

**ÖRGÜTLERDE KADINA YÖNELİK  
ETİK-DIŞI DAVRANIŞLAR:  
FEMİNİST ETİK BAKIŞ AÇISIYLA  
ETNOGRAFİK BİR İNCELEME**

**İlke ORUÇ**

**Doktora Tezi**

**Eskişehir, 2012**

**ÖRGÜTLERDE KADINA YÖNELİK ETİK-DİŞİ DAVRANIŞLAR: FEMİNİST  
ETİK BAKIŞ AÇISIYLA ETNOGRAFİK BİR İNCELEME**

**İlke ORUÇ**

**DOKTORA TEZİ**

**Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı**

**Danışman: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL**

**Eskişehir  
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Nisan 2012**

## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

İlke ORUÇ'un, "Örgütlerde Kadına Yönelik Etik-Dışı Davranışlar: Feminist Etik Bakış Açısıyla Etnografik Bir İnceleme" başlıklı tezi 20 Nisan 2012 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, İşletme (Yönetim ve Organizasyon) Anabilim Dalında, Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.A.Çiğdem KIREL  
Üye : Prof.Dr.Nadir SUĞUR  
Üye : Prof.Dr.Leman BİLGİN  
Üye : Prof.Dr.Veysel BOZKURT  
Üye : Doç.Dr.Gülsün EBY

İmza

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
Prof.Dr.B.Zafer ERDOĞAN  
Anadolu Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

# ÖRGÜTLERDE KADINA YÖNELİK ETİK-DIŞI DAVRANIŞLAR: FEMİNİST ETİK BAKIŞ AÇISIYLA ETNOGRAFİK BİR İNCELEME

İlke ORUÇ

Yönetim-Organizasyon Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nisan 2012

Danışman: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL

Bu çalışma, çalışma yaşamında kadına yönelik etik-dışı davranışları kadın bakış açısı taşıdığı düşünülen *feminist etik* temelinde oluşturulmuştur. Çalışma yaşamında kadına yönelik etik-dışı davranışlar, çalışma yaşamının gerçeklerine ve içinde yaşanılan toplumun yapısı ve kültürüne bağlı değerlendirilmiş ve bu nedenle araştırma için etnografiye dayalı alan araştırması yöntemi seçilmiştir.

Alan araştırması sonucunda, kadınların erkek egemen yapı ve toplumsal cinsiyet uzantılarına bağlı olarak temellendirilen kadınlık rollerine uygun hareket ettikleri ve bu durumu içselleştirdikleri görülmüştür. Kadınların ayrımcılık (bir anlamda etik-dışı davranış) yaşadıkları ifade edilen ve alan yazında tartışılan kadın ve erkek işi ayrımı, psikolojik ve cinsel taciz, cam tavan, ücret eşitsizliği ve ödüllendirmedeki eşitsizlik gibi konuların toplum yapısını oluşturan kültür, din ve aile ile bağdaşık yapılandığı belirtilebilmektedir. Aynı zamanda örgüt içerisindeki yönetim yapısının ve informal ilişkilerin, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları ya da benimsedikleri etik-dışı davranışları desteklediği görülmüştür. Birbirleriyle bütünleşik olan bu konular, kadınların toplum tarafından biçimlendirilen şekilde hareket etmelerini sağlamıştır. Kendilerine yönelik haksızlıkları içselleştirdikleri ve benimsedikleri gözlemlenmiştir. Bu durum, farklı cinsiyetlerin birbirlerine ve hemcinslerine yönelik algılarını da etkileyerek, cinsiyet ayrımını körüklediği söylenebilmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Kadın, etik-dışı davranış, feminist etik, etnografi, alan araştırması.

## **Abstract**

### **UNETHICAL BEHAVIOURS IN ORGANIZATIONS TOWARDS WOMEN: AN ETHNOGRAPHIC RESEARCH FROM FEMINIST ETHIC PERSPECTIVE**

**İlke ORUÇ**

**Department of Management and Organization**

**Anadolu Üniversitesi Graduate School of Social Sciences, April 2012**

**Adviser: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL**

This research is constituted at the *feminist ethic* base which is thought to be carried the unethical behaviors devoted to the women in work life from point of women view. The unethical behaviors devoted to women in work life are evaluated as being bound to the truths of work life and structure and culture of the society and by this way field research based on ethnography is chosen for this research

As a conclusion of field research, it has been seen that women act in accordance with the women roles being bound to the male dominant structure and gender mainstreaming extent and they have already been interiorize these. I has been stated that the issues like women discrimination (in other words unethical behavior), discrimination of women-men work being stated to be laid and discussed at the field research, mobbing and sexual harassment, glass ceiling, wages inequality and inequality in the rewarding, are structured accord with culture, religion and family which constitutes the structure of the society. As well as these, it has been seen that the management structure and informal relation inside the organization support the unethical behaviors which women come across and adopt in the work life. The issues being integrated eachother provide women in a way the society determined. It has been seen that they interiorize and adopt the injustices towards them. It can be said that this rush up the sex discrimination by affceting the perceptions towards different sexes and fellow creatures.

**Key Words:** Women, and unethical behavior, feminist ethic, ethnography, field research.

15.05.2012

### **Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi**

Bu tez/proje çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

İlke ORUÇ



## Önsöz

Kadına yönelik etik-dışı davranışları feminist etik bakış açısıyla etnografik yöntemle değerlendirmek istediğim bu çalışmada, bana desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve akademik anlamda gelişmeye katkıda bulunan danışmanım Prof. Dr. Çiğdem KIREL'e teşekkürlerimi sunarım. Araştırmanın yöntemi konusunda yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Gülsün EBY'ye, doktora tez izleme jürilerinde çalışmaya önemli katkılar yapan Prof. Dr. Nadir SUĞUR'a yardımları ve desteği için teşekkür ederim. Teze katkıda bulunan Prof. Dr. Veysel BOZKURT ve Prof. Dr. Leman BİLGİN'e de teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Tezimde yardımcı bulunan arkadaşım Yrd. Doç. Dr. Deniz ŞAHİN'e arkadaşlığı ve desteği için minnettarım. Tez sürecimde desteklerini esirgemeyen ve yanımda olan annem ve babam Hatice-Baki ORUÇ'a, emekleri için sonsuz teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım.

Aynı zamanda, bu süreçte yanımda olan tüm arkadaşlarım ve hocalarıma, bana verdikleri destek için teşekkürlerimi sunarım.

## **Özgeçmiş**

İlke ORUÇ

İşletme (Yönetim ve Organizasyon) Anabilim Dalı  
Doktora

### **Eğitim**

- Y. Ls. 2004 Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme (Yönetim ve Organizasyon) Anabilim Dalı
- Ls. 2001 Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF), İşletme Bölümü
- Lise 1997 Ankara Anıttepe Lisesi, Türkçe-Matematik Bölümü

### **Kişisel Bilgiler**

Doğum yeri/yılı: Ankara/17.12.1980 Cinsiyet: Kadın Yabancı dil: İngilizce



## Tablolar Listesi

|                                                                                     | Sayfa |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Tablo 1. Feminist değerler ve ilgi etiği.....                                       | 39    |
| Tablo 2. İlgi etiği yaklaşımının savundukları ve eleştirdikleri.....                | 39    |
| Tablo 3. Adalet ve ilgi etiği.....                                                  | 42    |
| Tablo 4. Örgütlerde etik davranışa etki eden faktörler.....                         | 59    |
| Tablo 5. Erkeksi ve kadınsı örgüt yapısının karşılaştırılması.....                  | 70    |
| Tablo 6. Örgüt etiğinin karşılaştırılması.....                                      | 71    |
| Tablo 7. Mesleklere göre cinsiyet dağılımı.....                                     | 94    |
| Tablo 8. Türkiye’de eğitim düzeyleri.....                                           | 109   |
| Tablo 9. Katılımcı rollerinin sınıflandırılması.....                                | 134   |
| Tablo 10. Kocaeli ilinin nüfus göstergeleri.....                                    | 155   |
| Tablo 11. Kocaeli’nin göç göstergeleri.....                                         | 156   |
| Tablo 12. Kocaeli eğitim verileri.....                                              | 157   |
| Tablo 13. Yıllar itibariyle istihdamdaki nüfusun işgücü durumu.....                 | 159   |
| Tablo 14. İstihdamın sektörel dağılımı.....                                         | 161   |
| Tablo 15. Çalışılan birim ve diğer birimlerdeki mavi yakalıların eğitim durumu..... | 172   |
| Tablo 16. Diğer birimlerdeki mavi yakalıların eğitim durumu.....                    | 173   |
| Tablo 17. Tema ve alt temalar.....                                                  | 193   |

## Şekiller Listesi

|                                                                     | <b>Sayfa</b> |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Şekil 1. Feminist yönetim modeli.....</b>                        | <b>45</b>    |
| <b>Şekil 2. Etiksel davranış modeli.....</b>                        | <b>57</b>    |
| <b>Şekil 3. Nitel araştırma süreci.....</b>                         | <b>115</b>   |
| <b>Şekil 4. Araştırma tasarımı.....</b>                             | <b>118</b>   |
| <b>Şekil 5. Alan çalışması yapılan fabrikanın yapılanması.....</b>  | <b>168</b>   |
| <b>Şekil 6. Yemekhane planı.....</b>                                | <b>171</b>   |
| <b>Şekil 7. İşçiler arasındaki formel yapılanma.....</b>            | <b>182</b>   |
| <b>Şekil 8. İşçiler arasındaki informal yapılanma.....</b>          | <b>182</b>   |
| <b>Şekil 9. Veri analizinin bileşenleri: etkileşimci model.....</b> | <b>184</b>   |
| <b>Şekil 10. Araştırma temalarının ilişkisel yapısı.....</b>        | <b>286</b>   |

## İçindekiler

|                                                                                 | Sayfa |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Jüri ve Enstitü Onayı .....                                                     | i     |
| Doktora Tez Özü .....                                                           | ii    |
| Abstract .....                                                                  | iii   |
| Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi.....                                | iv    |
| Önsöz.....                                                                      | v     |
| Özgeçmiş .....                                                                  | vi    |
| Tablolar Listesi .....                                                          | vii   |
| Şekiller Listesi .....                                                          | viii  |
| 1. Giriş .....                                                                  | 1     |
| 1.1. Araştırmanın Problemi.....                                                 | 1     |
| 1.2. Araştırmanın Amacı .....                                                   | 9     |
| 1.3. Araştırmanın Önemi.....                                                    | 10    |
| 1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....                                           | 12    |
| 1.5. Tanımlar.....                                                              | 13    |
| 1. Alanyazın.....                                                               | 16    |
| 2.1. Etik Kavramı .....                                                         | 16    |
| 2.2. Geleneksel ve Çağdaş Etik Yaklaşımların Kadına Bakışı.....                 | 18    |
| 2.3. Feminist Yaklaşımlar .....                                                 | 22    |
| 2.4. Feminist Etik Yaklaşımı .....                                              | 31    |
| 2.4.1. İlgi etiği .....                                                         | 35    |
| 2.4.2. Adalet etiği.....                                                        | 40    |
| 2.5. Feminist Etik ve İş Etiğinin Uyumlaştırılması .....                        | 44    |
| 2.6. Etik-Dışı Davranış Kavramı .....                                           | 49    |
| 2.6.1. Örgütlerde etik-dışı davranışlara yol açan faktörler .....               | 50    |
| 2.6.1.1. Örgütlerde Etik-Dışı Davranışlara Yol Açan<br>Bireysel Faktörler ..... | 51    |
| 2.6.1.2. Örgütlerde Etik-Dışı Davranışlara Yol Açan<br>Örgütsel Faktörler.....  | 56    |

|                                                                              |            |
|------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>2.7. Örgütlerde Kadına Yönelik Etik-Dışı Davranışlar: Ayrımcılık.....</b> | <b>63</b>  |
| 2.7.1. Örgüt kültürü ve ikliminin etkisi .....                               | 67         |
| 2.7.2. Psikolojik ve cinsel taciz .....                                      | 75         |
| 2.7.3. Cam tavan.....                                                        | 84         |
| 2.7.4. Mesleki açıdan cinsiyete dayalı ayrımcılık .....                      | 91         |
| 2.7.5. Ücrete dayalı ayrımcılık .....                                        | 96         |
| 2.7.6. İşe alınma ve işten ayrılmada cinsiyete dayalı ayrımcılık .....       | 101        |
| 2.7.7. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik .....                        | 104        |
| 2.7.8. Eğitim olanaklarından yararlanmada eşitsizlik .....                   | 108        |
| 2.7.9. Başarı ve ödüllendirmelerde eşitsizlik .....                          | 112        |
| <b>3. Yöntem .....</b>                                                       | <b>115</b> |
| 3.1. Veri Toplama Araçları .....                                             | 119        |
| 3.1.1.Etnografi .....                                                        | 119        |
| 3.1.2. Katılımlı gözlem .....                                                | 129        |
| 3.1.3. İnfomal görüşme .....                                                 | 141        |
| 3.1.4. Alan notları ve yansıtılmalı günlük .....                             | 146        |
| 3.2. Araştırma Alanı.....                                                    | 154        |
| 3.2.1. Alan araştırması yapılan ilin konumlandırılması.....                  | 154        |
| 3.2.2. Alan araştırması yapılan mekânın konumlandırılması .....              | 162        |
| 3.3. Katılımcılar.....                                                       | 172        |
| 3.4. Verilerin analizi.....                                                  | 183        |
| 3.4.1. Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği.....                         | 185        |
| <b>4. Bulgular ve yorum.....</b>                                             | <b>193</b> |
| 4.1. Ayrımcılık/A.....                                                       | 194        |
| 4.1.1. Kadın işi-erkek işi ayrımı/KEA .....                                  | 195        |
| 4.1.2. Psikolojik ve cinsel taciz/PC.....                                    | 204        |
| 4.1.3. Cam tavan/CT.....                                                     | 214        |
| 4.1.4. Ücret eşitsizliği/ÜE.....                                             | 219        |
| 4.1.5. Ödüllendirmede eşitsizlik/ÖE.....                                     | 222        |
| 4.2. Cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algıları/CA.....                     | 225        |
| 4.2.1. Kadının kadına bakışı/KKB.....                                        | 225        |
| 4.2.2. Erkeğin kadına bakışı/EKB.....                                        | 227        |

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| 4.2.3. Kadının erkeğe bakışı/KEB.....                | 234 |
| 4.3. Toplumsal yapı/TY.....                          | 237 |
| 4.3.1. Kültür/K.....                                 | 238 |
| 4.3.2. Din/D.....                                    | 245 |
| 4.3.3. Aile/A.....                                   | 248 |
| 4.4. İnförmel ilişkiler/İL.....                      | 253 |
| 4.4.1. Arkadaşlık/AR.....                            | 254 |
| 4.4.2. Dedikodu/DK.....                              | 256 |
| 4.4.3. Kayırma/Kolama/KK.....                        | 259 |
| 4.4.4. Kaytarma/KY.....                              | 261 |
| 4.5. Diğer/D.....                                    | 262 |
| 4.5.1. Yöneticilerin yapısı/YY.....                  | 263 |
| 4.5.2. Kadının çalışma hayatına girme nedeni/KN..... | 265 |
| Sonuç ve öneriler .....                              | 268 |
| Ekler.....                                           | 289 |
| Kaynakça .....                                       | 294 |

## 1. Giriş

Bu çalışma, çalışma hayatında yer alan kadınların yaşadıkları etik-dışı davranışlara onların bakış açısı ile (emik) bakmak istemektedir. Bunu yaparken, alanyazında yer alan konuların çalışma hayatı içerisinde varlıklarının nasıl anlamlandırıldığını da (etik) görmeyi istemektedir. Kadının bakış açısını içeren çalışmada, cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algıları kadına yönelik etik-dışı davranışlarını temellendiren bir unsur olarak karşımıza çıkmakta, erkek egemen değerler üzerine kurulu çalışma hayatında yönetimin kadınlara yönelik tutumunu da etkileyebilmektedir. Bu bölümde çalışmanın hangi problem (ya da problemler) üzerine odaklandığı, araştırmanın hangi amaçla yapıldığı ve araştırmayı önemli kılan unsurların neler olduğu, çalışmanın hangi sınırlılıklarla yapılacağı ve araştırmada yer alan kavramların tanımları yapılacaktır.

