorunda kalmazdım. Bir şey alırken hesap vermek zorunda kalmazdım ve bir şeyler başarmış olurdum.”

K22: “Özgüvenim daha yüksek olurdu. Kendimi geri kalmış hissetmezdim.”

K23: “Çocuklarıma karşı da sadece ev işleri yapan kadın rolünde olmazdım. Gurur ve başarı duygusunu tadardım.”

K24: “Kendimi güvende ve başarılı hissederdim.”

K25: “Daha bağımsız ve daha işe yarar hissederdim.”

Katılımcıların yanıtları incelendiğinde özgürlük, başarı gurur ve mutluluk kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Katılımcılar çalışma hayatında yer almalarının ekonomik olarak özgür ve kendilerini daha değerli hissettiklerini dile getirmektedir. Çalışma hayatına katılamayan katılımcılar ise çalışınca daha bağımsız ve daha özgüvenli olacaklarının üzerinde durmaktadır. Katılımcıların çalışma hayatına katılması psikolojik olarak olumlu etkiler bırakmakta ve bu etkilerin hayatın her alanında özgüvenli duruş olarak kendini gösterdiği düşünülmektedir. Hemen hemen her katılımcının çalışmanın olumlu bir etkisi olduğunu farklı şekillerde ifade ettiği görülmektedir.

Katılımcıların demografik bilgileri ele alındığında genel olarak eğitim düzeyi yükseldikçe iş hayatına katılma oranının arttığı ve çalışma hayatında karşılaşılan problemleri çözmeye odaklanıldığı düşünülmektedir. Ancak kadınların eğitim düzeyleri ve yaşları çalışma hayatında maruz kaldıkları şiddete engel olmamaktadır. Hem sosyal hayatta hem iş hayatında kadına yönelik şiddet artarak devam etmektedir (Avcil, 2021: 1020). Bu durumun örnekleri aşağıda bulgular çerçevesinde tartışılarak ifade edilecektir. Katılımcıların farklı sektörlerden ve farklı yaşta seçilmesinin sorunlara farklı açılardan bakılmasına olanak sağladığı varsayılmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları pozisyonlarının kıdem süreleriyle bağlantılı olduğu görülmektedir. Aile içi sorumlulukların çalışma hayatına etkisinin evli ve bekâr katılımcılarda farklılıklar gösterdiği aynı zamanda medeni durumun sosyalleşme üzerine de farklı etkilerde olduğu düşünülmektedir.

Katılımcılar ile yapılan görüşmeler neticesinde genel olarak çalışmanın sadece ekonomik bir olay olmadığı birçok alan ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Ataerkil

toplumlarda başta olmak üzere kadınların kariyer hayatlarında karşılarına birçok sorun ve engel çıktığı görülmektedir.

Katılımcıların çalışma hayatına katılırken bir sorun ile karşılaşp karşılaşmadıklarına bakıldığında genellikle çalışma hayatına katılırken karşısına engeller çıktığı görülmektedir. Toplum tarafından kadınların asıl rolü ev işleri, eşlik görevini yerine getirme ve çocuk bakımı olarak görüldüğü için kadınların çalışma hayatına katılmasına çok sıcak bakılmamaktadır. Bu işler toplum tarafından kadınların yapması gereken işler olarak görülürken çalışmanın da erkeğe özgü olgu bir durum olduğu düşünülmektedir. Çalışma hayatına katılan kadınlardan da bu geleneksel rollerini aksatmaması hatta gerektiğinde işten çıkması istenebilmektedir (Gelegen, 2001: 28). Yapılan görüşmelerde de toplumun kadına yüklediği roller ile iş sorumluluğu farklı olduğu için katılımcıların çalışma hayatına katılmasının engellediği durumlar olduğu görülmektedir. Ev işleri ile çocuk bakımının kadınların yerine getirmesi gereken görevler olarak düşünülmesi aile ve eş tarafından kadınların çalışma hayatına katılmasına karşı çıkması durumu ile sonuçlanmaktadır.

Çalışma hayatına katılırken başta Türkiye olmak üzere bütün dünyada tecrübe eksikliği hem kadınlar hem erkekler için önemli bir sorun olmaktadır (Yıldız, 2014: 24). Bu durumun katılımcılar tarafından da özellikle dile getirildiği görülmektedir. Katılımcılar kariyerleri için adım atmak istediklerinde öncelikle işe girme ve yerleşme konusunda erkeklere göre dezavantajlı konumda yer aldıklarını söylemektedir. Tecrübe ve referans eksikliği büyük bir sorun olarak dile getirilirken bazı katılımcılarda bu sorun yaşanmadan tanıdık vasıtasıyla işe yerleşme gerçekleştiği görülmektedir.

Katılımcıların yanıtları incelendiğinde kadınların çalışma hayatlarının belirli dönemlerinde kayıt dışı istihdam sorunu ile karşılaştıkları görülmektedir. Kadın işgücünün kayıt dışı istihdama daha yatkın olduğu ve kayıt dışı çalışanların büyük bir dilimini kadınların oluşturduğu bilinmektedir (Korkmaz, 2012: 77). Ayrıca katılımcılar kayıt dışı çalıştıkları dönemlerde düşük ücretler karşılığında ve sosyal haklardan yoksun bir şekilde istihdam edildiklerini belirtmektedirler. Bu durumun katılımcıların çalışma hayatı üzerindeki etkisi olumsuz olmaktadır.

Katılımcılar genel olarak yükselmede ve terfi alma konusunda da erkeklerin öncelikli olduğunu hatta aynı pozisyonda çalışan erkeklerin daha fazla ücretlerle çalıştığını dile getirmektedir. Üst düzey pozisyonların daha fazla sorumluluk getirmesi, yöneticiliğin baskınlık, hırs ve güç gibi erkeklerde daha baskın olarak yer alan özellikler olduğunun düşünülmesi terfi almada toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır (Karaduman & Ergun, 2018: 120). Burada yine toplumsal yapının erkek ev geçindirmekle yükümlü güçlü konumda yer almalı kadın ise ev sorumlulukları sebebiyle her an işten çıkabilir anlayışının izleri görülmektedir. Kadınların çalışma hayatında erkekler kadar başarılı olamayacağının düşünülmesi kadınların önünde aşması gereken cam tavan engellerin olduğunun bir göstergesi olmaktadır. Cam tavan engeller görünmez olarak nitelendirildikleri halde iş hayatında kendini belli eden engeller olmaktadır. Bunlara ücret eşitsizliği, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve kayırmacılık örnek olarak gösterilebilir (Gül & Oktay, 2009: 427). Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına uğrayan katılımcıların yanıtlarında özellikle kadın oldukları için daha geri planda kaldıkları ve kendilerini ispat edebilmek için erkeklerden daha fazla çaba göstermeleri gerektiği görülmektedir. Bu sebeple erkeklerin çalışma hayatında cam asansörler aracılığıyla yükselirken kadınların cam yürüyen merdivenlerde ya da cam labirentler engelleri aşmaya çalışarak yükselmeye çalıştıkları düşünülmektedir.