### 1.1. Araştırmanın Problemi

Bu çalışma, *çalışma hayatında kadınların karşılaştığı etik-dışı davranışlar* sorunsalına içerden bir bakış geliştirerek, hem kadınların hem de erkeklerin gözüyle, bu davranışların nasıl algılandığının açığa çıkarılması üzerinde odaklanmıştır. Bu konuda yapılan son dönem çalışmalar, toplumsal hayatta egemen olan erkeksi değerlerin ve yerleşmiş olan toplumsal cinsiyet kalıplarının, kadınların hem ekonomik hem sosyal hayatta geri planda kalmasını öngören algılara neden olduklarını; bu durumun da çalışma hayatında etik-dışı davranışların oluşmasına neden olabildiğini ileri sürmektedir (Acar ve diğerleri, 1999; Temel ve diğerleri, 2006).

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları etik-dışı davranışlar, genel hatlarıyla, ayrımcılık, mobbing, cinsel taciz ve cam tavan kavramları ve bu kavramların diğer alanlara (örneğin kadın ve aile yaşantısı, ücretlendirmede eşitsizlik vb.) yansımalarıyla tartışılmaktadır. Dünyada olduğu gibi (Wirth, 2001; Quak ve Kleiner, 2001; Bell ve diğerleri, 2002; De Laat, 2007) Türkiye’de de bu konuların her biriyle ilgili, özellikle belirli sektörler üzerinde pek çok çalışma yapılmıştır (Koray ve diğerleri, 1999; Acar ve diğerleri, 1999; Eyüboğlu ve diğerleri, 2000; Aytaç ve diğerleri, 2002; Kardam ve Toksöz, 2004; Dalkıranoglu, 2006). Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları

problemler ve bu problemlerin temellerine dayalı çalışmalar da yapılmıştır (Aycan, 2004; Yeşilmen, 2006; Güldal, 2006). Kadına yönelik ayrımcılığın uzantıları olan cinsel taciz (Vassilieva, 2002; Toker, 2003; Gülcan, 2004), mobbing (Çobanoğlu, 2005; Aydın, 2007; Kirel, 2008; Özarallı ve Torun, 2007), cam tavan (Akçamete, 2004; Aydın ve diğerleri, 2007) ile ilgili çok sayıda çalışma gerçekleştirildiği söylenebilir.

Ancak bu çalışmanın merkezinde yer alan problem, akademik anlamda, kimi varsayımlar yoluyla zaten incelenmiş olan bu konuların, çalışma yaşamının kendi özgün koşulları içinde nasıl ortaya çıktığı ve *etik-dışı davranışlar* konusunun doğrudan çalışanlar (hem kadınlar, hem de erkekler) tarafından nasıl algılandığıdır. Pek çok ülkede, çalışma yaşamının kültürel boyutlarına yönelik etnografik yöntem kullanılarak yapılan birçok çalışmadan bahsetmek mümkündür (Kondo, 1990; Friedman ve McDaniel, 1998; Schwartzman, 1992). Türkiye’de ise bugüne kadar yapılan çalışmalarda, genellikle var olan durumun saptanmasına yönelik nicel yöntemler benimsenirken, sorunun kültürel boyutları önemli ölçüde göz ardı edilmiştir. Bu anlamda konuya *içerden bir bakış* sağlayan ve doğal çalışma ortamının karmaşık toplumsal süreçlerine doğrudan katılarak veri elde etmeyi öngören çalışmaların son derece kısıtlı olması, bu alanda önemli bir eksiklik yaratmaktadır.

Kadına yönelik etik-dışı davranışları kültür boyutuyla inceleyen, konuya hem mikro açıdan (nitel yöntemle) hem de makro açıdan (nicel yöntemle) yaklaşan bir çalışma yapılmasının gerekli olduğunu söyleyebiliriz. Kültürü içine alan çalışmalar, önce daha çok sosyolog ve antropologlar tarafından gerçekleştirilmiş, daha sonra diğer toplumbilim alanlarına da (örneğin işletme, iletişim, fotoğraf, vb.) yansımıştır. Bu anlamda kültürü temel alan çalışmalarda sıklıkla kullanılan etnografi, disiplinler arası bir nitelik kazanarak, farklı alanlara önemli katkılarda bulunmuştur. Bu çalışmanın konusu bağlamında baktığımızda, etnografik yöntemin, örgütlere yönelik kullanıldığı çalışmalar da bulunmaktadır. Türkiye’de etnografik veri toplama tekniklerinden yararlanan ve bir örgütte, çalışanlardan biri olarak tam katılım tekniğini uygulayan bir çalışma olması planlanmaktadır. Aynı zamanda kadına yönelik çalışmalarda etik-dışı davranışlar incelenirken, bu çalışmanın kuramsal temellerini oluşturabilecek ve kadın bakış açısını temel alan *Feminist Etik* yaklaşımını benimseyen çalışmaların oldukça

sınırlı olduğu söylenebilmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın alanda mevcut olan bir boşluğu doldurabileceğini ve alana katkı sağlayabileceğini söylemek mümkündür.

Kadının bir ücret karşılığında çalışmaya başlaması, kadının toplumsal hayattaki statüsünün değişmesini sağlarken, çelişkilere ve eşitsizliklere neden olmaktadır. Etik-dışı uygulamalar olarak adlandırılabilen bu çelişki ve eşitsizlikler, kadınların çalışma hayatında yaşadığı zorlukların en önemli kaynakları arasındadır. Yerleşmiş bakış açılarının bir yansıması olarak kadın işgücü, ekonomik büyüme dönemlerinde işe alınan, kriz dönemlerinde işten çıkarılan ikincil çalışanlar olarak görülmektedir. Ayrıca kadın, işgücü piyasasına esneklik kazandıran bir rol üstlenmektedir.

Bu araştırmanın temel verileri, nitel yöntem ile toplanacaktır. Nitel yöntemi temel alan araştırmalar sosyoloji, antropoloji gibi sosyal bilim alanlarında insan ve toplum davranışlarını incelemektedir. Bu davranışların nicel verilerle ortaya konması oldukça zordur. Nicel analizlerle elde edilen sonuçlar, kaç kişinin belirlenen davranışları gösterdiğini açıklayabilir; ancak verilen yanıtların arkasındaki *neden* sorusunu açıklayamaz.

Yapacağımız çalışmada, alan yazında ayrıntılı bir biçimde incelenmiş *kadınlara yönelik etik-dışı davranışlar* konusunun, içinde yaşadığımız kültüre bağlı olarak nasıl ele alınması gerektiği; kadınların ve erkeklerin bu davranışları nasıl gördüğü; bu konuyla ilgili farklı tanımlara sahip olup olmadıkları ve bu davranışların nedenleri belirlenmeye çalışılacaktır. Bu nedenlere dayalı olarak çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmasının daha uygun olabileceği düşünülmüştür. Daha sonra çalışmanın geçerlik ve güvenilirliğini arttırmak, veri ve yöntem sağlamasını (*triangulation*) yapabilmek için nicel yöntemlerden de yararlanılacaktır.

Çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan *etnografi* kullanılacaktır. Etnografi, bir kültürü, o kültürün üreticileriyle birlikte, onların gözünden ve onların kavramlarıyla anlama; elde edilen bulguları önce küçük anlatılara dönüştürme, ardından da büyük anlatıyla ilişkisini kurma çalışmasıdır. Etnografi, bireysel algı ve davranışları, toplumu çevreleyen kültürel öğeleri katarak açıklamaya çalışmaktadır. Bunu yaparken, bilgi



sağlayıcılarla (*informant*) görüşme yapma, uzun süreli gözlemde bulunma, günlük tutma gibi teknikleri kullanır.

1980'lerden beri kültürü anlamak, örgüt çalışmalarında önemli bir unsur haline gelmeye başlamıştır (Patton, 2002). Bu çalışmalardan elde edilen bulgular, yönetim yaklaşımlarında yeni anlayışların oluşmasını sağlamıştır. Bu araştırmalardan sonra, örgüt kültürünü inceleyen çalışmalar ivme kazanmıştır. İçinde bulunulan kültürün bir yansıması olarak örgüt kültürünü anlamak, hem *etic(içeriden)* hem *emic(dışarıdan)* bakış açılarını gerektirir. Bir örgütün kültürünü içinde bulunduğu makro toplumsal yapıdan ayıramadığımız için, onu anlama çabalarında dışarıdan olduğu kadar içeriden bakmayı da sağlayan etnografik çalışmaların yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Çalışma hayatına yönelik olarak, etnografik yöntemi kullanan araştırmacılar mevcuttur. Bunlar arasında Dorinne K. Kondo'nun 1990 yılında yayımladığı kitabı *Crafting Selves: Power, Gender, and Discourses of Identity in a Japanese Workplace*, etnografik yöntemin uygulandığı en önemli çalışmalardandır. Etnografik açıdan yapılan çalışmalarda (Kondo, 1990; Friedman ve McDaniel, 1998; Schwartzman, 1992), kadınların çalışma hayatındaki konumları, sosyo-kültürel faktörler açısından da incelenmektedir. Daha önce de söz edildiği gibi, çalışma hayatının üzerine kurulduğu kültürel yapı, çoğu çalışmada yeterli düzeyde vurgulanmamaktadır. Türkiye'de etnografi alanında yapılan çalışmalar genellikle sosyoloji kökenli olup, bu yöntem pazarlama alanında az da olsa kullanılmaya başlanmıştır. Türkiye'de bu yöntem kullanılarak yapılan doktora çalışmasına örnek olarak, 2001 yılında Fevziye Sayılan'ın yaptığı *Yetişkin Eğitimi Bağlamında İşçi Eğitimi: Üç İşçi Sendikasında Etnografik Örnek Olay İncelenmesi* başlıklı çalışma verilebilir.

Çalışma yaşamında, kadınların karşılaştıkları sorunların toplumsal cinsiyet ve kültür temelinde şekillendiği gerçeğinden yola çıkarak, yapılan çalışmalara bu boyutların katılması gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır. Sonuç olarak, kadınların var olan toplumsal cinsiyet kalıplarını benimsemiş olmalarının çalışma yaşamındaki yansımalarına bakmak, yapılan çalışmaların daha anlamlı hale gelmesini sağlayabilecektir. Alan yazına dayalı yapılan tüm tanımlar, günlük hayatta da tanımlandıkları şekilde algılanmakta mıdır? Çalışma yaşamındaki kadınlar ve erkekler

etik-dışı davranışlara nasıl ve hangi açıdan bakmaktadır? Bu sorulara aranacak yanıt, aslında batı toplumlarının değerlerine göre şekillenmiş alan yazın araştırmalarının Türkiye coğrafyasındaki karşılığını görmek açısından anlamlı olacaktır. Bu tür çalışmaların desteklenmesi, içinde yaşadığımız topluma yönelik tanımların belirlenmesi ve belki de belirlenen olumsuzlukların çözümünde farklı bakış açılarının kazandırılması açısından önemli olabilecektir.

Etnografların, en çok kullandığı yöntemlerden biri katılımlı gözlemdir. Katılımlı gözlemin, dışarıdan gözleme oranla çok daha zengin bilgi sağlayacağı düşünülmektedir. Bazı çalışmalarda, gözlemcinin kendisini açıkladığı durumlarda veri toplaması güçleşebilir. Seçilen konunun hassas noktalarının olması ve insanların bunu rahatça ifade edemeyecekleri durumlarda tam katılımcı olmak, veri toplamak açısından daha uygun olabilmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, tam katılımcı olarak veri toplamak daha anlamlı olabilecektir. Çalışılacak konunun toplumsal kimi duyarlılıklara karşılık gelmesi nedeniyle, kimliğin açıklandığı durumlarda veri elde edilememesine neden olabilecektir. Sadece nicel yöntemle yapılacak bir çalışmada, çalışma güvenilir olacağı halde geçerli olmayabilecek ve konunun temel nedenlerine inilemeyecektir. Buna dayanarak, kadınların ve erkeklerin etik-dışı davranış konusunu nasıl gördükleri, bu tür davranışlar karşısında nasıl davrandıkları, aynı ortamda, onlar gibi çalışarak ve belki de bu uygulamaların bir öznesi olarak gözlemlenebilecektir. Etik kurallar gereği, katılımlı gözlemin gerçekleştirileceği işletmenin yetkililerinden, böyle bir çalışmanın yapılabilmesi ve veri toplanabilmesi için izin alınacaktır.

Araştırmada, katılımlı gözlemin yanında informal görüşme de yapılacaktır. Informel görüşme, genellikle tam katılımlı gözlem sırasında kullanılan bir veri toplama tekniğidir. Sohbeta dayalı olarak ifade edebilecek bu görüşme metodu, alan çalışmalarının en önemli aracını oluşturur ve etnografik yöntemlerde oldukça yaygın olarak kullanıldığından *etnografik görüşme* olarak da adlandırılır. Informel görüşme, diğerleriyle karşılaştırıldığında görüşülen kişinin incelenen konuya dair algılarının nasıl olduğunu keşfetmeyi sağladığından, etnografik çalışmalar için uygundur.

Informel görüşmelerden sonra, elde edilen verilerin yazılı hale getirilmesi ve kodlanması gerekmektedir. Bu çalışmadan elde edilen verilerin yazılı hale getirilmesi

için, alan notları, bu notların kodlanması için ise yansıtıcı günlükler kullanılacaktır. Bu kodlamayı yapmak için, gün içinde informel görüşme, çalışma ortamında geçen informel konuşmalar ve yapılan gözlemlerden elde edilen alan notlarının, kendi görüşlerimizle aktarılıp düzenli hale getirilmesi yansıtıcı günlük yoluyla olacaktır. Araştırmacının alanda önemli görülen ve kaydedilmesi gereken tüm verileri, kendi düşüncelerini katarak kaydetmesi önemlidir. Daha sonra, bunların daha toplu ve ayrıntılı hale getirilmesi için *yansıtıcı günlükler* (reflective journal) kullanılmalıdır (Newbury, 2001).

Alan çalışmasında, özellikle etnografik bir yöntem uygulanıyorsa, olaylar karşısındaki gözlemlerin ve hislerin yazılması için günlüklerin kullanılması gereklidir. Bir günlük, araştırmacının nasıl hissettiğini ve etrafındaki diğer insanlarla ilişkilerini nasıl algıladığını kronolojik hale getirir. Daha sonra, veri analizi süresince günlük önemli bir profesyonel belge olacaktır (Hammersley ve Atkinson, 1995; Alaszewski, 2006).

Bu çalışmanın neden etnografi ve neden katılımlı yöntemle yapılacağını belirttikten sonra, kuramsal alt yapısının neden feminist etik olacağını da açıklamak gerekmektedir. Feminist etik yaklaşımı, kadın bakış açısının ve kadın değerlerinin eşitlik, adalet, hakkaniyet gibi temel ahlaki kategorilerin yeniden yorumlanmasında kullanılabileceğini savunan ahlaki yaklaşımdır (Borgerson, 2007). Feminist etik kuramını savunanların paylaştığı iki temel nokta vardır: (1) Kadına yönelik baskıyı sonlandırmak ve bir yön belirleyebilmek için kadına yönelik baskıya kuramsal (normatif) bir anlayış sağlamak, (2) kadının ahlaki gelişimindeki farklılıkları meydana getiren nedenleri ortaya koymak (Brennan, 1999).