Çalışma hayatında katılımcıların uğradıkları şiddet türlerine bakıldığında psikolojik şiddete maruz kalan katılımcıların iş motivasyonunun olumsuz etkilendiği ve bu durumun kadınların işten ayrılmasına sebep olacak kadar büyük etkilerle sonuçlandığı görülmektedir. Psikolojik şiddetin katılımcıların demografik bilgilerine göre değişkenlik göstermediği düşünülmektedir. Psikolojik şiddet çalışma hayatında yer alan kişilerin her an karşılaşabileceği yaygın bir durumdur. Bu şiddet türü çalışanların psikolojisi başta olmak üzere işverenleri ve ülke ekonomisini de olumsuz etkilemektedir (Palaz & Vd, 2008: 54) . Hemen hemen her sektörden katılımcının psikolojik taciz şikâyetlerinin olması bu durumun ne kadar yaygın olduğunu göstermektedir.

Çalışma hayatında kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla cinsel tacize maruz kaldıkları bilinmektedir. Bu durum erkekler ile kadınlar arasındaki güç orantısızlığı ve bunun erkekler tarafından kötüye kullanılmasından kaynaklanmaktadır

(Demirkaya & Güler, 2021: 2760). Katılımcıların yanıtları incelendiğinde kadınların farklı pozisyonlarda yer alan erkekler tarafından cinsel şiddete uğradıkları görülmektedir. İşverenlerin çalışanların güvenliğini sağlamak ile yükümlü olduğu halde kadın çalışanlara sözel ve fiziksel olarak cinsel taciz davranışları sergiledikleri görülmektedir. Çalışma hayatında cinsel şiddete uğrayan katılımcıların genel olarak sonucunda bir şey olmayacağını bildikleri için sustuklarını dile getirmeleri bu kapsamda alınan tedbirlerin yetersizliğine dikkat çekmektedir. Fiziksel ya da sözel olarak maruz kalınan cinsel şiddetin küçük bir iması bile kadınlarda derin travmalar oluşturmakta ve çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Gittikçe artış gösteren internet kullanımı yeni bir şiddet türü olarak siber şiddeti ortaya çıkarmaktadır. Katılımcıların yanıtları incelendiğinde sosyal platformlarda rahatsızlık verici mesaj, görsel ve takip isteklerine maruz kaldıkları görülmektedir. Sosyal medyanın aktif kullanımıyla gittikçe artış gösteren bu duruma kadınların erkeklerden daha çok maruz kaldığı bilinmektedir (Kalem, 2019: 267) . Kadınların çalışma hayatında maruz kaldıkları cinsel tacizin yeni boyutunu siber taciz oluşturmaktadır. Çalışma hayatında maruz kalınan sözel ve cinsel isteklerin mesaj yoluyla sosyal ağlar üzerinden de devam ettirildiği görülmektedir.

Fiziksel şiddet bireye yönelik zorlama davranışlarını içeren bireyde fizyolojik izler bırakan bir şiddet türü olmakla birlikte birçok durumu etkilemektedir. Fiziksel şiddete maruz kalan katılımcılar sadece bedensel olarak değil psikolojik olarak da zarar gördüklerini dile getirmektedir. Çalışma alanında kendini güvende hissetmeyen katılımcıların işten ayrılmayı göze aldıkları ve yeniden işe girme konusunda tedirgin oldukları görülmektedir. Toplumda cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak fiziksel şiddet daha çok erkekler tarafından kadınlara yönelik olarak gerçekleştirilmektedir (Gök & Ersoy, 2021: 534). Bu durum kadınların çalışma hayatına katılmasıyla kendini iş hayatında da göstermektedir

Katılımcıların çalışma hayatında maruz kaldığı bir diğer şiddet türü ise ekonomik şiddet olmaktadır. Ekonomik şiddet farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Erkekler tarafından kadınların çalışmasına engel olunması, kadınların işten ayrılmasına sebep olunması, kadına ait gelirlerin elinden alınması ve kadınların zorla çalıştırılması gibi

durumlar ekonomik şiddet türlerine örnek oluşturmaktadır (Alacadağlı, 2021: 7116). Ekonomik şiddete maruz kalan katılımcılarında kendi aralarında farklılık gösterdiği görülmektedir. Eş ya da aile tarafından çalışma özgürlüğünün ellerinden alınması sebebiyle çalışmayan katılımcılar, zorla çalıştırılan katılımcılar ve ekonomik gelirleri ellerinden alınan katılımcıların olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra katılımcıların meslekleri ve yaptıkları iş üzerinden de ekonomik şiddete maruz bırakıldığı görülmektedir. Bu durumun hem kadın çalışan sayısını hem de ülkelerin gelişmişlik düzeyini olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Katılımcıların çalışma arkadaşlarının işe olan etkisine bakıldığında burada katılımcıların çoğunlukla hemfikir oldukları görülmektedir. Katılımcılar iş arkadaşlarıyla iyi geçindiklerinde işe bağlılıklarının arttığını ve işten alınan verimin yükseldiğini dile getirmektedir. Bunun aksi durumunda ise yani iş arkadaşlarıyla kötü olduğunda katılımcılar işe gitmek istemediğini mecburiyetten saat geçirmeye çalıştıklarını dile getirmektedir. Bu durum işyerinde iletişimin ve insan ilişkilerinin önemini göstermektedir. İşyerinde çalışanların iş arkadaşıyla ve yöneticiler ile samimi ilişkiler kurması iş verimini yükseltmektedir. Samimi iş ilişkileri işyerinde güven içerisinde çalışılmasına imkân sağlamakta ve motivasyonu yükselmektedir. Ayrıca iş arkadaşları ile olumlu ilişkiler kurulması ve yöneticilerin arkadaşça bir tutum sergilemesi çalışanların işe bağlılığını artırmaktadır (Sökmen, Yazıcıoğlu, & Kenek, 2021: 2749). Yöneticilerin tutum ve davranışlarının da işe olumlu-olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir. Yöneticilerin sıcakkanlı ve iyi şekilde yaklaşması çalışan bağlılığını kuvvetlendirirken gergin ve emir içeren yaklaşımın çalışanı işten uzaklaştırdığı düşünülmektedir. Ayrıca kadın yöneticilerin özellikle üst düzey konumlarda yer almanın otoriter bir duruş sergilenmesi gerektiği görüşünde oldukları da görülmektedir.

Katılımcıların kadın olarak kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları sorunlar tespit edilmeye çalışıldığında bütün katılımcıların özellikle mobbing üzerinde durduğu görülmektedir. Araştırmanın ikinci bölümünde yer alan sorun başlıkları ile katılımcıların dile getirdiği sorunların tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, mesleki ayrımcılık, işyerinde cinsel taciz, iş bulma ve terfi almada eşitsizlik, ücretlendirilmede ve işten çıkarılmada eşitsizlik, aile

beklentisi sebebiyle ev işleri ve çocuk bakımı sorunu gibi birçok sorunla karşılaştığı görülmektedir.

Katılımcıların kendilerine engeller koyup koymadığı durumlar ve aile içi sorumlulukların kariyere olan etkisi tespit edilmek istenildiğinde bu durumun özellikle demografik bilgilere göre değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Kadınların üst düzey pozisyonlarda çalışabilecek niteliklere sahip olmalarına rağmen sırf cinsiyetleri sebebiyle karşılarına birçok engel çıkarılmaktadır. Bu durum kadınlarda üst pozisyonlara istese de geçemeyeceğini düşündürmekte ve öğrenilmiş çaresizlik ile durumu kabullenmelerine sebebiyet vermektedir (Aksöz & Durkal, 2021: 148). Katılımcıların kendilerine düşüncelerinde başlayan engeller koyması cam tavan sendromunu çağrıştırmaktadır.

Aile içi sorumlulukları sebebiyle kendi kariyerinden fedakârlık gösteren katılımcıların olduğu görülmektedir. Kadınlar ve erkekler arasında var olan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı burada da kendini göstermektedir. Kadınlar iş hayatına katıldıklarında ev sorumlulukları azalmamakta hatta artarak devam etmektedir. Bu yüzden evde evin sorumluluğu, işyerinde işin sorumluluğu ile çalışan kadınların rol çatışması yaşadığı görülmektedir. Kadınların hem işyerinde hem evde çalışmasının onları yıpratmış ve bu durumun toplumun bakış açısıyla yakından ilgili olduğu düşünülmektedir. Ataerkil toplumlarda kadınlardan ev işlerini yapması, çocuklara bakması evde ve aile ortamında düzenlemeler yapması gibi görevler beklenirken erkeklerden sadece çalışıp evi geçindirmesi beklenmesi beklenmektedir (Umutlu, 2021: 48). Bu şekilde ataerkil düşüncelere sahip eşlerinden destek görmeden çalışan kadınların çalışma hayatı olumsuz etkilenmektedir. Aile içi sorumluluğun paylaşılması kadınların sorumluluğunu hafifletecek ve kariyerlerine olumlu katkıda bulunacaktır.

Katılımcıların çalışma hayatında yer almasının sosyalliklerini nasıl etkilediğine bakıldığında ise bu durumun farklılaştığı görülmektedir. Ekonomik özgürlüklerini kazanan katılımcılar daha çok sosyalleşebildiğini dile getirirken çok çalışmaktan sosyalleşecek vakit bulamadıklarını dile getirenlerde olduğu görülmektedir. Bu durumun katılımcıların demografik bilgilerine ve çalıştıkları sektöre göre değişkenlik gösterdiği düşünülmektedir. İş ve sosyal hayatını ayırabilen kadınlar yaşam tatmini konusunda

olumlu duygulara sahipken iş ve sosyal hayatı birbirine geçmiş kadınlarda bu durum tam tersi olmaktadır (Özdevecioğlu & Doruk, 2015: 85).

Son olarak çalışma hayatında yer almanın katılımcılara neler hissettirdiğine bakıldığında ise çalışma hayatında yer alan katılımcılar özellikle özgüvenli olduklarını kendileriyle gurur duyduklarını ve başarı duygusunu tattıklarını dile getirmektedir. Ekonomik şiddete maruz kalan katılımcıların bu duygudan maruz bırakıldığı ve bundan dolayı daha özgüvensiz davrandıkları düşünülmektedir. Ayrıca bütün katılımcıların çalışma hayatında olmanın ekonomik olarak özgür hissettirdiği konusunda hemfikir olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Literatürde yer alan bilgiler kapsamında kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar, karşılaştığı engeller ve uğradıkları şiddet türleri uygulamalı olarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde kadına yönelik şiddet türleri kadınların çalışma hayatına katılım oranı ile birlikte incelenmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ve sendromlar literatür kapsamında ele alınmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde de literatürden elde edilen bilgiler araştırma bulguları ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Literatürden elde edilen bilgiler ve araştırma bulgularından yola çıkılarak günümüzde kadınların çalışma hayatında farklı şiddet türlerine maruz kaldığı ve çeşitli sorunlarla karşılaştığı görülmektedir. Kadınlar çalışma hayatında psikolojik şiddet, ekonomik şiddet, cinsel şiddet, fiziksel şiddet ve siber şiddet türlerine maruz kalmaktadır. Araştırma bulgularına göre kadına yönelik şiddet ve ataerkil bakış açısı kadınların çalışma hayatına katılımını olumsuz etkilemekte ve çalışma hayatına katılım oranını düşürmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımını artırmak için kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılması ve ataerkil düşüncelerin modern düşünceler ile değiştirilmesi gerekmektedir.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı başlıca sorunlar; toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, eğitimde ayrımcılık, mesleki ayrımcılık, ücretlendirmede ayrımcılık, iş bulma ve yükselmede ayrımcılık, işten çıkarılmada ayrımcılık, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik, mobbing, kayıt dışı istihdam, iş güvencesizliği, görünümçülük, ev işleri ve çocuk bakımı sorunu, iş ve aile arasında rol çatışmasıdır. Araştırma bulgularına göre kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar çalışma hayatına katılımını olumsuz etkilemekte ve çalışma hayatına katılım oranını düşürmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımını artırmak için karşılaştıkları bu sorunların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bunların yanı sıra kadınlar çalışma hayatında bazı sendromlar da yaşamaktadır.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı başlıca sendromlar cam tavan, cam duvar, cam uçurum, cam labirent, cam asansör, cam yürüyen merdiven, kraliçe arı, göstermecilik ve çifte açmazdır. Araştırma bulgularına göre kadınların çalışma hayatında

karşılaştığı sendromlar çalışma hayatına katılımını olumsuz etkilemekte ve çalışma hayatına katılım oranını düşürmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımını artırmak için kadına karşılaştıkları bu sendromların oluşmasını engellemek gerekmektedir.