Feminist etik kuramların iş-aile yaşamı dengesi ile ilgili olan kısımları giderek işletme bağlamıyla ilgili görülmeye başlanmıştır. İşletmelerde giderek daha fazla kadın çalıştığından, farklı açılardan işletmelerin kadınsılaştığı ya da feminist etiğin altında yatan temel ilkeleri içerdiği ve bunun firmalara rekabet avantajı sağlayabileceği tartışılmaktadır (Machold, 2004).

Çağımızda işletmeler açısında farklılıkların yönetimi önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Farklılıkları iyi yöneten işletmeler daha zengin kaynaklara sahip

olabilmekte ve rekabet avantajı sağlayabilmektedir. Çağımızda organizasyon ortamı, farklı açılardan birçok insanın (ırk, cinsiyet, din, yaş, sosyo-ekonomik geçmiş, uyruk) organizasyonda çalışmasını gerektirmektedir. Bütün bu değişkenler için *farklılık* terimi kullanılmaktadır. Örgütlerin farklılıkları yönetebilmesi, kişisel önyargıları ortadan kaldırılabilecek uygulamalar yoluyla, çalışma yaşamında azınlık gruplara yönelik ayrımcılık, cinsel taciz, mobbing gibi olumsuz tutumları azaltabilecektir; çünkü örgütsel yaşamda *toplumsal cinsiyet rolleri* ile *kariyer gelişiminde cinsiyet farklılıkları*, farklılıkların yönetilmesinde ve organizasyonun başarısında önemli bir belirleyici olarak görülmektedir (Kanter, 1977; Grunow, 2006). Buradan yola çıkarak, kadınların ahlaki değerlerinin örgüt içinde önemli bir unsur olabileceğini savunan görüşler ortaya çıkmaktadır. Kadın ve erkeklerin etik konulara farklı bakış açılarının olduğu ve bu bakış açılarının örgütün etik davranışlar göstermesinde önemli bir unsur olduğunu vurgulamaktadırlar (Tsalikis ve Ortiz-Buonafina, 1990; Schminke ve Ambrase, 1997; Kreie ve Cronan, 1998).

Bazı sosyal bilimciler tarafından feminist etik, iş etiği ve kurumsal sosyal sorumluluğun bir parçası olarak görülmekte ve bu konulara farklı bakış açıları sunabileceği belirtilmektedir (Wicks ve diğerleri, 1994; White, 1999, Borgerson, 2007; Machold ve diğerleri, 2008). Bu nedenlerle tartışmaya bu bakış açısını katmak önemlidir. Türkiye’de feminist etikle ilgili çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. İş etiğine yönelik pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen, konuya feminist bakış açısını katan çalışma sayısının oldukça az olduğunu belirtmek mümkündür. Bu nedenlerle bu çalışmanın hem yönteminin, hem bakış açısının özgün olacağı ve alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Özetle, Türkiye’de çalışma hayatındaki kadınlara yönelik çalışmalarda, kadına yönelik etik-dışı davranışların her biri ayrı birer çalışma konusu olarak incelenmiştir. Konuya dışarıdan ve pozitivist bir açıdan yaklaşılmış, *etik-dışı davranışlar* konusunun kültürel bağlama göre şekillenebileceği göz ardı edilmiştir. Çalışma hayatında kadının yerinin kültürel olarak değişebileceği varsayımından hareketle, daha önce nicel bakış açısıyla incelenen bu konunun kadın ve erkek çalışanlar tarafından nasıl görüldüğünü farklı

boyutlarıyla inceleyebilmek, alandaki büyük bir eksikliği dolduracaktır. Buradan yola çıkarak bu çalışmanın temel sorunsalını şöyle ifade etmek olanaklıdır:

*Türkiye’de çalışma yaşamındaki kadınlara yönelik etik-dışı davranışlar, içinde yaşanılan kültüre dayalı olarak, günlük çalışma hayatı içerisinde çalışan kadınlar, erkekler ve işletme yönetimi tarafından nasıl görülmektedir?*

Bu temel sorunu inceleyebilmek için ise şu alt sorunlara yanıt aranacaktır:

1. Kadın çalışanlar *etik-dışı davranış* kavramını günlük iş yaşamı içinde nasıl tanımlamaktadırlar?
  - a. Kadınların toplumsal, kültürel, sınıfsal kimlikleri, *etik-dışı davranış* kavramına yaklaşımlarını nasıl etkilemektedir?
  - b. Çalışılan kurumda kadınlar alanyazında tanımlanan türden bir etik-dışı davranışa maruz kaldıklarında, bu durumun farkına nasıl varmaktadırlar?
  - c. İşletmede çalışan kadınlar, hemcinslerine uygulanan etik-dışı davranışlara nasıl tepki göstermektedirler?
  - d. Kadınlar kendilerine etik-dışı bir davranışta bulunulduğunu fark ettiklerinde, kendilerini korumak için mevcut mekanizmaları nasıl kullanmaktadırlar?
2. Erkek çalışanlar *etik-dışı davranış* kavramını günlük iş yaşamı içinde nasıl tanımlamaktadırlar?
  - a. Erkeklerin toplumsal, kültürel, sınıfsal kimlikleri, *etik-dışı davranış* yaklaşımlarını nasıl etkilemektedir?
  - b. Erkekler, kadınlara yönelik etik-dışı uygulamaları nasıl görmektedirler? Böyle bir durum karşısında nasıl tepki göstermektedirler?
  - c. Erkekler, kadınların yönetim seviyelerine gelmesine nasıl bakmaktadırlar?

3. İşletme yönetimi *etik-dışı davranış* kavramını günlük iş yaşamı içinde nasıl tanımlamaktadır?
- İşletme yönetimi kadınlara yönelik etik-dışı uygulamaları engelleyecek mekanizmaları nasıl kurmaktadır?
  - İşletme yönetimi, etik-dışı uygulama sorunlarının yönetime aktarılması sürecinde nasıl mekanizmalar kullanmaktadır?
  - İşletme yönetimi, organizasyon içindeki etik-dışı uygulamalara nasıl tepki vermektedir?
  - İşletme yönetimi, kadınlara yönelik ne tür politikalar uygulamaktadır? İşletme yönetimi, çalışma yaşamında, kadın çalışanlarına nasıl yaklaşmakta ve kariyer gelişimlerini nasıl desteklemektedir?

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, kadınlara yönelik etik-dışı davranışlar konusunu, kültürel bir bağlamda, hem içerden hem de dışarıdan bir bakış açısı katarak ele almayı amaçlamaktadır. Bu amaca yönelik olarak bu çalışma,

- Etnografinin sunduğu tam katılımlı gözlem tekniği kullanılarak, bir işletmede çalışanların kadınlara yönelik etik-dışı davranışlara ilişkin tanımların ne olduğunu;
- İşletme yönetiminin kadın çalışanlarını nasıl gördükleri ve kadın çalışanlarına etik-dışı davranışlarda bulunup bulunmadıklarını,
- Kadınların ve erkeklerin etik-dışı davranışları nasıl gördüklerini,
- Kadınların kendilerine yönelik etik-dışı davranışlara karşı nasıl tavır aldıklarını,

kültürel temelleri dikkate alarak incelemeyi amaçlamaktadır.

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Çalışmaya kültürel boyut eklemek, alan yazında şekillendirdiğimiz kavramların içinde yaşadığımız toplumda ne anlama geldiğini belirleyebilmek açısından önemlidir. *Toplumsal cinsiyet* kavramının da göndermede bulunduğu üzere, farklı toplumların, cinsiyete bakış açıları da farklı olabilmektedir. Bir kadının toplum içindeki yeri, içinde yaşanan kültürden doğrudan etkilenmektedir. Toplumun kadına yüklediği değer ve kadını toplum içinde nasıl konumlandığı, çalışma hayatına doğrudan yansımaktadır.

Toplumsal cinsiyet temelinde kadına biçilen role, genellikle ev işleriyle uğraşma, çocukları ve eşlerine karşı sorumluluklarını yerine getirme gibi görevleri yükleyen, ekonomik anlamda kocasına bağlı ve uzun süre birçok haktan mahrum bırakılmış bir anlayışın yerleşmesine neden olmuştur. Bu anlayış, kadınların *kadın işi* ya da *pembe işler* olarak adlandırılan sektörlerde yer almalarına, yükselmede zorluklar yaşamalarına ve çalışma ortamlarında etik-dışı davranışlarla karşılaşabilmelerine neden olmaktadır.

Burada önemli olan, çalışma hayatında her zaman ortaya çıkabilecek etik-dışı davranışların, belirlenen bu cinsiyet algıları ve bu cinsiyet algılarını oluşturan kültür temelinde nasıl algılandığıdır. Toplum içinde şekillenen bu kalıplara bağlı olarak, kadının ve erkeğin etik-dışı davranışları nasıl gördüğü ve nasıl tanımladıklarını belirlemek yapılacak çalışmanın en önemli vurgu noktasını oluşturmaktadır.

Kadına yönelik etik-dışı davranışlar konusu çeşitli bakış açılarıyla ve kimi varsayımlar yoluyla incelenmiş, çalışma yaşamının kendi özgün koşulları içinde bu tür davranışların nasıl ortaya çıktığı ve *etik-dışı davranışlar* konusunun doğrudan çalışanlar (hem kadınlar, hem de erkekler) tarafından nasıl algılandığına yönelik alan çalışmaları da yapılmıştır. Kültürün disiplinler arası çalışmalarla ele alınması ve kültür konusunu organizasyonlar açısından da önem kazanması, organizasyonlara yönelik uygulamaların önemini ortaya çıkarmıştır. Yukarıda belirtildiği üzere dünyada, kültürü temel alarak iş hayatına yönelik etnografik yöntemle yapılan birçok çalışmadan bahsetmek mümkündür.

Anthony King'in editörlüğünü yaptığı ve birçok yazarın katkıda bulunduğu *Kültür, küreselleşme ve dünya sistemi* başlıklı kitapta (1998); küreselleşmenin dünyayı tek kültürlü bir topluma gitmesi ya da tek kültürlü topluma gitmekten çok, kültürler arasındaki farklılıkları arttırdığı yolundaki argümanları tartışmaktadırlar. Stuart Hall'ın da belirttiği gibi;

*Küreselleşme çelişkisiz, mücadelesiz, her şeyin kurumlarının denetim altında olduğu, dolayısıyla nereye doğru gidildiği çok iyi bilinen bir alan değildir. Tersine, küresel konumunu korumak için sermaye, yenmeye çalıştığı farklılıklarla müzakere etmek, onları kısmen içine almak ve yansıtmak zorundadır. Bu nedenle farklılıkların olduğu bir dünya kurmaya çalışır. (s.54)*

İçinde yaşadığımız sistemin de temeli, farklı kültürlerin bu sistemin devamlılığını sağladığı yönündedir. Teknolojik gelişme, ekonomik anlamda sınırların ortadan kalkması gibi büyük etkenler, kültürleri bir yandan birbirine yaklaştırırken bir yandan farklılıklarını belirginleştirmektedir. Fastfood sektörüne bağlı işletmelerin, girdiği her ülkede kendi menülerine ek olarak, yerel tatları içeren menülerde koyması buna örnek olarak verilebilir. Farklı kültürlerin yaşadığı bu ortamlarda, çalışma hayatına yönelik kültürel anlayışlar da farklılaşacaktır. Günümüzde farklı etnik köken, cinsiyet ve tercihe sahip insanlar organizasyonlar içinde yer almaktadır. Farklılık yaratan bu unsurların, yaratıcılığı destekleyerek organizasyonun başarısına katkıda bulunduğunu belirten çalışmalar yapılmıştır (Gordon, 1995; Gilbert ve diğerleri, 1999; Bereli, 2007). Dünya üzerinde farklılıklara yönelik vurgular artarken, bu farklılıkları belirleyecek kültürel çalışmaların da önemi artmıştır. Bu çalışmaların organizasyonlara yansımaları bulunmaktadır. Konuyu organizasyonlar içinde çalışan kadınlar açısından ele alan kültürel çalışmalar da bulunmaktadır. Bir organizasyonun kadına bakış açısı da içinde yer aldığı kültürden şekilleneceğinden, kadınların organizasyonlarda yaşadıkları sorunları kültürel açıdan ele almak daha doğru olabilecektir.

Türkiye'de kültürün organizasyona yansımalarına içerden bir bakış sağlayabilecek yeterli sayıda alan çalışmasından söz edilememektedir. Kadına yönelik etik-dışı



davranışlar kavramı alan yazında ayrı ayrı ele alınıp incelenmiştir. Fakat kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyete dayalı bakış açılarını, içinde çalıştıkları ortamda katılımlı gözlem yoluyla değerlendirmenin yanında, bu davranışları nasıl tanımladıklarını, nasıl tepkide bulunduklarını, nasıl değerlendirdiklerini belirten bir çalışmanın olması önemlidir. Bu nedenle çalışma, böyle bir katkı yapmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmada, bu vurgu feminist etik kavramıyla yapılacaktır. Türkiye’de feminist etik alanında yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğunu söylemek mümkündür. Feminist etik bakış açısını ve işletme etiği bakış açısını uyumlaştıran çalışmaların da sınırlı olduğunu belirtmek gerekmektedir. Çalışmaya bu bakış açılarını katmak, çalışmanın önemli vurgularından biri olacaktır.

#### **1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırmanın sınırlılıklarını şöyle belirtmek mümkündür.

1. Araştırma, çalışmanın yapılması için izin alınan bir kurumda, belirli bir süre kısıtına bağlı kalınarak, tam katılımlı gözlem yöntemiyle yapılacaktır. Bu bağlamda, çalışılacak kurumda işçi olarak çalışılacak ve araştırma konusuna yönelik uygulanmak istenen etnografik yöntemin araştırma için uygun görülen veri toplama yöntemleri (gözlem, informel görüşme, alan notları ve yansıtımlı günlük) kullanılarak yapılacaktır. Aynı zamanda, işletmeden sağlanacak diğer verileri toplayarak araştırmanın sürdürülmesi düşünülmektedir.
2. Araştırmanın süresi, çalıştığımız kurumun belirlediği sınırlar içinde, bu kurumdaki sorumluluklarımızı aksatmayacak ölçüde ve izin alınan işletmenin belirlediği bir zaman süresine bağlı olarak yapılacaktır. Bu nedenle bu sürenin, içinde çalıştığımız kurumdaki yükümlülüklerimizin daha az olduğu ve tatil nedeniyle iş gören devir hızının daha hızlı olabileceği yaz aylarında yapılması düşünülmüştür. Sürenin Temmuz-Ağustos-Eylül aylarında, izin alınacak süreye bağlı olarak yaklaşık iki ay yapılması düşünülmektedir. Çalışmanın süresi, yapacağımız çalışmanın koşullarına ve veri elde etme düzeyine göre değişebileceğini de belirtmek gerekmektedir.

3. Araştırma, hem kadınların hem de erkeklerin etik-dışı davranış konusuna nasıl baktıklarını değerlendirmeye yönelik olduğundan, veri elde etmek için çalışılacak işletmede yeterli sayıda kadın ve erkek çalışanın olmasına dikkat edilecektir. Verilerin elde edilebilirliği açısından, çok az sayıda kadın çalışanın olduğu bir işletmeden veri toplamak sağlıklı olmayabilecektir.

## 1.5. Tanımlar

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Etik:</b>               | İnsanların davranışlarına yönelik olarak neyin doğru veya yanlış, neyin iyi ya da kötü olduğu konusunda standartlar belirleyen, kişi ya da grupların davranışlarına yol gösteren ilkeler bütünüdür (Schermerhorn, 1996). Etik, nelerin doğru veya yanlış olduğu, ahlaki ödev ve yükümlülüklerin ne olduğu ile ilgilenmektedir (Shea, 1988).                                                                                                                                                                                                |
| <b>İş Etiği:</b>           | İş etiği, iş dünyasında geçerli olan doğru ve yanlışları tanımlar. Bu nedenle iş dünyasında geliştirilecek ilişkilerde saygılı, çevreye duyarlı, iş yerinde ve dışında hakça ve adaletli davranmayı, dürüst ve doğru olmayı içermektedir (McHugh, 1992). İş etiği, doğru-yanlış, iyi-kötünün iş yaklaşımı içerisinde insan davranışlarında nasıl oluştuğu üzerinde durmaktadır. İşletme içinde ele alındığında çalışanların hangi durumlarda doğru ya da yanlış davranışlarda bulunacağını tanımlanması bakımından önemlidir (Shaw, 1991). |
| <b>Feminist Etik:</b>      | Feminist etik yaklaşımı, kadın bakış açısının ve kadın değerlerinin eşitlik, adalet, hakkaniyet gibi temel ahlaki kategorilerin yeniden yorumlanmasında kullanılabileceğini savunan ahlaki yaklaşımdır (Borgerson, 2007).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Etik-dışı Davranış:</b> | Bir örgütte, bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden kaynaklanan, gösterilen davranışın yanlış yönünü vurgulayan, ahlaki ödev ve sorumlulukların dışında olan davranışlardır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cinsiyet Ayrımcılığı:</b> | Toplumsal yaşamda, cinsiyet temelinde birey ya da gruplara yönetilen eşitsiz davranış ya da uygulamalardır.                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Mobbing (Yıldırma):</b>   | İşyerlerinde çalışanlara, bir veya birkaç kişi tarafından gerçekleştirilen sistemli, ahlak dışı, düşmanca davranışları ifade etmektedir (Çobanoğlu, 2005).                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Cinsel Taciz:</b>         | İnsan onurunu ihlal eden, istenilmeyen, sözlü veya sözsüz olabilen, cinsel içerikli düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan davranışlardır (Bell ve diğerleri, 2002).                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Cam Tavan:</b>            | Örgütsel veya toplumsal önyargılar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, engellerdir (Wirth, 2001).                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Kültür:</b>               | Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünüdür (TDK).                                                                                                                                         |
| <b>Örgüt Kültürü:</b>        | Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütsel başarıyı etkileyen, baskın ve paylaşılan değerlerden, sembollerden, hikâyelerden, mitlerden oluşan, örgütün iş yapma ve yürütme biçimini oluşturan, yönetim ve liderlerin etkilerini taşıyan ve toplumda oluşan makro kültürün organizasyondaki yansıması olan kültürdür (Berberoğlu ve Baraz, 1999). |
| <b>Etnografi:</b>            | Bir kültürü, o kültürün üreticileriyle birlikte, onların gözünden ve onların kavramlarıyla anlama; elde edilen bulguları önce küçük (mikro) anlatılara dönüştürme, ardından da büyük (makro) anlatıyla ilişkisini kurmadır.                                                                                                                                                              |
| <b>Katılımlı Gözlem:</b>     | Katılımlı gözlem, doğal bir çevrede, araştırmacının günlük yaşama doğrudan katılarak, gündelik yaşamı oluşturan karmaşık ilişkiler ağını oluşturan kültürü, içinde yaşadığı toplumsal yapı ve ilişkileri gözlemlemesidir (Edles, 2006).                                                                                                                                                  |

**İnformel Görüşme:** Belirli bir sistematığe dayandırılmadan, görüşmenin ne yöne gideceğı önceden kestirilmeden, görüşmenin günlük hayatın doğal akışı içinde kendiliğinden gerçekleştirilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

**Alan Notları ve Günlük:** Çalışılan alandaki gözlemlerin, sistematik bir biçimde kaydedilmesi ve unutulup veri kaybı yaratılmaması için hatırlatma notları alınması ve daha sonra kişisel hisleri de içerecek günlüklere yansıtılmasıdır. Alandaki gözlemler kadar araştırmacının hisleri de, nitel araştırmalarda önemli bir veri kaynağı olarak kullanılabilmektedir (Patton, 2002).

## 2. Alanyazın

### 2.1. Etik Kavramı

İçinde yaşadığımız toplumlarda, çocukluktan yetişkinliğe kadar bizi şekillendiren ve sosyalleştiren değerler sistemi ile donatılmaktayız. Toplumsal yaşayışta, bize doğru ve yanlışları gösteren bu değerler sistemi, toplumsal mekanizmalarla yanlış davranışlara belirli bir yaptırımı öngörerek, insan davranışlarına belirli sınırlar koymaktadır. Çoğu zaman, biz bu değerlerin neden oluştuğu, amacının ne olduğu, nasıl ortaya çıktığı üzerinde pek düşünmeyiz. Toplum tarafından bize dayatılan bu değerleri uygulamamak bir toplumsal yaptırım oluşturacağından, davranışlarımızı bu değerler etrafında yapılandırmaya çalışırız. Fakat bu değerler üzerinde düşünmeye başladığımızda, ahlak felsefesine adım atmaya başlarız. Felsefenin en eski disiplinlerinden biri olan ahlak felsefesi yani etik, Yunanca *Ethos* yani töre kelimesinden türemektedir. Timuçin'in (1994:8) bahsettiği gibi, toplumsal yaşamda etik ve ahlak kelimeleri birbirinin yerine kullanılmasına rağmen, birbiriyle ilişkili fakat ayrı düşünülmesi gereken kavramlardır.

Bu ayrımı vurgulamak için, kavramların nasıl tanımlandığına bakmamız gerekmektedir. Etik, felsefi anlamda değerlerin özünü ve temellerini araştıran, insanın bireysel ve toplumsal yaşamındaki değer ilişkileri ile ilgili sorunları inceleyen bir felsefe disiplini olarak karşımıza çıkmaktadır. Kullanılan ahlak terimlerini ve ahlaki yargıların statüsünü analiz ederek, takınılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele alır (Akarsu, 1984:62; Shea, 1988:17; Shaw, 1991:5; Nutall,1997:15; Aydın, 2002:4). Ahlak yanlış-doğru, iyi-kötü, erdem ve kötü ile ilgili davranışları ve davranışların sonuçlarını değerlendirme ile ilgilidir. Bir disiplin olarak ahlak, etiğin yaşam pratiğine yansıyan bir kurallar demetidir. Yani ahlaki anlamda *ben* etik anlamda *biz* in bir parçasıdır (Bauman, 1998:63; Akarsu, 1984:62). Diğer bir ifadeyle ahlak, toplumsal anlamda var olan davranış ve inançları yönlendiren bir değerler sistemidir. Etiğin soyut ve kuramsal bakış açısının tersine ahlak, bireylerin günlük yaşam içerisinde nasıl yaşamaları gerektiğini uygulama açısından düşünür (İnal, 1996:43). Ahlak; insanların karakterleri ve eylemlerinin iyi veya kötü, doğru veya yanlış olup olmadığını karşılaştırır. Toplumsal yaşamda, insanların doğru ve yanlış ayırt etmesinde kullandığı temel ilkeler,

toplumların ahlaki kurallarını oluşturur. Aslında ahlakilik, bir eylemi, ahlaki açıdan iyi bir eylem olarak tanımlamamızı sağlayan değerlerdir. Etik bir kişinin ya da grubun davranışlarına rehberlik eden doğrunun veya yanlışın, iyi veya kötünün standartlarını oluşturan ahlaki ilkelerin kodu olarak da tanımlanabilir (Holt, 1987:697; Negahandy, 1987:75). Bu anlamda etik davranışlarımıza felsefi bir bakış açısı ile temellendirmeye çalışarak, doğru-yanlış, ödev-yükümlülük, toplumsal ve sosyal sorumluluk kavramlarını sorgulamaktadır (Paine, 1997:2; Traaen, 2000:26).

Etik, bireysel ve toplumsal yaşamın sürekli değiştiği, değerlerin de buna bağlı olarak sürekli bir değişim gösterdiği günümüz dünyasında tanımlanması zor olan, içeriğinin ne olduğu konusunda zorluklar yaşanan ve alan yazında sık sık tartışılan bir konudur (Hitt, 1990: 98). Örfler ve adetlerle ilgili olan, insana saygıyla ilintili, bireyleri ve insan topluluklarını karakterize eden her şeyin etiğin alanına girmekte oluşu tartışmaları arttırmakta ve bu konuda bir görüş birliğine varılmasını güçleştirmektedir (Post ve diğerleri, 1999:97-98; Daft, 2000:135; Keleş ve Hamamcı, 2002:233). Etik anlamında ahlak; bulunduğu yer ve geleneğe göre değil, bulunduğu yer ve geleneğe dâhil şartlar altında, kendine uygun karar alma ve davranış tarzında bulunmadır. Böylece etiğin, toplumda yaygın olan moral değerlerden daha özel, daha bireysel, daha felsefi bir anlama sahip olduğu söylenebilir (Bayrak, 2001:2).

Yukarıda yaptığımız tanımlamalardan yola çıkarak toplumsal ve bireysel yaşamda ahlaki ilkeler değil de etik ilkelerden bahsetmek daha doğru olacaktır (Billington, 1997:45). Ahlaki kavramlar ve değer sistemleri yönünden bireyler farklılıklar yaşarlar. Bireylerin neyin ahlaklı, neyin ahlak dışı olduğuna dair değerlendirmeleri, onların dini inançlarından, birey olarak kendi yaşam felsefelerinden ve içgüdülerinden hareketle ortaya çıkar (Kallaus-Keeling, 1992:193, Post ve diğerleri, 1999:97).

Bir toplum içinde farklı inanışlar, etnik, dinsel, cinsel kimlikler olması, beraberinde farklı ahlak anlayışlarını ortaya koyabilmektedir. Etiksel olarak bir analiz yapabilmek için, toplumun içinde bulunduğu koşulları da analiz etmemiz gerekmektedir. Toplum tarafından çalışma yaşamına aktarılan bu değerler kümesi, cinsiyete yönelik etik ve etik-dışı davranışların tanımlanabilmesi için önemli bir yol sunmaktadır. Kadının örgüt

içindeki konumu, tarihsel süreçte nasıl ele alındığı ile bağlantılıdır. Kadınların çalışma yaşamındaki konumlarını analiz etmeden önce, tarihsel anlamda etik kuramların kadına yönelik bakış açısını incelemekte fayda vardır.

## 2.2. Geleneksel ve Çağdaş Etik Yaklaşımların Kadına Bakışı

*Evlilik kutsaldır, iyidir. Evlenmek lazım..  
Eğer karın iyi ise mutlu olursun.  
Kötüyse, filozof olursun...*

*Sokrates*

İnsanoğlunun en yüksek zihinsel aşamasını ifade eden felsefede, kadınlar neden varlık gösterememiştir? Şevki Işıklı'nın da (2005) ele aldığı bu soru, kadının konumuna erkek bakış açısıyla yaklaşan, eleştirel bir kitaptır. Kadın ve kadın düşüncesi, eski çağlardan feminist akımların ve kadın başkaldırısının olduğu günlere kadar değersiz görülmüştür. Felsefe tarihi boyunca erkek düşünürler, kadınları hep sınırlayıcı ve ikinci sınıf olarak görmüş ve bu alandan uzak tutmuşlardır. Aristo'nun *kadınların ruhunun bulunmadığı*, Kant'ın *kadınlarda akıl yeteneğinin eksikliği* hep bu yaklaşımların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu açıklamalardan sonra, etik tarihinin erkeksi bir yapıda oluştuğunu söylemek şaşırtıcı olmayacaktır.

İnsan hareket ve davranışları, ilkçağdan günümüze kadar geniş bir tartışma konusu olmuştur. Etik tarihini de içeren felsefe tarihi, erkek bakış açısıyla oluşturulmuş, varsayımları ve yaklaşımları cinsiyete tarafsız olmayacak şekilde kurulmuştur (Jaggar, 2000:348; Hinman, 2003:306; Boss, 2005:567). Akıl ve duygu arasındaki ayrılığı temel almak, felsefi düşüncenin en belirgin özelliklerinden birini oluşturmaktadır. Aklın savunması olan kontrol duygulara boyun eğmeyen, tutkuların körlüğüne karşı insanın hareketlerinden sorumlu olmasını öngören bir kavram olarak, oldukça uzun bir süre felsefe tarihini etkilemiştir. Akıl, erkeğin yetisi gibi görülmüş, duygu ise kadının zayıflığı olarak görülmüştür. Felsefi düşüncenin başlangıcından beri kadınlar genellikle dünyadaki karanlık güçlerle ve gizemle bağdaştırılmıştır. Yunan mitolojisinde geçen kadın karakterleri, tutku ve duyguları yönlendiren karakterler olarak karşımıza

çıkmaktadır. Erken Yunan döneminde kadının kapasitesi doğurganlığı ile eşdeğer görülmüştür (Held, 1990:321-22).

Akıl ve düşünce ilk başta erkeklığe ilişkin bir olgu gibi düşünülmüştür. Daha sonra Yunan felsefi düşüncesinde, erkeklik aktif, tanımlayıcı ve belirli bir biçim almış, kadınlık ise pasif, tanımsız ve alt bir konuma yerleştirilmiştir. Timaeus'ta Platon babayı biçimsel açılardan tanımlı, anneyi tanımsız bir konu olarak ele almış, Aristo'da kadın\erkek ayrımıyla, biçim\konu ayrımını karşılaştırmıştır. Bunun yanında erkeklik insanlık, kadınlık doğa ile eş tutulmuştur. Bu ayrım kamusal ve özel yaşama yansımış, kamu açısından ahlaklı olmak insan kararlarına yol göstermek olarak düşünüldüğünden, bu görev sadece erkeklere yüklenmiştir. Ev yaşamı ise, tam tersine kadının yalnızca hayatın *yeniden üretimini* doğal ve biyolojik bir konu olarak ele alınmaktadır. Ev içerisinde insanların doğal ihtiyaçları, yiyecek ve barınmaya hizmet etmek, yeni biyolojik yaratım örneğini dünyaya getirmek ve büyüttürmektir (Held, 1990: 322-23).

Çoğu büyük batı filozofu, kadından çok erkeğin etiksel önceliklerini görev edinmiş, kadının uygun rolünün erkeğin yükümlülüğünde olduğunu ve erkeği desteklemeyi içerdiğini belirtmiştir. Eski çağlardan günümüze kadar devam eden bu durum, kadının birincil sorumluluğunu; kocası ve devlet için çocuk doğurmak, kocasına fiziksel ve duygusal bakım sağlamak olarak belirlemiştir. Aristo eşin kocasına boyun eğmesini ve hizmet etmesini, çünkü erkeğin böylece kadına büyük bir ödül verdiğini ileri sürmektedir. Yaşanılan koşulları içeren Eski Atina'da kadın ev içinde tanımlanır, kamu alanı okur-yazar erkeklerin egemenliğindedir. Daha çok yakın tarihlerde, kadının kamusal alanda yatırım yapmasına izin verilmesine rağmen, kamu tarihsel olarak erkeğin alanı olarak görülmüştür. Ev kadınlığının, kadının sınıfı olarak görülmesi doğal ve tekrarlı bir süreç halini almıştır. Bütün bunlar ahlaki teoriyi derinden etkilemiştir. Bu özel ve kamu ayrımı, kamu ve hukuk alanında erkek bakış açısının ayrıcalıklı olmasına neden olmuş ve kadının değerleri hesaba katılmamıştır. Annelik, temel biyolojik faaliyet olarak kavramlaştırılmış ve son yıllarda feministler bu konu üzerinde çalışmaya başlayana kadar, *annelik* hemen hemen hiç ahlaki teori olmamıştır. Kadın akılcı olmaktan ziyade duygusal görülmüş ve bu yüzden kadının davranışı, hem içgüdüler



tarafından yürütülen, hem de doğal olarak yorumlanmış ve ahlaki ilkelerin temel yapısı ile alakasız görülmüştür (Held, 1990: 322-23).