Kadına yönelik şiddetin önlenmesi, kadınların çalışma hayatına katılımının artırılması, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların ve sendromların ortadan kaldırılması için başlıca öneriler şunlardır:

Kadına yönelik şiddet evrensel düzeyde bir sorun olduğu için öncelikle uluslararası çözümler üretilmeli ve küresel çapta işbirliği yapılmalıdır. Yasal düzenlemelerin kapsamı genişletilmeli ve caydırıcı cezalar ile kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılması yönünde çalışmalar yapılmalıdır. Kadına yönelik şiddetin her alanda engellenmesi ve kadının çalışma hayatına katılımını artırılması için uzman kişiler tarafından çalıştaylar düzenlenmeli ve toplumu bilinçlendirme projeleri yürütülmelidir. Kadınların şiddet ile karşılaştıkları durumlarda sessiz kalmamaları gerektiği bilinci oluşturulmalı ve toplumdan dışlanmamalıdır. Medya ve sosyal ağlarda kadına yönelik şiddete dair içeriklere yer verilmemeli ve şiddeti önlemeye yönelik içerik paylaşımı yapılmalıdır. Kadına yönelik şiddetin ve kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunların önüne geçebilmek için başta Sivil Toplum Kuruluşları olmak üzere bütün kurum ve kuruluşlar ile işbirliği yapılmalıdır. Kadın Araştırma Merkezleri'nin sayısı ve etkinliği artırılmalıdır.

Kadınların çalışma hayatına katılım oranını gelişmiş ülkeler seviyesine yükseltebilmek için ilgili bakanlıklarca stratejiler geliştirilmeli ve uygulamaya konulmalıdır. Kadınların çalışma hayatına katılımı devlet tarafından desteklenmeli ve sadece kadın girişimcilere değil kadın çalışanlara da teşvik edici destekler sağlanmalıdır. Ataerkil düşünce yapısının çağdaş düşünceler ile değiştirilmesi için öncelikle ulusal düzeyde çalışmalar yürütülmelidir. İnsan haklarına saygılı, kadın-erkek eşitliğine inanan bir toplum yetiştirilmesi için çağdaş düşüncelerin topluma entegre edilmesi ve modern toplum bilinci oluşturulması sağlanmalıdır. Sadece kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi yetersiz kalacağı için erkeklerinde eğitim seviyesinin yükseltilmesine yönelik teşvik edici çalışmalar yapılmalıdır.

Kadınların yurt içinde ve yurt dışında karşılıksız burslar ile hem mesleki hem sosyal alanda gelişimine önem verilmelidir. Kadınların çalışma hayatında sosyal haklardan eşit bir şekilde yararlanma durumu denetim altında tutulmalı ve kadınların analık izni-süt izni gibi sebeplerle işten çıkartılmalarının önüne geçilmelidir. Kadınların çocuk bakımı sebebiyle çalışma hayatından uzak kalmasını engellemek için kreş sayıları artırılmalı ve kreş ücretleri asgari seviyede tutulmalıdır. Çalışan sayısının fazla olduğu kurum ve kuruluşlar kendi bünyelerinde kreş hizmeti vermelidir. Kadınların çalışmasına eşler ve aile büyükleri karşı çıkmamalı aksine kadının çalışması toplumun bütün üyeleri tarafından desteklenmelidir. Kadınların evdeki rolleri ile işteki rollerini birbirlerine karıştırmamaları için baskı yapılması engellenmelidir. Kadınların ev işleri ve aile içi sorumlulukları sebebiyle çalışma hayatına katılamamasını engellemek için bu işlere uygun ücretlerle destek verecek devlet kuruluşları oluşturulmalı ve kadınların çalışması teşvik edilmelidir.

Kadınların evlenince ya da anne olunca işten ayrılacağı bakış açısı değiştirilmeli ve kadınların çalışma hayatında daha uzun süreler kalmasını sağlayacak politikalar izlenmelidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçebilmek için toplumun kültürel ve sosyal yapısının gelişmesine ve eşitlikçi politikalar izlemesine özen gösterilmelidir. Bu bağlamda kadınların ve erkeklerin ev-aile işlerinde eşit sorumluluğa sahip olması desteklenmeli ve ebeveyn izinleri buna göre yeniden düzenlenmelidir. Ev işleri çocuk bakımı gibi konularda erkeklerde kadınlar kadar sorumluluk sahibi olmalıdır. Kadınlara yönelik meslek edindirme kurslarının sayıları artırılmalı ve istihdam kolaylığı sağlanmalıdır. Kurum ve kuruluşlarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığına karşı olan kurallar konulmalı ve bu durum denetlenerek eşitlik sağlanmalıdır. Kadınların kayıt dışı çalışmasını önleyebilmek için çalışma yerleri uygun aralıklarla denetlenmeli ve caydırıcı cezalar yazılmalıdır. Kurum ve kuruluşların ücretlendirmede ayrımcılık yapmasını engelleyecek çalışmalar yapılmalı ve bu durumun önüne geçilmelidir. İstihdam konusunda kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına önem verilmelidir. Kadınların eğitim düzeyine uygun çalışma alanlarında istihdam edilmeleri sağlanmalıdır. Üst düzey pozisyonlarda eşit sayıda kadın ve erkek çalıştırılmasına önem verilmeli üst düzey pozisyonlarda erkekler ön plana alınmamalıdır.

Çalışma hayatında mobbingin önüne geçebilmek için bütün çalışanlara belirli aralıklarla bilgilendirici eğitimler verilmeli ve ortak çalışma bilinci oluşturulmalıdır. Mesleki ayrımcılık yapılmasının önüne geçebilmek için okul öncesi eğitiminden itibaren mesleğin cinsiyetinin olmayacağı bilinci yerleştirilmelidir. Toplum içerisinde kadınları ayırıcı düşünce ve davranışlara müdahale edilerek ortak toplum bilinci oluşturulmalıdır. Bu bilincin oluşturulması için seminerler düzenlenip medya aracılığıyla bütün halka ulaşmak hedeflenmelidir.

Kurum ve kuruluşlarda görev dağılımının kadın ve erkek işi olarak yapılmasının önüne geçilmelidir. Kadınların yeteneklerini fark etmesine olanak sağlanmalı ve ilgi alanlarına göre işe yerleşmeleri desteklenmelidir. Kadın yöneticilerin yönetici olduklarında astlarına karşı aşağılayıcı davranışlar sergilenmesinin önüne geçilmeli ve kadın çalışanların birbirlerine destek olduğu iş atmosferleri oluşturulmalıdır. Ayrıca yönetici olan kadınlar erkekler gibi davranmaktan vazgeçmeli ve kadın liderin güzelliklerini hissettirebilmelidir.

Bunların dışında kadınlar da kendilerine her alanda güvenmelidir. Kadınlar kendi istekleri doğrultusunda hareket edebilmeli ve özgün davranışlar sergileyebilmelidir. Kadınlar azimli ve kararlı bir şekilde kariyerlerine devam etmeye özen göstermeli ve kendi başarılarına odaklanmalıdır.

Son olarak kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ile ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacıların burada ele alınan sorunlar ve seçilen yöntem ile sınırlı kalmayıp bu konuda desteğin ve duyarlılığın artması için daha kapsamlı ve daha büyük çalışmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- AGCADAĞ ÇELİK, İ. (2020) “A Sociological Evaluation On The ‘Digital’ Home (Women) Based Work And The Status Of Women”, **Journal Of Current Researches On Social Sciences**, Volume 10, Issue 4, Ss. 753-770.
- AKA, A. (2019) **Neoliberal Zamanlarda Kadına Yönelik Şiddet**, Ankara, Gece Akademi.
- AKKAŞ, İ.; Z. UYANIK (2016) “Kadına Yönelik Şiddet”, **Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 6, No 1, ss. 32-42.
- AKSÖZ, F.; M. E. DURKAL (2021) “Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 59, ss. 141-176.
- AKSUNGUR, M.; T.TOPALHAN (2019) “Toplum Yapısı İçerisinde Çalışma oecdOlgusunun Ortaya Çıkışı ve Yaşanan Dönüşümler”, **Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 16, ss. 1-23.
- ALACADAĞLI, E. (2021) “Kentlileşmeden Kentleşme ve Kadına Şiddetin Sosyal Dinamikleri”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, Cilt 18, Sayı 43, ss. 7106-7138.
- ALBAR, B. Ö. (2019) “Kadınlara Yönelik Ayrımcılık”, **Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi**, Cilt 5, Sayı 8, ss. 274-286.
- ALHAS, F. (2020) “Cam Uçurum mu? Mobbing Mi? Bilinmeyene Yolculuk”, **SBE Dergi**, Cilt 4, Sayı 6, ss. 26-45.
- ALPARSLAN, A. M.; Ö. Ç.BOZKURT; A. ÖZGÖZ (2015) “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”, **MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, Cilt 2, Sayı 3, ss. 66-81.
- ARSLAN, M. (2005) **İş ve Meslek Ahlakı**, Ankara, Siyasal Ktiapevi.
- AVCİL, C. (2021) “Kadın Akademisyenlerin Toplumsal Cinsiyet, Ev-Çalışma Hayatı Dengesi ve Şiddete İlişkin Gündelik Hayat Deneyimleri”, **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 9, Sayı 4, ss. 1019-1038.
- AYTAÇ, Ö. (2005) “Kapitalizm ve Boş Zaman”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, ss. 1-22.
- BAKIR, Z. G. (2015) “Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz”, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 12-47.

- BAUMAN, Z. (2018) **Bireyselleşmiş Toplum**, Çev. Yavuz Alogan, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- BAYKAL, E. (2018) “Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu”, **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 16, ss. 159-175.
- BOZKURT, V. (2016) “Post-Endüstri Dönüşüm ve Çalışma Hayatı” **Endüstri Sosyolojisi**, Erzurum, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, ss. 107-130.
- BRUCKMULLER, S.; N.R. BRANSCOMBE (2010) “The glass cliff: When and why women are selected as leaders in crisis contexts”, **The British Psychological Society**, Issue 49, ss. 433-451.
- CASTELLS, M. (2005) **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür Cilt 1 Ağ Toplumunun Yükselişi**, Çev. Ebru Kılıç, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- CEBECİOĞLU, G.; İ.B. ALTIPARMAK (2017) “Dijital Şiddet: Sosyal Paylaşım Ağları Üzerine Bir Araştırma”, **Sakarya University Journal of Education**, Cilt 7, Sayı 2, ss. 423-431.
- COOK, A.; C. GLASS (2014) “Above the glass ceiling: When are women and racial/ethnic minorities promoted to Ceo?”, **Strategic Management Journal**, Volume 35, Issue 7, ss. 1080-1089.
- Council of Europe** (2011) “Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence”, “Çevrimiçi” <https://rm.coe.int/168008482e> , 27/11/2020.
- CRESWELL, J. (2016) **Nitel Araştırma Yöntemleri**, Çev.: Mesut Bütün; Selçuk Beşir Demir, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- ÇAKIR, Ö. (2007) “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 1, ss. 117-140.
- ÇAKIR, Ö. (2008) “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 31, ss. 25-47.
- ÇEKMEZ, E.; C. YILDIZ; S. Ö. BÜTÜNER (2012) “Phenomenographic Research Method”, **Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi**, Volume 6, Issue 2, ss. 77-102.
- ÇÖTOK, N. A. (2019) **Şiddet, Çalışma Yaşamı ve Medya Bağlamında Kadın**, Ankara, Pegem Akademi.