Batı filozofları genel olarak, kadının erkekten bazı önemli duygularının düşük ya da olmayışı gibi düşünceler nedeniyle kadınla daha az ilgilenmişlerdir. Bazıları, kadının erkekten benzer ahlaki mükemmelliği gösteremediğini ileri sürmüştür. Batı geleneği tipik olarak temel insan karakterini akılcılık olarak gördüğü için, kadının akıllı erkeğin altında kalarak eşitlik hayaline derinden zarar vermektedir. Bu düşünürler kadınların erkeklere oranla, ahlaki açıdan daha düşük değere sahip olabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu nedenle, kadının yerinin erkeğin politik otoritesinin altında olduğunu belirtmişlerdir (Jaggar, 2000:349).

Daha sonraki felsefi düşünürlerden Rousseau, Kant ya da Hegel'in görüşleri de kadın gerçekliğini küçümseyici ya da görmezden gelicidir. Hobbes, erkeklerin kurduğu ilişkilerin toplamının, toplumu oluşturduğunu ifade etmektedir. Bu erkekler, varsayıma dayalı olarak tamamıyla biçimsel ve bir diğerinden bağımsız olarak var olmuş ve kararlara katılmıştır. Rousseau'ya göre ise kadın, erkeğin iyiliği ve neslin devamı için çocuk bakımında eğitilmelidir. Kadının erdeminde boyun eğme, sessizlik ve sadakatli olma gibi kadınsı değerlerin olduğunu belirtmiştir. Kant, kadınların tamamen ahlaki bir insan olmayı sağlamaktan yoksun olduğunu düşünmektedir ve kadının rasyonellik peşinde koşması durumunda çekiciliğini kaybedeceğini belirtmiştir. Kadının değerinin güzellik değeri olduğunu, erkeğin değerinin ise asil bir değer olduğunu belirtmektedir. Hegel'e göre, kadının ahlaki ilgisi uygun durumlarda ailesinin takdirini kazanmasıdır (Held, 1990:326; Jaggar, 2000:349).

Kadınlığın bu imajı, kadının ahlakilikle ilgili düşünülmemesini ve kadının yaratılış itibari ile eksik görülmesi düşüncelerini pekiştirmektedir. Bu nedenle etik tarihinin yeniden yapılandırılması gerekliliği yönünde düşünceler ortaya çıkmıştır. Feminist akımın ortaya çıkmasına kadar olan tüm etik teorileri, erkek egemendir ve kadına çok az ilgi göstermişlerdir. Bu nedenle patriarkal tavırların, felsefe ve ahlak teorilerine yansması acınacak bir durum olarak görülmelidir. Fakat problemin, bu tavırları değiştirmekten bile ciddi olduğunun farkına varılmalıdır. Sonuç olarak, kökten gelen

unsurların dönüşüm ve değişiminin zor olduğu aşikârdır. Feminist etikle ortaya çıkan düşünceler, bu yanlışları ortadan kaldırmaya ve toplam bir dönüşüm yaratmaya yöneliktir.

Tarihsel süreçte kadının ahlaki süreçlerin dışında bırakılması, geleneksel etik teorilerinin bazı açılardan eleştirilmesine neden olmuştur. Hinman (2003:307-310) bu eleştirileri şöyle sınıflamıştır:

*Otonom erkek:* Modern ahlak teorilerinin başlangıç noktası Hobbes, Locke, Mill ve Kant'ın da belirttiği bireysel yalıtım, diğer herkesten ayrılma ve görünüş olarak bağımsızlıktır. Ahlak filozoflarının temel görevi, bireylerin diğerlerine nasıl davrandıkları ve birbirleri ile nasıl eşgüdüm içinde yaşayacaklarına yöneliktir. Bu durum, insanlar arası etkileşimde bazı kuralların oluşturulmasını gerekli kılmaktadır. Feminist ahlak teorisyenleri bu görüşlere karşı çıkmaktadır. Bu görüşün gerçeklikten uzak bir resim çizdiğini ve insan dünyasının ise bambaşka bir resim çizdiğini vurgulamaktadırlar. Çoğu feminist ahlak filozofu, dünyada insan olmanın temelinde insanlarla iletişim kurma ve ilişkide bulunma olgusunun önemli olduğunu, bu nedenle kişileri bireysel olarak değil, ilişkiler temelinde ele almak gerektiğini belirtmektedirler.

*Sosyal bağımlılık teorisi:* Bu teori, insanların uzun dönemli çıkarları için kendilerine kurallar koyduğunu belirtmektedir. Örneğin Rousseau toplumun bağımsız temsilcilerin gönüllü bir birlikteliği olduğunu ileri sürmektedir. Bu yaklaşım cinsiyet farklılıklarını kabul etmektedir. Fakat böyle bir durumda kadının dezavantajlı bir konumda olacağı açıktır. Bu yaklaşıma yine feminist etik filozofları kişiler arası ilişkiler bağlamında karşı çıkmaktadır. İnsanların rasyonel ekonomik aktörler olarak dünyaya gelmediğini, yaşamaları için diğerlerine tamamen bağımlı, çaresiz bebekler olarak dünyaya geldiklerini belirtmektedirler.

*Tarafsızlık ve evrensellik:* Kant teorisinde, ideal rasyonel insanlığın evrensel kanunları olarak, iradeli olabilecek maksimum temellere göre hareket edilmesi gerektiğini öne sürmektedir. Faydacılıkta ideal ahlaki aktörler, büyük fayda miktarı üreten alternatifler seçen ve hareketlerinin çeşitli yollarını haz ve acı ile ilişkilendiren insanlardır. Feminist

etik teorisyenleri, evrensellik ve tarafsızlığa, kadının hayatı altında yatan baskı koşullarına ilgiyi uzaklaştırarak konuyu çarpıttıklarını ileri sürmektedirler.

Yukarıda ele alındığı gibi kadın uzun bir süre ahlaki düşüncelerin dışında tutulmuştur. Kadının ahlaki konulara yönelme nedenlerini sorgulayabilmek için, ilk olarak cinsiyetler arası eşitsizliğin farkına vardıkları ve karşı çıktıkları sürecin incelenmesi gerekmektedir. Kadınların bu başkaldırısı, feminizm kavramı olarak açıklanmaktadır. Bu nedenle, feminizm kavramının ortaya çıkışı ve temel görüşlerinin neler olduğu üzerinde durmakta fayda vardır.

### **2.3. Feminist Yaklaşımlar**

Tarihsel olarak kadın cinsiyeti kimliği, erkek cinsiyeti temeline dayandırılarak öteki şeklinde var olmuştur. Tarihsel perspektif ve gelişimi açısından, daha iyi ve fazla tanımlanan feminizm yaklaşımının, temel yaklaşımlar açısından tanımını yapmak zor mudur? (Freedman, 2001:2). Tanımsal anlamda birçok şekilde karşımıza çıkan feminizmi, kadınların toplumda geriye atılışı ve iki cinsiyet arasındaki eşitsizlik üzerinde duran bir kavram olarak belirtebilmek mümkündür (Bierema ve Cseh, 2003; Kark, 2004). Bir başka deyişle, kadınların statülerini sorgulamaya başladıkları ve sosyal konumlarının iyileştirilmesini talep ettikleri bir terim olarak karşımıza çıkmıştır (Freedman, 2001:3). Bu yüzden sosyal, politik ve ekonomik çevrede cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak, bir feministin temel amaçlarından biridir (Bierema ve Cseh, 2003). Feminist teorisyenler, erkek teorisyenlerin cinsel karşıtlığa girişlerini ortadan kaldırmak için, sosyal ve politik hedefleri yeniden çalışmışlardır. Geleneksel teorinin cinsiyetçi eleştirileriyle, diğer feministlerden farklı çalışma yollarını tanımlamak önemlidir. Modern felsefenin temelinde, düşünülen kategorilerin birçok şeklinde kadına karşıt kültürel önyargılar bulunmaktadır. Patriarkal teori, kadının sosyal statüsünü anlamak ya da açıklamak değildir; fakat konumlarına bir diğer faktörü katar (Gattens, 1991:1-3). Stereotipler, toplumun kültürel beklentilerindeki ayırım ve öğrenime göredir (Carless, 1998). Beklentilerin temel yaklaşımında, toplumda ortak olarak paylaşılan cinsiyet farklılıklarını dikkate almaktadır. Bu yaklaşımda, cinsiyet

temeli iki cins arasındaki farklılıklar için psikolojik, sosyolojik ve kültürel göstergeler de kullanılmaktadır

Sürece dayalı olarak, kadın haklarına yoğunlaşmanın tarihsel koşullardan etkilendiğini söylemek mümkündür. Bu nedenle ele alınış şeklerinde farklılaşma bulunmaktadır. Önceleri farklı şekillerde ortaya çıkan konular değişerek farklı alanlarda, farklı vurgu noktalarına ulaşmıştır. Oluşan toplumsal koşullar ve fikirlerde özgürleşmeyi sağlayan feminizm, tarihsel süreç boyunca erkek temelli düşüncelerle örülen yapıda, kadının öteki ya da ikincil konumunu, kadın bakış açısıyla sorgulayan önemli bir teorik yapı olarak karşımıza çıkmıştır.

Herhangi bir toplumda kadınların durumu, o toplumdaki uygarlaşmanın ya da insanileşmenin ölçüsü olarak kabul edilmektedir. Doğal haklarla, herkesin eşit ve özgür sayıldığı bir ortamda kadınlar, hak sahibi özgürleşen herkes içine girememiştir. Gerçekten de erkekler, yepyeni bir eşitlik ve toplumsal değişme anlayışını savunurken, nasıl oluyor da nüfusun yarısı sürekli olarak göz ardı edilmiştir (Berktaş, 2003:41)? Kadınların tarihi, patriarkal sistemin baskı altına alma ve eve kapatılmaya direnişlerinin tarihidir. Bu direniş, Rönesans'ta ortaya çıkan bireysel özgürleşme ideallerinin, toplumun değişik katmanlarında yayılmasının sonucu olarak giderek güçlenmiş ve günümüzde kadınların eşitlik mücadelelerine önemli katkılar sağlamıştır. Bu direnişin, sahip olunan toplumsal koşullara göre incelenmesi gerekmektedir. Gelişmişlik düzeylerine göre farklılaşan sistemsal bakış açısı, kadının gelişmekte olan veya gelişmemiş ülke koşullarında farklı toplumsal statülerinin oluşmasına neden olmuştur. Fakat bu durum, kadın hareketinin, sadece kadınların eşitlik mücadelesinde önemli gelişimler elde ettiği toplumlarda tartışılan bir kavram olmasının çok ötesindedir. Feminizmin öne sürdüğü mücadelelerin hepsi, içinde yaşanan dünyadaki kadınların çoğunu ilgilendirmektedir. Buna bağlı olarak Türkiye'de kadın mücadelesinde Batı'ya oranla bir farklılaşma olsa da, ele alınan kavramlar geliş noktalarından farklı olarak değerlendirilemeyecektir. Toplumsal anlamda, kadının sahip olduğu koşullar ülkelere göre farklılık gösterse de, gelişim çerçevesinde dünyanın çeşitli yerlerindeki görüşlerin incelenmesi gerekmektedir.

Tarihsel açıdan, uzun süredir ikincil konuma itilmiş kadın, neden uzun bir süreç sonrasında ötekiliğini eşitliğe getirme gereği duymuştur? Tarihsel süreçte, uzun süre arka planda kalmış olmasına rağmen, kadın cinsi veya ötekiliğinin farkına varabilmiştir? Bunların, sosyolojik bir devinim içinde ortaya çıktığını görmezden gelmemek gerekmektedir. Bu süreçte, kadının eğitim seviyesi, çalışma yaşamına katılması yoluyla kendi ekonomik özgürlüğünü sağlaması, kadının kendi bilincinin farkına varması ve eşit haklar elde etmeyi savunması gibi unsurlar ön plana çıkmıştır. Belirli bir tarihsel süreç içerisinde, ilk olarak kadın haklarına yönelmenin burjuva kadınlar tarafından sağlandığı gözlemlenmektedir. Bunun nedeninin, onların sahip oldukları koşulların diğer ötekilerden farklı şekillenmesi olduğu söylenebilir. Zamansal koşulların değişmesi ile kadın hareketleri ve çalışmaları farklı toplumsal kesimlere uzanarak, farklı oluşumlara yol açmıştır. Bu oluşumların, çok geniş bir yelpazede şekillendiğini ve hepsinin açıklanmasının çok derin ve oldukça kapsamlı olması nedeniyle, belirli çizgilerde kadın hareketini açıklamakta fayda vardır. Aynı zamanda, çalışmaların ve düşüncelerin ele alınışında yazarlara göre bir farklılık görünmektedir. Yazarların konuları ele alış şekillerine göre, feminist anlamda bir çerçeveye oturtmakta zorluklar yaşanmaktadır.

Bunların dışında, feminist düşünce yalnız toplumda değil, aynı zamanda organizasyonda kadının pozisyonunun geliştirilmesine yardım etmektedir. Kadınların eşit seviyelere gelebileceği yaklaşımı, tüm feminist teorilerin temelini oluşturmaktadır (Calas ve Smircich, 1993). Bu tezin temel konusunu oluşturan, çalışma yaşamında var olan cinsiyet unsurunu feminist etik bakış açısına bağlı olarak inceleyebilmek için belirlenen feminist yaklaşımları kısaca tanımlamamız gerekmektedir. Çalışma kadın bakış açısının organizasyonlara yansımaları temel aldığından, düşünsel anlamda hangi noktaların tartışıldığı çok ayrıntıya girilmeden verilmeye çalışılacaktır. Feminist düşüncenin ortaya koyduğu görüşlerin birçok alana yayıldığı göz önüne alındığında, konu ile ilgili temel bakış açılarının verilmesinin yeterli olacağı düşünülmüştür.

Çağdaş birçok feminist kuram, geleneksel liberal feminizme bir tepki olarak ortaya çıktığından, liberalizm, feminist düşünceyi tanımlayabilmek için başlanabilecek en belirgin zemini teşkil etmektedir (Tong, 2006:10). Daha sonra feminist etik tartışmalarını da etkileyecek yaklaşımsal yazınların, başlangıç noktası olarak liberal

feminizmi almak doğru görünmektedir. Sonuç olarak geleneksel ve çağdaş paradigmalara bölünen liberal feminizmde, geleneksel liberaller, klasikliği ya da özgürlükçülüğü desteklemekte; çağdaş liberal feministler de refahı ya da eşitliği desteklemektedirler (Kandal, 1988:5).