- DALKIRANOĞLU, T.; F.G. ÇETİNEL (2008) “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 20, ss. 277-298.
- DEMİR, M. (2011) “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, ss. 760-784.
- DEMİR, R.; A. O. ÖZÇELİK (2015). **Çalışma Ekonomisine Genel Bakış**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları.
- DEMİRKAYA, S.; C. GÜLER (2021) “Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt 4, Sayı 71, ss. 2753-2796.
- DERELİ, T. (2001) “Teknolojik Değişmeler - Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, ss. 62-64.
- DERKS, B.; N. ELLEMERS; C. V. LAAR; K. D. GROOT (2011) “Do Sexist Organizational Cultures Create the Queen Bee?”, **British Journal of Social Psychology**, Volume 50, ss. 519-535.
- DURMAZ, Ş. (2016) “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, **Ahi Evren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 2, Sayı 3, ss. 37-60.
- DURUEL M.; M. KARA (2009) “Yeni AB Üyesi Ülkeler İle Türkiye İş Gücü Piyasasının Karşılaştırmalı Analizi”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Sayı:17, ss. 53-76.
- DURUOĞLU, T. (2007) “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, Sayı 24, ss. 61-76.
- EAGLY, A.; L. L. CARLİ (2007) “Women and the Labyrinth of Leadership”, **Harvard Business Review**, Volume 85, Issue 9, ss. 63-71.
- EĞİLMEZ, M. (2018) **Değişim Sürecinde Türkiye**, İstanbul, Remzi Kitapevi.
- ERDOĞAN, S.; S. YAŞAR (2018) Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 20, Sayı 34, ss. 18-28.
- Eurofound** (2013) “Çevrimiçi” <file:///C:/Users/ASUS/Desktop/sooon/ef1381en.pdf> , Erişim Tarihi: 29/12/2020.
- European Union Agency For Fundamental Rights** (2014) “Violence Against Women: An EU-Wide Survey Main Results”, “Çevrimiçi”

file:///C:/Users/ASUS/Desktop/sooon/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf , Erişim Tarihi: 03/01/2021.

European Union Agency For Fundamental Rights (t.y.) “Çevrimiçi”
<https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report> , Erişim Tarihi: 30/01/2021.

Eurostat (t.y.) “Çevrimiçi”
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/T2020_10_custom_1816688/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=abc5d9ae-3ad2-44ea-9f48-04a4f1f635e8,
Erişim Tarihi: 27/12/2021.

FANİKO, K.; N. ELLEMERS; B. DERKS (2016) “Queen Bees and Alpha Males: Are successful women more competitive than successful men?”, **European Journal of Social Psychology**, Volume 46, Issue 7, ss. 903-913.

FAWOLE, O. I. (2008) “Economic Violence To Women and Girls”, **Trauma, Violence & Abuse**, Volume 9, Issue 3, ss. 167-177.

GELEGEN, D. G. (2001) “Çalışma Yaşamında Kadın Olmak”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Cilt 2, Sayı 5, ss. 27-30.

GÖK, M. (2016) “Kadına Yönelik Şiddetin Kurumsal Temelleri ve Çözüm Önerileri”, **Turkish Studies**, Cilt 11, Sayı 2, 451-472.

GÖK, Ş.; A.F. ERSOY (2021) “Şiddet Türlerini Deneyimleyen Kadınlarla Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Nitel Bir Çalışma”, **Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi**, Cilt 56, Sayı 1, ss. 531-559.

GÖKKAYA, V. B. (2011) “Trükiyede Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet” **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 12, Sayı 2, ss. 101-112.

GÜL, H. (2014) “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları”, **TAF Preventive Medicine Bulletin**, Cilt 13, Sayı 2, ss. 169-176.

GÜL, H.; E. OKTAY (2009) “Türkiye ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 9, Sayı 18, ss. 421-436.

GÜRKAN, Ö. C.; F. ÇOŞAR (2009) “Ekonomik Şiddetin Kadın Yaşamındaki Etkileri” **Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim Ve Sanatı Dergisi**, Cilt 2, Sayı 3, ss. 124-129.

HÜSEYİNLİ, N.; T. HÜSEYİNLİ (2016) “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler” **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı 34, ss. 108-137.

International Labour Organization (2016) “Çevrimiçi”

file:///C:/Users/ASUS/Desktop/sooon/wcms_446101.pdf , Erişim Tarihi: 06/01/2021.

İBİLİOĞLU, A. O. (2020) “Farklı Yönleriyle Mobbing(Psikolojik Şiddet)”, **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, Cilt 12, Sayı 3, ss. 330-341.

İÇİN, N. (2012) “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar:Yalova Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, **Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yalova.

İZGİ, B. B.; A. ÖZPOLAT (2008) “Küreselleşen Devletin Değişen Rolü ve Sanayileşme Üzerine”, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, ss. 229-240.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2016) “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı(2016-2020)” “Çevrimiçi”

[file:///C:/Users/ASUS/Desktop/sooon/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-planı-2016-2020-icin-tiklayiniz%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Desktop/sooon/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-planı-2016-2020-icin-tiklayiniz%20(1).pdf) , Erişim Tarihi: 30/12/2020

KALEM, A. S. (2019) “Cyber Threat Against Women: Cyber Violence”, **Cyber Politik Journal**, Volume 4, Issue 8, ss. 259-272.

KAMBERIDOU, I. (2010) “The Glass Escalator and Gender Fatigue: Getting Gender back on the Agenda” **The 5th International Conference on Interdisciplinarity in Education ICIE’10**, ss. 89-98.

KARABIYIK, İ. (2012) “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, **İ.İ.B.F. Dergisi**, Volume 32, Issue 1, ss. 231-260.

KARADUMAN, C. G.; A. ERGUN (2018) “Erkek Egemen İş Ortamlarında Kadın Yöneticilerin Deneyimleri ve Stratejileri”, **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, Cilt 21, Sayı 2, ss. 114-143.

KARINCA, E. (2011) “Çevrimiçi”

file:///C:/Users/ASUS/Desktop/sooon/sorularla_kadina_yonelik.pdf, Erişim Tarihi: 02/01/2021.

KAYA, M. (2015) “Mobbingin Kurumsal Etkileri ve Maliyeti”, **Sayıştay Dergisi**, Cilt 97, ss. 77-88.

KESER, A. (2004) “Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, “Çevrimiçi”

<http://www.isguc.org/?p=article&id=177&cilt=6&sayi=1&yil=2004> Erişim Tarihi: 30/12/2020.

KESER, A.; B. K. GÜLER (2016) **Çalışma Psikolojisi**. Kocaeli, Umuttepe Yayınları.

- KILIÇ, G. (2019) “Kadın Akademisyenlerin Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet Algısı: Düzce Üniversitesi Örneği” **Muhakeme Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 1-33.
- KOCABAŞ, F. (2004) “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 10, ss. 33-53.
- KOCACIK, F. (2001) “Şiddet Olgusu Üzerine”, **Cumhuriyet Üniversitesi Bilimsel Yayınları**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 1-7.
- KOCACIK, F.; V.B. GÖKKAYA (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları” **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, ss. 195-219.
- KORKMAZ, A. (2012) “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, **Journal of Social Policy Conferences**, Sayı 45, ss. 51-96.
- KORKMAZ, A.; G. KORKUT (2012) “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 17, Sayı 2, ss. 41-65.
- KORKMAZ, M. (2015) “Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri ve Önemi”, **Dünyada, Türkiye’de Kadın ve Şiddet**, Ed.: M. Korkmaz; E. Demiray, Ü. Sevil; Ş. Hablemitoğlu; Y. Taşkiran, Ankara, Nobel, ss. 231-271.
- KUMAR, K. (2013) **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramlar**, Çev. Mehmet Küçük, Ankara, Dost Kitapevi.
- LÄMSÄ, A. M.; M. JYRKINEN; S. HEIKKINEN (2012) “Women in Managerial Careers”, **Cases in Organizational Ethics** Issue 2, ss. 4-16.
- LEYMANN, H. (1996) “The Content and Development of Mobbing at Work”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Volume 5, Issue 2, ss. 165-184.
- LOCKWOOD, N. (2004) “The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives”, **Human Resource Magazine Research Quarterly**, ss. 1-49.
- LORDOĞLU, K.; N. ÖZKAPLAN (2014) **Çalışma İktisadı**, İstanbul, Der Yayınları.
- MAKAL, A. (2004) “Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 47, ss. 123-172.
- MEDA, D. (2012) **Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer Mi?**, Çev.: I. Ergüden, İstanbul, İletişim Yayınları.
- OECD (t.y.) “Çevrimiçi” <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR#>, Erişim Tarihi: 08/12/2020.

- ÖREN, K.; H. YÜKSEL (2012) “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, ss. 34-59.
- ÖZDEMİR, M. (2010) “Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 11, Sayı 1, ss. 323-243.
- ÖZDEVECİOĞLU, M.; N. Ç. DORUK (2015) “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 33, ss. 69-99.
- ÖZER, M.; K. BİÇERLİ (2004) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, ss. 55-86.
- ÖZTÜRK, S.; M. KARATAŞ (2020) “Türkiye’de Kadınların İstihdam Edilmelerini Zorlaştıran Faktörler”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Volume 9, Issue 24, ss. 180-204.
- PALAZ, S. (2003) “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 9, ss. 87-109.
- PALAZ, S.; O. ÇOLAK (2011) “2008 Küresel Finans Krizi ve Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 14, Sayı 25, ss. 99-115.
- PALAZ, S.; S. ÖZKAN; N. SARI; F. GÖZE; N. ŞAHİN; Ö. AKKURT (2008) “İş Yerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği. İş,Güç”, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 10, Sayı 4, ss. 41-58.
- PARLAKTUNA, İ. (2010) “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt 10, Sayı 4, ss. 1217 - 1230.
- POLAT, O. (2016) “Şiddet”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt 22, Sayı 1, ss. 15-34.
- RYAN, M. K.; S. A. HASLAM (2005) “The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions”, **British Journal of Management**, Issue 16, ss. 81-90.
- RYAN, M. K.; S. A. HASLAM; M. D. HERSEY (2007) “Opting out or Pushed off the Edge? The Glass Cliff and the Precariousness of Women’s Leadership Positions”, **Social and Personality Psychology Compass**, Volume 1, Issue 1, ss. 266-279.

- SABHARWAL, M. (2013) "From Glass Ceiling to Glass Cliff: Women in Senior Executive Service", **Journal of Public Administration Research and Theory Advance Access**, Volume 25, Issue 2, ss. 1-29.
- SAĞIR, M. (2020) "Cam Tavan Sendromunun Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadınlarda İşten Ayrılma Niyetine Etkileri", **Strategic Public Management Journal**, Cilt 6, Sayı 11, ss. 91-102.
- SAĞLIK, B.; H. Y. ÇELİK (2018) "Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü", **Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, ss. 95-120.
- SAMSUM, N. (2017) "Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar", **Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 3, ss. 160-210.
- SEÇER, H. Ş. (2016) "Estetik Emek: Çalışan Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Yeni Görünümü", **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Sayı 5, ss. 37-50.
- SEZAL, İ. (2004) **Sosyolojiye Giriş**, Ankara, Martı Yayınevi.
- SOBCZAK, A. (2018) "The Queen Bee Syndrome.The Paradox Of Women Discrimination on the Labour Market", **Journal of Gender and Power**, Volume 9, Issue 1, ss. 51-61.
- Sosyal Güvenlik Kurumu** (2016) "Çevrimiçi"
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam, Erişim Tarihi: 31/12/2020.
- SÖKMEN, A.; İ. YAZICIOĞLU; G. KENEK (2021) "Katılımcı liderlik, Duygusal Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 13, Sayı 3, ss. 2746-2758.
- SÖNMEZ, A.; F. ŞİMŞEK (2011) "Cumhuriyetin Kuruluşundan Günümüze Türkiye Ekonomisinde Yaşanan Gelişmelerin Küçük Ölçekli Bir Aile İşletmesi Üzerinde Etkileri", **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Cilt 6, Sayı 2, ss. 93-114.
- STANDING, G. (2019) **Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf**, Çev.: Ergin Bulut, İstanbul, İletişim Yayınları.
- STILL, L. V. (1997) "Glass Ceilings, Glass Walls and Sticky Floors: Barriers to Career Progress for Women in the Finance Industry", **Women and Leadership Working Paper Series**, Issue 10, ss. 1-23.
- ŞEN, M. (2018) "Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi", **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Cilt 18, Sayı 41, ss. 295-324.

- TETİK, S. (2010) “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 12, Sayı 18, ss. 81-89.
- TOKOL, A.; Y. ALPER (2012) **Sosyal Politika**, Bursa, Dora Yayıncılık.
- TUTAR, H. (2007) “Katı Olan Her "İş" Sanallaşılıyor veya İşgörenin Artan Yalnızlığı Üzerine: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, ss. 117-141.
- TÜİK (t.y.) “Çevrimiçi” <http://rapory.tuik.gov.tr/18-12-2021-21:25:24-10036953341350108708520614195.html> , Erişim Tarihi: 22/12/2020.
- TÜİK (t.y.) “Çevrimiçi” <http://rapory.tuik.gov.tr/18-12-2021-21:25:24-10036953341350108708520614195.html> , Erişim Tarihi: 22/12/2020.
- TÜİK (t.y.) “Çevrimiçi” <http://rapory.tuik.gov.tr/18-12-2021-21:28:33-191428964220835225101286568743.html> , Erişim Tarihi: 22/12/2020.
- TÜİK (t.y.) “Çevrimiçi” <http://rapory.tuik.gov.tr/18-12-2021-21:27:53-9718250772293257611041461706.html> , Erişim Tarihi: 22/12/2020.
- ULUOCAK, Ş.; G. GÖKULU; O. BİLİR; N. E. KARACIK; D. ÖZBAY (2014) **Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadına Yönelik Şiddet**, Edirne, Paradigma Akademi Yayınları.
- UMUTLU, S. (2021) **Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik**, Ankara, Astana Yayınları.
- UMUTLU, S.; M. ÖZTÜRK (2020) “İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 25, Sayı 3, ss. 297-306.
- United Nations** (1993) “Resolutions adopted by the General Assembly at its 48th session”, “Çevrimiçi” file:///C:/Users/ASUS/Desktop/sooon/A_48_49_E.pdf , Erişim Tarihi: 26/12/2020.
- United Nations** (2006) “Ending Violence Against Women From Words To Action” “Çevrimiçi” <file:///C:/Users/ASUS/Desktop/sooon/English%20Study.pdf> , Erişim Tarihi: 30/01/2021.
- UYANIK, Y. (2008) “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 10, Sayı 2, ss. 209-224.
- ÜNSAL, A. (1996) “Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi”, **Cogito Dergisi**, Issue 6, ss. 29-36.