Geleneksel liberal feministlerin aşağıdaki temel düşünceleri paylaştığını söylemek mümkündür (Donovan, 2007:27):

1. Geleneksel liberal feministler kadın ve erkeğin aynı akıl yetisine sahip olduğunu savunmaktadırlar. Tarihsel perspektifte, kadın aklının erkeğe göre az olduğu görüşüne karşı çıkış, savunulan önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır.
2. Toplumsal değişme ve toplumun dönüşümüne etki etmenin en iyi yolunun, kadınların erkeklerle eşit düzeyde eğitim almalarıdır. Özellikle eleştirel düşünce için eğitimin gerekli olduğu düşünülmektedir.
3. Toplumsal temelde, kadınların daha önce özgürlüklerini kısıtlayan mülkiyet hakkı (miras), seçme ve seçilme gibi konularda, kadınların erkeklerle eşit hukuksal ve siyasal haklara sahip olması gerektiğini savunmuşlardır.

Liberal feminizm savunucuları, eğitim eşitsizliğini önemli bir çıkış noktası olarak görmüşlerdir. Bu anlayışın, çalışma hayatına odaklanan ismi Betty Friedan'dır. *The Feminine Mystique-Kadınlığın Gizemi* (1983) başlıklı çalışmasında Betty Friedan, kadının hem kariyer yapmasının hem eş, hem anne olmasının zorluğundan bahsetmiştir. İş-aile çatışmasına vurgu yapan bu kitapta, kariyer ve ailenin uyumlaştırılmasına yönelmiş ve günümüzde tartışılmaya devam eden önemli bir konuya vurgu yapmıştır (Friedan, 1983). 1980'de yazılan *The Second Stage*'de Friedman son olarak, kadının çoklu rollerindeki problemleri çalışmış ve kişisel başarı amaçlarıyla kamu değerleri, liderlik uygulamaları ve kurumlarda erkeklerle beraber kadınların çalışmasının etkileri üzerinde durmuştur (Ollenburger and Moore, 1992).

Klasik liberallerden farklı olarak, çağdaş liberal feministler, patriarkal toplumun düşündüğü kadının kendilerine uygun görülen öğretmenlik, hemşirelik, memurluk gibi *kadın işi* olarak tanımlanan mesleklere odaklanmasını, bunun dışında kalan alanlarda ise

yetenekli görülmediklerini tartışmışlardır. Bu feministler, cinsiyet-stereotip şekillerinin aşırı derecede eşitsiz olduğunu ve bu eşitsizliklerin giderilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Kadınların erkeklerle aynı haklara sahip olması gerektiğini savunmuşlar ve ayrımcılığa karşı durmuşlardır. Cinsiyet farklılıkları, toplumsal cinsiyet rolleri, özgürlük, eşitlik gibi konulara odaklanmak gerektiğini belirtmişlerdir. Bu tartışmalar, yönetim alan yazınında eşitsizlik üzerine tartışılan birçok konunun belirginleşmesine katkıda bulunmuştur. Kadının çalışma yaşamına katılması nedeniyle ortaya çıkan iş-aile çatışması, kadın işleri olarak adlandırılan alanlara yönlendirilmeleri, erkeklerin egemen oldukları çalışma alanlarına girmelerinin zor olması gibi birçok nedenin ortaya çıkarılmasında bu teoriler önümüze açıklayıcı birçok yol sunmaktadır.

Marksist feministler, kadınların ev içi emeklerini, çalışan olarak düşük ücretli kabul edilmelerini ve bu ezilmişliğe katkıda bulunan aile ideolojilerini dikkate almaları gerektiğini öne sürmüşlerdir (Barnett, 1998:26-34; Smith 1993:5). Marksist feministleri diğer feministlerden ayıran anahtar parça, kapitalizm ya da sınıf baskısının öncelikli baskı olmasıdır (Evans, 1986:113; Massey, 1989:692). Sınıf baskısının kadını çalışma yaşamında daha aşağıda bir pozisyona sürüklediğini belirtmiştir. Marksist feministler, patriarkal yapının kökünden sökülmesini yalnızca ekonomik baskının çözeceğini varsaymaktadır. Böylece, toplumun değişmesi için, radikal sosyal değişim ve sınıf temelli eşitsizliğin ortadan kaldırılması gerektiğini belirtmişlerdir (Ollenburger and Moore, 1992).

Marksist feminist yazarların savunduğu temel nokta, kadının aile içindeki rolleri ve kamu alanında nasıl baskılandığı üzerinedir. Bu yazarların bir bölümü, hala günümüzde tartışılan ev işlerinin ücretlendirilmesi konusuna odaklanmışlardır. Kadınların hem çalışma yaşamında yer almalarının hem de günlük hayatlarında gerçekleştirdikleri ev işlerinin değerinin anlaşılmasının önemli olduğunu vurgulamışlardır. Mies'e (1988) göre kapitalizmin nüfuz ettiği üretim, geleneksel anlamında kadını ayırmakta ve işgücündeki cinsiyet farklılığını körüklemektedir. Genellikle yeni teknolojilerin dünya genelinde daha hızlı yayılması, kadın ve ailesini kökünden sökmektedir. Kadının rolü geleneksel ataerkil yapı içerisinde kalmakta, üretim güçlerinin sınırsız hareketi kadınların geleneksel çalışma rollerini (sepet, dantel gibi) yok etmekte ve çalışma

hayatına girişine engel olmaktadır. Fakat bu anlayışın en çok eleştirilen noktası, cinsler arası ayırım yerine sınıf baskısına odaklanmasından kaynaklanmaktadır.

Kadınların çalışma yaşamı üzerinde yapılan çalışmalar, ev işlerinin ücretlendirilmesi gerektiğini öne sürse de, günümüz toplumlarında bu anlayışın hala yerleşmediği açıkça görülmektedir. Kadının çalışma yaşamında olması, onun aile sorumluluğundaki görevlerinin azalmasını sağlamamaktadır. Bunun yanında, özellikle az gelişmiş ülkelere yapılan teknoloji transferleri, kadınların çalışma alanlarını kısıtlamaktadır. İş gücü ücretlerinin düşük olduğu ülkelere yatırım yapılması, birçok alanda eşitsiz olan kadının, ucuz iş gücü havuzunu oluşturmaya neden olmuştur. Marksistlerin savunduğu bu görüşlerin, sosyalist devrim gerçekleştiren ülkelerde de sağlanamadığı görülmektedir. Kadınlar, geçmişten günümüze yüklenen düzene boyun eğmiş ve aile içi sorumluluklarının devamını sağlamıştır. Patriarkal yapının sürekliliği ve örgütlerdeki konumu, mevcut yapısal düzende değişimler olmasına rağmen varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle, tartışılan tüm konular kadına yönelik farklı bakış açılarıyla birlikte ele alınmalıdır.

Sosyalist feministler, sosyalizmin kadınların maddi durumunu düzeltse bile, erkek egemenliğinden kurtarmadıkça, kadınların yeterliliğini nasıl sağlayacağını sorgulamaktadırlar. Sosyalist feministler, liberallerin aksine dikkatlerini kadın ile erkek arasındaki güç farklılıklarına odaklamışlardır. Onlara göre ezilme, ataerkilliğin kapitalizm ile karşılıklı etkileşiminden kaynaklanır. Sosyalist feministler, ev ile işyeri arasındaki ikiliği reddederler ve sınıflı bir toplumun, bir bütün olarak sömürsünün devamlılığı için ev içi emeğin oynadığı rolü vurgularlar (Ramazanoğlu, 1998:34-35). Juliet Mitchel ve Heidi Hartman gibi sosyalist feministlerin tartıştıkları temel nokta, cinsiyet ayrımının patriarşinin temeli olmasıdır. Patriarşik yapının sürekli ve devingen devamlılığı kadının ezilmişliğini sürdürmektedir. Jaggar'a (1983) göre, kapitalizm altında *yabancılaşma* ile tanışan insan faaliyetlerinin, kadının kendine yönelik farkındalığını da yabancılaştırdığını savunmuştur.

Sosyalist feministlerin Marksist feminizme dayandırarak geliştirdiği bu görüşler, kadının çalışma yaşamında neden arka planda olduğunu analiz etmeye yardımcı



olmaktadır. Daha sonra çalışma yaşamında ele alınacak tüm etik-dışı uygulamaların nedeninin, hem patriyârşik hem ekonomik yapıdan kaynaklandığını belirtmişlerdir. Kadınların çalışma ve ev yaşamlarına odaklanan bu feminist yaklaşım, tarihsel döngü içerisinde ortaya çıkan kadın-erkek eşitsizliğine farklı açılardan bakabilmeyi sağlamıştır. Feminist perspektifler içinde devinen bu görüşler, feminist etiğin oluşumu için önemli bir yol gösterici olmuşlardır. Kadının çalışma yaşamındaki ezilmişliğini vurgulayan bu yaklaşım, çalışma yaşamında kadının statüsünü anlayabilmek için bize farklı bir bakış açısı sunabilmektedir.

Radikal feminizmin temelinde, kadının patriyârşik sosyal sistem tarafından baskılandığı görüşü egemendir. Irkçılık, transseksüellik, heteroseksizm ve sınıfçılık gibi çoğu baskı, patriyârşik baskı ilişkilerinde önemli görünmektedir. Kadının baskıdan kurtulması için toplumdaki patriyârşik yapının öncelikli olarak değişmesi gerekmektedir. Toplumsal yapı, tarihsel süreç içerisinde yerleşmiştir. Bu nedenle, böyle bir yapının değişmesini sağlamak oldukça zordur. Radikal feministler, tüm diğer yapılardan bağımsız, patriyârşik sistemin sonucu olan, erkeğin kadın üzerindeki baskısını vurgulamaktadırlar (Freedman, 2001:5). Baskının doğasını tartıştığımızda, temellerinin şu noktalar olduğunu söylemek mümkündür (Tong, 1992);

1. Kadın tarihsel olarak ezilmiş ilk gruptur.
2. Kadının baskısı her zaman hazırdır, tüm toplumlarda var olmaktadır.
3. Kadının baskısı, baskıyı ortadan kaldırma biçimlerinin en zorudur. Sınıf toplumunun ortadan kaldırılması gibi diğer sosyal değişimler tarafından yok edilemeyecektir.
4. Kadının baskısı, mağdurluk yaşamasına neden olmaktadır; yine de bu mağdurluk tanınmaya devam etmektedir.
5. Kadının baskısı, baskının diğer tüm formlarını anlamak için kavramsal bir model sağlamaktadır.

Çoğu radikal feminist, evlilik kurumuna karşı çıkmaktadır. Evliliğin kadını baskı altında tutan patriyârşik sistemin bir uzantısı olduğunu iddia etmektedirler. Radikal feministlere göre, evlilikte kadın, hem anneliğe hem de cinsel köleliğe zorlanmaktadır. Bu yüzden evlilik kurumundan kurtulmak, kadınların baskıdan kurtulmaları için önemli bir adım

olacaktır (Ryan, 1992:50). Evlilik kurumuna ek olarak patriyarşi, kadın bedeni üzerindeki egemenliği desteklemektedir. Kadın vücudu üzerindeki haksız eylemler (örneğin pornografi), kadın cinselliğinin pasif ve mazoşist olduğu mitini kuvvetlendiren, erkeğin ise aktif ve sadist olduğunun imajını koruyan bir araç olarak görülmektedir (Hinman, 2003:331). Günümüze kadar olan dil ve kültür, erkeksi unsurlara göre düzenlenmiştir. Kadının topluma sunuluş biçimi de, kadın üzerindeki egemenliği sergiler niteliktedir. Örneğin çoğu reklam gösterimlerinde kadın çıplaklığı vurgulanarak dikkat çekmek istenmektedir. Radikal değişimi sağlamak için bunların yeniden düzenlenmesi gerekmektedir (Coole; 1988:235; Michel; 1993:90).

Radikal feministler, kadınlığın önemli olduğunu, bir avantaj ve statü sağlayabileceğini belirtmişlerdir (Çaha, 1996:53). Radikal feministler, sınıf, ırk ve diğer farklılıklara bakılmaksızın, kadınların, kadın oldukları için baskıya maruz kaldıklarını belirtmektedir. Kadınları erkeklerin sahip olduğu, kontrol ettiği ve fiziksel olarak baskın olduğu bir dünyada, evrensel olarak baskı altına alınmış kız kardeşler olarak tanımlamaktadırlar (Ramazanoğlu, 1989:13; Ollenburger and Moore, 1992). Radikal feministlere göre, kadına yönelik şiddet, patriyarşik yapının temelini oluşturmaktadır. Bu baskı, erkekler tarafından cinsel saldırı, taciz, baskı gibi biçimlerde yer almaktadır. Patriyarşinin bir aracı olarak cinsel terörizm nosyonu, kadını baskı altına almaktadır (Ollenburger and Moore, 1992). Patriyarşik baskı, kadına yönelik eşitsizliğin ele alınmış şekillerinden birini oluşturmaktadır. Fakat feminist düşünürler, hala bu ezilmişliği açıklamak için çeşitli teoriler üretmekte ve farklı yollardan konuyu anlamaya odaklanmaktadırlar.

Psikoanalitik feminizm görüşünü savunan Alfred Adler, bütün geleneksel davranışlarımız, yasalarımız, ahlakımız, geleneklerimiz, erkek egemenliğini destekleyecek unsurlar içerdiğine yönelik deliller sunmuştur. Bu feminist anlayışı savunanlar, kültürümüzün cinsiyete ilişkin ayarlamaları, kadın ve erkeklerin kendilerini ve birbirlerini nasıl algıladığından etkilendiğini, kadınların anne olmaya toplum tarafından şartlandırıldığını savunmuşlardır (Tong, 2006:229-241, Donovan, 2007:175-221). Kadının var oluşunu açıklamaya uğraşan bu yaklaşım, günümüzde değişen aile anlayışı içerisinde yer almaktadır. Günümüzde çağdaş aile yapısı içerisindeki rol

paylaşımlarında değişiklikler görülebilmektedir. Yine de bunu genellemek yanlış olacaktır. Dünyanın birçok yerinde kültürel temellere dayalı olarak, geleneksel aile yapısı devam ettirilmektedir. Türkiye coğrafyası içerisinde bile bunu görebilmek mümkündür. Toplumsal anlamda, geleneksel aile yapısı hala geçerliliğini sürdürmekte ve desteklenmektedir, annelik önemli bir görev olarak varlığını sürdürmektedir.

Post-yapısalcı feministler ise kadının tanım olmasını reddetmektedirler. Simone de Beavoir klasik post-yapısalcı soruyu sorar: Kadın var mı? Kültürel feministler, faaliyetler ve kültürel tanımlar açısından, kadın tanımında, kadın olduğunu kabul etmemektedirler. Kadını içeren tüm yaklaşımlarda, yeniden yapılanma ya da analiz etme vardır. Patriyarşik dilin farz ettikleri ve geleneksel ikilemlerin dışında değerlendirme yapmak gerekmektedir. Post-yapısalcı feministlere göre, Kadını tanımlamak için her çaba, politik olarak tepkisel ve ontolojik olarak yanlıştır. Temel olarak post-yapısalcı feministler, farklılık kavramını uygulayarak, kadıncıl yazıları, erkekçil yazılarla karşılaştırmıştır. Kadınlar negatif, erkekler ise pozitif özelliklerle ilişkilendirilmişlerdir (Tong, 2006:339-345). Kadınlığın bu ele alınış biçimi, feminist açıdan bir farklılık yaratmıştır. Temel olarak, feminist olguların bir kategoride incelenemeyeceğini vurgulamaktadırlar. Kültür, toplumsal cinsiyet, ırk, cinsel yönelim gibi konuları da içine alacak şekilde incelenmesi gerektiğini ve sadece cinsler arasında değil, cinslerin de kendi içerisinde çeşitli farklılıklar yarattığını belirtmektedirler. Kadın-erkek zıtlığı kabul edilerek aşılmaya çalışılmakta, yerel ve tarihsel özgürlüğü olan konuları incelemekte, çoğulculuğun ve çok anlamlılığın üzerinde durmakta ve göreceliği canlandırarak feminist çerçeveleri yeniden yorumlamaktadırlar.

Yukarıda vurgulanan tüm feminist söylemler, kadının çalışma hayatında yaşadığı eşitsizliklerin temel açıklamalarını içermektedir. Duruma farklı açılardan yaklaşılsa da, kadına yönelik temel eşitsizlikler üzerinde durulmuştur. Bu temel görüşler doğrultusunda şekillenen feminist etik yaklaşımı, kadına yönelik tüm eşitsizliklere ahlaki bir açıdan yaklaşmıştır. Daha önce üzerinde durulan geleneksel etik yaklaşımlarının, erkek temelli görüşlerini eleştiren bu yaklaşım, konuya kadın bakış açısını eklemeyi başarmıştır. Daha önce ortaya konulan etik ve feminist yaklaşımları uyumlaştıran bu yaklaşım, tezin temel bakış açısını oluşturmaktadır. Bu nedenle, bu

aşamada feminist etik ve feminist etiğin ortaya koyduğu yaklaşımlar üzerinde durulacaktır.

#### 2.4. Feminist Etik

*Kim bilir ne zaman çekildi bu sınırlar...*

*I. Bachmann*

Feminist etik, daha önce vurgulandığı gibi ahlaki teori ve feminist düşünce arasındaki bağlantıyı oluşturmaktadır. (Porter, 1999:3-4). Genel olarak feminist etik, geleneksel etikteki cinsiyet körlüğü ve çelişkilerini eleştirmekte, cinsiyet duyarlı alternatifler geliştirmektedir (DiQuinzo ve Young, 1995:1). Jaggar (1991) feminist etiğin, geleneksel etiğe yönelttiği eleştirileri şöyle sıralamaktadır:

1. Geleneksel etik, erkeklerin çıkar ve haklarının, kadınların hak ve çıkarları ile geliştiğini göz önüne almamıştır.
2. Özel alan olarak adlandırılan ve kadınları temel alan, ev içi yaşamın ahlaki sorunlarını dışlamıştır.
3. Geleneksel etik, genelde kadınların ahlaki olarak erkekler kadar gelişmediğini savunmuştur.
4. Geleneksel etik, bağımsızlık, otonomi, zekâ, akıl, kültür, savaş gibi kültürel olarak erkeksi değerlere kadınların sahip olduğu bağlılık, duygu, anlamlandırma gibi konulardan daha fazla önem vermişlerdir.
5. Geleneksel etik, ahlaki akılcılığı öne çıkarmış, kültürel olarak erkeksi yolları kullanarak bunu genelleştirmeye çalışmışlardır.

Temel olarak, feminist filozoflar bireysel değil, gerçekte ilişkisel olan insana odaklanmaktadır (Wicks ve diğerleri, 1994; Walker, 1998:24). Günümüz dünyasında, kamusal ve özel alan, tarihsel süreçten farklı olarak daha fazla karmaşıklaşmış, bireyleri bu alanlar etrafında tanımlamak gereksiz olmaya başlamıştır. Kadınların daha fazla çalışma alanlarına kaymaları nedeniyle, iki dünya birbirine geçmiş, farklı açıdan ele alınması gereken yeni sorunların doğmasına yol açmıştır. Bu nedenle, belirtilen alanlar arasında mutlak bir ayrım yapılması zordur. Bu durum, tüm feminist felsefecilerin

kişinin var oluşunu reddettiği anlamına gelmemektedir. Daha çok, bu var oluştan ayıramayan kişinin, sahip olduğu ilişkiler anlamına gelmektedir (Burton ve Dunn, 1996:132). Feminist etik, erkeklerden farklı deneyimlere sahip olmaya eğilimli kadınların, farkındalığı sonucu ortaya çıkmıştır. Tarihsel olarak kadının hayatı, ailenin özel alanına odaklanmıştır. Feministler, genel olarak kadınların (çoğunun) aile odaklı, erkeklerin (çoğunun) iş odaklı yapıları olduğunu reddetmiştir. Kadın ve erkek farklı uyumlara sahiptir. Çünkü sosyal beklentiler, özel ve kamu alanının göreceliğine göre düzenlenmiştir. Fakat feminist etik teorisyenleri, kadının aile odaklı deneyimlerinin, feminizminden önceki dönemlerdeki ahlak teorileri tarafından ihmal edildiğini tartışmış ve kadın deneyimlerini hesaba katan yeni ahlak teorilerine ihtiyaç duymuşlardır.

Feminist etik, olgunlaşmış ve iyi kurulmuş alt disiplin olarak, ahlak felsefesinin yaygın bir alanını oluşturmuştur. Bunun nedeni, temel olarak daha önce olgunlaşan etik ve feminizm konusunu temel alarak ilerlemesinden gelmektedir. Bu noktada feminist felsefeciler, alternatif ahlak teorileri geliştirmek kadar, konuya farklı açılardan bakılmasını sağlamışlardır. Feminist teorisyenlerin birçoğu erkeği temel alan bu görüşü eleştirmişler ve bu konudan yola çıkarak ahlaki teori üzerindeki tartışmaları başlatmışlardır. Bunun için ilk olarak, cinsiyeti temel alan ahlaki görüşlerin ne olduğu üzerinde çalışmışlardır (Brennan, 1999; Nobbis, 2005:213).

Feminist teorinin etiğe uygulanmasını içeren feminist etik yaklaşımı, eşitsizliğin oldukça geniş politik ve sosyal boyutlarıyla ilgili, temel kadınsı yaklaşımları oluşturmaktadır (Derry, 2002). Feminist felsefenin üç temel bakış açısının olduğunu belirtmek mümkündür. Bunları genel bir bakış açısıyla şöyle sınıflayabiliriz (Stone, 2007: 1-4):

1. Geçmişte ve günümüzdeki felsefenin şekillendirdiklerinin, kadına karşı önyargıları olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu, bir anlamda geleneksel ahlaki teorilerdeki yanlışları ortaya çıkarmaya yönelik bir çabayı ifade etmektedir (Held, 1990:195; Walker, 1998:24). Feminist filozoflar, hem erkek önyargısını eleştirmiş hem de, bu önyargılara alternatif yeni teoriler ve yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Örneğin, bazı feminist ahlak filozofları (daha sonra bahsedilecek Carol Gilligan'ın çalışmasından bu yana) geleneksel olarak,

adalete odaklanan ve hareketlere yol gösteren, tarafsız kuralları bulan, etik teorilerin felsefesini tartışmışlardır.

2. Konuya yönelik bakış açılarını geliştirmek için felsefi yaklaşım ve teorilerden yararlanmışlar, bunları iddialarını ve pozisyonlarını güçlendirecek felsefi argümanları kurmak için kullanmışlardır.
3. Feminist felsefe, yeni yaklaşımların bir alanı olarak karşımıza çıkmıştır. Bu alan içerisinde cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsellik, cinsel farklılık, varoluş ve doğum konuları önemli inceleme alanları olarak, alanın geniş bir perspektife yayılmasını sağlamıştır. Temel olarak ilişkilere odaklanmışlar, bu ilişkileri yapısal biçimlerdeki gerçek ilişki durumları ve sosyal düzene bağlı olarak ele almışlardır. Sosyal düzen çeşitleri, feminist etiğin ayrıştığı noktalara ilaveten; yaş, ekonomik statü ve hiyerarşik yapıyı da dikkate almaktadır (Walker, 1998:24).

Feminist etik düşünürlerinden Carol Gilligan, Kohlberg'in geliştirdiği ahlak kuramında cinsiyet farklılıklarının göz ardı edildiğini ortaya koymuştur. Gilligan, Kohlberg'in kuramını, adalet ve hakları temel alan eril akıl yürütmeyi, başkalarının bakımı ve başkaları için kaygılanmayı temel alan dişil akıl yürütme tarzının üzerinde tuttuğundan, bu kuramı erkek merkezli olmakla suçlamıştır. 1982'de *In a Different Voices: Psychological Theory and Women's Development* olarak isimlendirdiği ve makalelerini topladığı çalışmada, Kohlberg'in görüşlerine karşı çıktığı noktalar üzerinde durmuştur (Hinman, 2003:313). Gilligan, Kohlberg'in sonuçlarında, kadınların erkeklerden daha az ahlaki gelişimleri olduğu düşüncesini eleştirmektedir. Kohlberg'in yaptığı çalışmanın sonuçlarının erkek dilini temel alması ve erkeklerin ahlaki gelişim düzeylerini yüksek göstermesi nedeniyle önyargılı olduğunu belirtmektedir (Gilligan, 1982:7). Bunun yerine kadınlar, sorumluluk ve ilgi dilinde konuşmakta ve hareket etmektedir. Cinsiyetler arasındaki farklılıklar, çocukluk deneyimlerini ve kültürel örüntüleri temel almaktadır (Burton ve Dunn, 1996). Erkek için sorumluluk, toplumun belirlediği kural ve örüntülere uygun davranmayı içermektedir. Kadın için ise sorumluluk, kişinin duygularını (bazen empati kurmasını sağlayan) ve diğer insanların bakımını içermektedir. Sonuç olarak Gilligan'ın çalışması, ilgi ve sorumluluklara vurgu yapmakta, kadınların bunlara bakış açısıyla farklılaştığını savunmaktadır (Sterba, 2000:552-562).

Gilligan, Kohlberg'in çalışmasından yola çıkarak kadınların ahlaki gelişimlerine yönelik üç aşama belirlemiştir. Kadınlar, bu üç ahlaki düzeyin içinde ve dışında hareket etmektedir. İlki, kişilerin temel yaşama dürtüsü üzerinedir. Endişelerinin temel konusu kendileridir. İkinci olarak, kendi özverisine dayalı olarak ve eşit olabilmek için iyilik yapmaktır. Sosyal hayata katılmak, ilişki ağı oluşturmak ve sahip olduğu ilişkileri devam ettirmek temel arzularıdır. Gilligan bu düzeyin, kadınların geleneksel nosyonunun biçimleri olduğunu söylemektedir. Üçüncü aşama, hem kendi hem diğerleri için ilgidir. Kadının ahlaki görüşü, ilgi görüşüdür. Kadın, hem kendi ihtiyaçlarının hem de ilişkide bulunduğu insanların ihtiyaçlarının farkına varmaktadır. Bir kişinin kendi yaşamını, diğer insanlar için gönüllü ilgi ya da hem kendi hem diğerleri için kapsayıcı ilgiye yakın tanımladığımızda, ahlaklılık ilgi hakkındaki önceliği oluşturmaktadır. Bir ilişki sorumluluğunda, üçüncü düzeyde yer alan kadın, karar verirken hem kendi iyiliğini (kendisine karşı sorumluluğu) hem diğerlerinin iyiliğini (diğerlerine karşı sorumluluğu) göze alır. Kadın ilişkiler, duygusal bağlılık ve ilgi verme konusuna erkekten daha fazla odaklanmaktadır. Erkek daha bağımsız, kural odaklı ve duygusal olarak ilgisizdir. (Burton ve Dunn, 1996; Hinman, 2003:316). Bu çıkış noktası, ahlaki konularda kadın bakış açısını oluşturan ilişkiler üzerine odaklanmayı gerekli kılmıştır. Gilligan, yürüttüğü çalışmalardan yola çıkarak, kadınların problemlere bakışının daha fazla soruya dayandığı, farklı alternatifler bulmaya çalıştıklarını ve tartışma yoluna gittiklerini belirtmiştir.

Erkek görüşleri ve kadın görüşleri, ahlaki olarak eşit değerdedir. Farklı görüşler taşımalarına rağmen, bu görüşlerin eşit görülmemesi cinsel stereotiplerin bir sonucudur. Feminist etik, kadın ve erkek arasındaki ahlaki ikilemleri çözümü için bir bakış açısı olarak karşımıza çıkmaktadır (Dobson ve White, 1996; Wicks ve diğerleri, 1994; Gilligan, 1982). Erkek görüşleri, tarihsel aşamada, kadın görüşlerinden öncelikli görülmüştür. Feminist etik, genelleştirme yerine belirli bir özel durumu temel aldığından, bakım, özen, empati gibi duyguları önemsemektedir. Temel ve büyük bir sistem tasarlamak yerine, kadın deneyimlerini içeren bir durum ya da bu durum için iyinin ne olabileceği üzerine odaklanmaktadır. Bireyler arası karşılıklı ilişkiyi ve dayanışmayı vurgular. Geleneksel felsefenin öne sürdüğü ve patriarkal etiğin temel aldığı formüllere ve sonuç çıkarımlarına dayalı kararlar yerine, içinde bulunulan duruma bağlı olarak kararları oluşturmayı ve bu kararların bağlamsal kökenlerinin ne olduğu ile

ilgilenir. Karakteristik süreçleri doğrusal olmaktan ziyade döngüseldir, zamanla sınırlı olmaktan ziyade zamanı temel almaz, gönüllülüğü ve diğerlerine zarar vermemeyi temel alır (Scaltsas, 1992). Bunun altında yatan unsurlardan biri *ilgi*dir. Bu nedenle ilginin ne anlama geldiğinin belirtilmesi yanında feminist etiğin altında yatan *ilgi etiği* kavramının da açıklanması gerekmektedir.

#### 2.4.1. İlgi etiği<sup>1</sup>

İlgi, diğerlerine zarar vermemek, diğerleriyle ilişkilere değer vermek, ilişkileri sürdürmek veya onarmayı vurgulamaktadır (Koehn, 1998:23; Engster, 2005; Ciulla, 2009:3). Slote'ye (2007:21) göre ise, kişinin ilgili ya da ilgisiz bir tavır gösterip göstermediği ve buna bağlı olarak ortaya çıkan doğru ve yanlış davranışlarıdır. Bir diğer açıdan; özveri ve diğerlerinin fiziksel ya da psikolojik ihtiyaçlarının bir muhasebesini içerebilmektedir. İnsan ilişkileri, ilgi sürdürmeyi gerektiren üç bileşeni içermektedir; diğerlerine açık olma, diğer varlıkları kabul etme ve diğerleri ihtiyaç duyduğunda yanında olma (White, 1999:111).

İlgi etiği öncelikli olarak, ilişkilerin bireysel ya da serbest olmadığına inanmamaktadır (Doneleavy, 2007:213). İlgi etiği bakış açısından, duygular ve şefkat ahlaki yargılarda engellenemez; ahlaki anlayışın kendisini geliştirmesine temel oluşturur. İlgi etiğinin teorisyenleri, özellikle kadınsılığı içeren cinsiyet rolü biçimindeki ilgi etiğini, geleneksel adalet teorisi ve doğruyu temel alan etiksel görüşlerle ilişkilendirerek kavramsallaştırmışlardır. Kişisel ilişkileri temel alarak ahlaki çözümler üretmiş, adalet ve haksızlık gibi geniş sosyal problemlere odaklanmıştır. Sosyal çatışmalar için farklı fırsatlar ve riskler sunan ilgi etiği, farklı bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır (Meagher ve Parton, 2004:15). Bu nedenle ilgi etiğini anlattıktan sonra adalet etiği ve bu etik teorilerin birbiri arasındaki bağlantıyı açıklamak gerekmektedir.