- VARIŞLI, N. (2021) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu”, **World Women Studies Journal**, Cilt 6, Sayı 1, ss. 1-17.
- WEYER, B. (2006) “Do Multi-Source Feedback Instruments Support The Existence Of A Glass Ceiling For Women Leaders?”, **Women in Management Review**, Volume 21, Issue 6, ss. 441-457.
- WILLIAMS, C. I. (1992) “The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the Female Professions”, **Social Problems**, Volume 39, Issue 3, ss. 253-267.
- World Health Organization** (2014) “Global status report on violence prevention 2014” “Çevrimiçi” file:///C:/Users/HP/Downloads/9789241564793_eng.pdf , Erişim Tarihi: 25/12/2020.
- YILDIRIM, K. (t.y.) “Çevrimiçi” <file:///C:/Users/ASUS/Desktop/sooon/calismailiskileritarihi.pdf> , Erişim Tarihi: 15/11/2020.
- YILDIRIM, Z. M. (2017) **Ayrımcılık, Sosyal Politika**, Ed.: A. Tokol; Y. Alper, Bursa, Ezgi Matbaası.
- YILDIZ, H. (2010) “Çalışma Üzerine Sosyolojik Perspektif”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 58, ss. 129-161.
- YILDIZ, K. (2014) “Türkiye’de İşsizliğin Türlerine Göre Analizi: İşsizlere Yönelik Bir Alan Araştırması”, Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- YILDIZ, K.; N. GERMİYAN (2019) “Causes of Violence Against Women-A Research on Bandırma Women’s Counselling Center”, **10. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi**, Bandırma, ss. 320-327.
- YILDIZ, S. (2017) “Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımasında Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 18, Sayı 1, ss.121-138.
- YILDIZ, S.; F. ALHAS; Ö. SAKAL; H. YILDIZ, (2016) “Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar?”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 71, Sayı 4, ss. 1119-1146.

EKLER

EK-1: Yarı Yapılandırılmış Mülakat Soru Formu

YARI YAPILANDIRILMIŞ MÜLAKAT SORU FORMU

Bu çalışma “Kadının Çalışma Hayatına Katılımı İle Kadına Şiddet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul Örneği” konulu bir araştırmadır. Kadının çalışma hayatına katılımı ve kadına şiddet arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Bu görüşmeler neticesinde çalışma hayatına katılan ya da katılmak isteyen kadınların karşılaştıkları sorunlar ortaya koyulmaya çalışılacaktır. Yapılacak görüşmelerdeki bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve sadece akademik amaçlı olarak kullanılacaktır.

Katılımınız için teşekkür ediyorum.

Mehtap KARAMAN

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi

Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bölümü

I. KISIM DEMOGRAFİK SORULAR

1. Adınız, soyadınız (Görüşülenlerin adları ve soyadları onayları alınarak kullanılacaktır. Görüşülenlerin isimlerinin belirtilmesini istemedikleri durumlarda, kendi istemleri doğrultusunda sadece görüşme numarası verilerek veya kendilerini genel olarak karakterize eden, adını vermek istemeyen bir x derneği üyesi gibi, bir tanımlama kullanılacaktır.)

2. Yaşınız nedir?
3. Nerede yaşıyorsunuz?
4. Eğitim durumunuz nedir?
5. Medeni durumunuz nedir?
6. Mesleğiniz nedir?
7. Şu anda hangi işi yapıyorsunuz?
8. Hangi pozisyonda çalışmaktasınız?
9. Çalışma hayatınızdaki toplam kıdem süreniz ne kadar?
10. Aynı işyerinde kıdem süreniz ne kadar?

II. KISIM BİLGİ SORULARI

11. Çalışma hayatına katılırken engeller veya zorluklarla karşılaştınız mı? Karşılaştığınız sorunlara örnekler verebilir misiniz?

12. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığınız durumlar oldu mu?

13. Çalışma hayatınızda şiddete(psikolojik, cinsel, siber, fiziksel, ekonomik) uğradınız mı? Bu durumdan sonra ne yaptınız?

14. Çalışma hayatınızda iş arkadaşlarınızın size karşı davranışları ne şekildedir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecinizi nasıl etkiliyor?

15. Çalışma hayatınızda yöneticilerinizin size karşı davranışları ne şekildedir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecinizi nasıl etkiliyor? Yönetici iseniz çalışanlarınıza yaklaşımınız ne şekildedir?

16. Kariyer ilerlemelerinde kadın olarak karşılaştığınız engeller nelerdir?

17. Kariyer ilerlemelerinde kendinize engeller koyduğunuz durumlar oldu mu, sebebi nedir?

18. Kadın çalışanların aile içi sorumlulukları çalışma hayatında ilerlemelerinde bir engel teşkil etmekte midir?

19. Toplumda kadınların çalışmasına yönelik tutumları nasıl değerlendiriyorsunuz?

20. Çalışma hayatına katılmanız sosyal ilişkilerinizi nasıl etkiledi ya da etkiler?

21. Çalışma hayatında yer almak size ne hissettiriyor?

III. KISIM BAŞVURU SORULARI

22. Bu konuda eklemek istediğiniz bir husus var mıdır?

23. Bu görüşmede sorulmayan ama sorulması gerektiğini düşündüğünüz bir soru var mıdır?

24. Bu konuda görüşme yapmamı tavsiye edeceğiniz sizinle benzer görüşleri olan üç kişinin isimlerini verebilir misiniz?