Öncelikli olarak, ilgi etiği ile düşünürlerin neleri ifade etmeye çalıştıklarının üzerinde durulması gerekmektedir. Gilligan ilgi etiğine yönelik çalışmasında, kadınların çoğunun

---

<sup>1</sup> İlgi etiği, alanyazında bakım etiği olarak ta ele alınmaktadır. Fakat araştırmada ilgi odaklı düşünceleri savunduğu düşünüldüğünden ilgi etiği olarak adlandırılması anlamlı görülmüştür.



etiksel problemleri çözmekte şu unsurları önemsedğini belirtmiştir (White, 1999:111-112):

- (1) Birey, diğerleri ile sürekli ilişki içerisinde olan ve onlarla ilgilenen bir unsur olarak tanımlanır.
- (2) Kadın ya da erkek, kendi sahip olduğu terimleri kullanarak diğerlerine cevap verir.
- (3) Diğerlerinin iyiliği için onların uğrayabileceği zararlar engellenmeye çalışılmalıdır.
- (4) Diğerleriyle ilişki kurulduğunda bu sürdürülmeli ya da onarılmalıdır.

Bu görüşü savunan feminist düşünürler, erkek temelli görüşlere karşı oluşturulan ‘kadınsı’ ilgi etiği yaklaşımını çeşitli açılardan tartışmışlardır. Anne-çocuk ilişkisini alternatif bir düşünme modeli olarak ortaya koymuşlar, bu ilişkinin temel rolünün ahlaki problemlere farklı yaklaşmayı sağladığını belirtilmişler (Held, 1993:195), erkeğin batı felsefesindeki paradigmalarının, temel sosyal ilişki olarak adlandırılacak bu ilişki sayesinde yeniden konumlandığını söylenmişlerdir. Tıpkı çocuğun anneye bağımlı olması gibi ilişkilerin de bağımlılığı içerdiğinin göz ardı edilemeyeceğini belirtmişlerdir. Yine de bir bütün olarak, toplum makro düzeyde (Nobbis, 2005); kişiler arası ilişkiler mikro düzeydedir. İlgi etiğinin siyasallaştırılması yaklaşımı; hem sosyal anlaşmalarda ortaya çıkan güç ve farklılık problemlerinin nasıl açıklayabilir, hem de eşitsiz gücün yol açtığı ilgi problem ve ikilemlerinin bazı karakteristiklerinin üstesinden gelmeye nasıl yardımcı olabilir? Makro düzeyde, bu soruların cevapları, ilginin hem alınması hem verilmesinin sağlamak için cinsiyet, sınıf, yetenek ve ırkın birbirini nasıl etkilediğinin araştırmayı gerekli kılmaktadır (Sevenhuijse, 1998:24).

İlgililik hareketi, değerler ve ihtiyaçların homojenliği varsayımını yapmaktan ziyade sorgulayıcıdır. İlgili olan kişi soru sormalı, diğerlerinin bilgisini zenginleştirmeli ve diğerlerinin bakış açısından diğerlerini anlamaya çalışmalıdır. İlgili kişi, diğer paylaşımları dinlemeli ve öğrenmelidir, diğerlerine ilgi sürecinde kendisini geliştirmek için, ilgili insanlara kendisiyle iletişim kurmaları için izin vermelidir. Kişisel deneyimler, yaklaşım ve ilgi, en önemli unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Duygusal yargı, insanların özellikle kadınların sahip olduğu bir özelliktir. Duygusal cevaplar, bizim yargımızın bir bölümü oluşturmaktadır. Irkçılık ya da ayrımcılık

konusundaki endişelerimiz, ahlaki yargının bir sonucudur. Kimse, bir diğeri hakkında derinlikli bilgilere sahip değildir, fakat uygun cevapları oluşturabilmemiz için onlar hakkında mümkün olduğunca çok bilgi sağlamaya çalışmamız gerekmektedir. Bu durum ilişkide bulunduğumuz çevredeki her kesimi içine almaktadır.

İlgililik, bir ilişkinin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu hem kontrol hem/ya da diğerlerini ilgililik konusunda güçlendirmeyi gerektirmektedir (Doneleavy, 2007:217). Skoe (1993) yaptığı çalışmada, gerçek hayattaki çatışma ve kişiler arası ikilemleri çevreleyen üç standardın olduğunu ve bunların kendi kendini üretmesinden meydana geldiğini belirtmektedir. Belirlediği ikilemler, çoğunlukla kişiler arası endişe durumlarını gösteren ölçüleri içermektedir. Kişiler arasındaki ilişkilerdeki endişeler, kişinin kendine zarar vermeden diğerlerine yardım edebilmesiyle ilgilidir. Son dönemlerdeki araştırmalar, ilgi nedeni düzeyleri, yaş ve kimlik gelişimi, adalet gelişimi ve kadının cinsiyet rolleri gibi konuların kalkınma endeksleriyle pozitif olarak ilişkide olduğunu göstermektedir.

Bir başka açıdan yaklaşıldığında, kişinin başkalarının hislerini anlayabilmesi için kendini diğerlerinin yerine koyması gerektiği yani empati yapması gerekmektedir. Sosyal ilişkilerdeki ilgi düzeylerinin durumu, üzerinde odaklanması gereken bir başka bakış açısını oluşturmaktadır. Daha sonra iş-aile çatışması olarak karşımıza çıkacak bu konu, aile içerisindeki bir bireyin sorumluluk ağırlığını ifade etmektedir. Örneğin, sosyal ilişkilerdeki ilginin çok güçlü olmasıyla engellenen anneler, normal olarak pozisyonlarında daha fazla riskle karşılaşmaktadırlar.

Bir başka açıdan yaklaşıldığında ise, ilgili olan kişi ile ilgiyi alan kişinin ayrılması farklı değerlendirilmesi gerekmektedir (Dalley, 1992:8). Kişinin ilgiyi kabul etmesi, taşıdığı duygusal mesafeyi de içermektedir. İlişkilerin birbirine bağlantılı ve farklı boyutlarda olabileceğini vurgulayan bu çalışmalar, insan hayatında bunun görmezden gelinemeyeceğini belirtmişlerdir (Held, 1993:195; Folbre, 2001; Engster, 2005). Tronto (1993) ise, ilgi boyutunu ayırıştırarak dört bölüm halinde ele almayı uygun görmüştür. Bunlar: ilgiyle alakadar olma, konuya önem gösterme, ilgi gösterme ve ilgiyi kabul etmektir.

Burada, her davranışın ahlaki eylem niteliği taşımadığı gibi her davranışın ilgi içerisine yer almadığını belirtmek gerekmektedir. İlgiyi içeren davranışları belirlemek için yukarıda belirtilen kavramlardan yola çıkmak gerekmektedir (Tronto 1993: 104). Bir toplumda korumak ve diğerlerinin ihtiyaçlarını sağlamak, toplumsal anlamda ilişkiler kümesini içerdiğinden, ilgliğin bir konusu olmakta ve buna bağlı olarak saygı unsurunu içermektedir (Engster 2005: 54-55). İlgi gösterme, sorumluluk, beslenme, merhamet, diğerlerinin ihtiyaçlarını karşılama gibi, halkın saygısının dışında kalan ve kadınların geleneksel rollerini içeren durumlar olduğundan, toplum iyiliğine yansıtılabilmesi için sosyal ve politik önceliklerin önemli ölçüde geliştirilmesi gerekmektedir. Diğerlerine, topluma ya da yerelliğe bağlılık, akılcı yargı uzlaşması olarak görülmelidir (Tronto 1993:2,130; Wood, 1994:43) İlgi göstermenin ahlaki değeri kişiye, taşıdığı duygulara ve değerlere göre değiştiği de unutulmamalıdır.

Doneleavy (2007) yaptığı çalışmada ilgi etiğinin vurguladığı noktaları şöyle sıralamıştır:

1. İlgi teorisi, etiksel nedenler ya da etiğin temeli olarak tarafsızlığı reddetmiştir.
2. Bir görev sahasında çalışan kişilerin, kendisini dışlamasına katılmamışlardır.
3. Kamu ve özel alan ayırımına karşı çıkmışlar, kadınların yerel görüşleri ve sorumluluk etkilerini dikkate almışlardır.
4. Etiğin genel ve evrensel olduğu görüşünü kabul etmemişler; fakat kişinin içsel döngüsünde oldukça güçlü olduğunu ve yabancılaşmayla zayıfladığını belirtmişlerdir.

İlgi etiğini ortaya çıkması ve kadınların deneyimlerini içine almasında, feminist teorinin ortaya koyduğu yaklaşımların etkili olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Bu nedenle, ilk olarak feminist ve ilgi etiğinin taşıdığı değerleri belirtmekte fayda vardır. Bu değerler aşağıdaki gibi özetlenebilir (White 1999' dan uyarlanmıştır):

Tablo 1: Feminist değerler ve ilgi etiği

| Feminist değerler           | İlgi etiği                                                                   |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Dahil edilme             | 1. İlişkileri sürdürmek ve onarmak önemlidir.                                |
| 2. Eşitlik                  | 2. Diğerlerine zararlar vermemek gerekmektedir.                              |
| 3. İlişkilerin önemi        | 3. Kişi, diğerleriyle bağlantı halindedir.                                   |
| 4. Birbirine bağlı olma     | 4. Durumsal yaklaşım, anlama ve ilgi için temel bir bakış açısı sunmaktadır. |
| 5. Uyum                     | 5. Hisler ve duygular, yasaya uygun ve değerlidir.                           |
| 6. Duygular ve hisler       | 6. Kişinin motivasyonu hareketlerine yol gösterir.                           |
| 7. Ruh                      | 7. Her değerde, akıl ve sezgi vardır.                                        |
| 8. Doğa ve beden            |                                                                              |
| 9. Bireysellik              |                                                                              |
| 10. Sezgisellik             |                                                                              |
| 11. Gönüllülük ve ilgililik |                                                                              |

İlgi etiği, feminist etiğe önemli bir bakış açısı sunmasına rağmen, feminist felsefeciler tarafından bazı açılardan eleştirilmiştir. Bu eleştirileri ve savunulan noktaları aşağıdaki gibi sınıflamak mümkündür (Koehn, 1998:28; Stone,2007:1-4):

Tablo 2: İlgi etiği yaklaşımının savundukları ve eleştirdikleri

| İlgi etiği yaklaşımının savundukları        | İlgi etiğine eleştiriler                                          |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 1. Özel durumlara odaklanır.                | 1. Her etiksel hareket ilgiye yönelik bir ihtiyacı içermeyebilir. |
| 2. İhtiyaçları karşılamakla ilgilenir.      | 2. Önemli olaylarda, çok az yol gösterici olabilir.               |
| 3. İlişkileri devam ettirir.                | 3. İlgi etiği, politik yönde saf görülmektedir.                   |
| 4. Belirli bireyleri içerir.                | 4. Saf, biçimsel terimlerle belirtilemez.                         |
| 5. Ahlaki düşüncede duyguları önemli görür. | 5. Kişinin, kendinden şüphe etmesi durumlarını dikkate alınmaz.   |
|                                             | 6. Sorumluluğu azaltır.                                           |
|                                             | 7. Bencillik değerini gözden geçirir.                             |
|                                             | 8. Otonomiye dikkate almaz.                                       |

İlgi teorisinin savunucularından Noddings'e göre, ilgi üst yapı olarak adalet ile birlikte temel alınmalıdır. Noddings için, etik iyyinin ne olduğu hakkında değil, iyi bir insan olma isteği hakkındadır (Noddings, 1984:3). Bu bir anlamda teori olarak ilgi etiğini, uygulama olarak adalet etiğini ele almak gerektiğini vurgulamaktadır. Noddings'e göre,

bireyler kararlarında öncelikle yakın oldukları kişileri önemsemektedirler. Bunun dışında kalan insanlara yönelik ilgi düzeyinin düşük olabileceğinden bahsetmiştir.

Noddings'e göre, karar almada birey, aile üyelerine ve arkadaşlarına öncelik tanır, bu da ilgi etiğinde olması gereken bir koşuldur. Noddings, yakın döngünün ötesinde hareket etmemizi, yine de hem yakınlarımız yoluyla hem de oynadığımız bazı roller yoluyla-örneğin iş yaşamında- bizimle ilgisi olan diğer insanlar için ilgi göstermeyi temel almıştır. Yakın döngünün ötesindeki insanlara ilgi göstersek bile, yakın döngümüzdeki bulunan insanlara gösterdiğimiz ilgiden daha düşük olabilecektir. Noddings evrensel bir ilgililik davranışını tartışarak, etiksel görecelik suçlamasına karşı kendini savunmuş, yine de ilginin tüm insanlar için temel olduğunu belirtmiştir (Burton ve Dunn, 1996:137-138). Burada da belirtildiği gibi, bu konudaki diğer düşünürler de ilgi etiği ve adalet etiğinin uyumlaştırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunun nasıl uyumlaştırılabileceğini belirtmeden önce, adalet etiği kavramının ne ifade ettiğini belirtmekte fayda vardır.

#### **2.4.2. Adalet etiği**

Adalet etiği yaklaşımındaki ahlaki davranış, yürürlükteki kural ve yasalara göre insanlara eşit ve adil davranılmasını sağlayan etiksel kararların temel olduğu görüşünü savunmaktadır (Schermerhorn, 1996:108). Bu anlayış, ahlaki normları toplumsal uzlaşmaya dayandırmaktadır. Ortak bir irade oluşturma süreci içinde, herkesi bağlayıcı ilkeler ve genel hareket kuralları tespit edilip sözleşmeyle belirlenir. Bu yaklaşımı savunan düşünürler, toplumda eşitliğin bu yönde sağlanabileceğini belirtmektedirler. Bunun sağlanabilmesi için de temel kurallar oluşturma ve bunları bir sözleşmeye dayandırmaya odaklanmışlardır. Bir insanın iyi niyetli ve mantıklı olması koşuluyla, ortaya attığı ilkeler etik ilkeler olarak benimsenebilir. Fakat seçilecek yaşama biçimi adaletli olmalıdır (Pieper, 1999:241-242). Bu anlayış, hem toplumu hem de işletmeleri herkese eşit, tarafsız ve doğru davranma noktasında olmaya iter. Bu yaklaşımın iş etiği içerisinde yer alan uygulama durumları daha sonraki bölümlerde vurgulanmaya çalışılacaktır.

Adalet etiğinde, ilgi etiğinin tersine şu varsayımlar temeldir (White, 1999:111):

- (1) Bireyler, bir diğeryinden ayrı bir varlıktır ve bu yüzden birbirlerinden farklı değerylendirilmelidir.
- (2) İlişkiler, ayrı bireylerin arasındaki karşılıklı ilişkinin bir sonucudur. Adalet yaklaşımı, bir kişinin rollerine göre belirlenmiş zorunluluk ve görevlerde temellenmiştir.
- (3) Kişiler arasındaki taleplerin çakışması evrenseldir ve her şeyi göz önünde bulundurabilecek kurallar, kanunlar ve ilkeler tarafından çözülebilmelidir.
- (4) Eğer etiksel ikilemlerin çözüm sonuçları varsa kurallar, değerler, ilkeler ve sürdürülebilir doğruluğa göre yargılanabilmelidir.

İlgi etiğı ve adalet etiğı arasındaki tartışmaları aşağıdaki gibi özetleyebilmek mümkündür:

Tablo 3: İlgi ve adalet Etiği

|                                              | İlgi etiği                                                                                                                                                                                   | Adalet etiği                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bireysel açıdan tanım                        | Diğerleriyle ilişkili ve bağlantılı; kendi yaklaşımlarımızla diğerlerini görme                                                                                                               | Diğerleriyle ilişkide fakat ayrı ve nesnel                                                                                                                                                                        |
| İlişkileri anlama                            | Cinsiyet farkına dayalı olarak, kendi terimlerimizle diğerlerini görmek                                                                                                                      | Bireyleri ayırmayı, görev ve rollerdeki zorunluluklara göre temellendirme                                                                                                                                         |
| Etiksel görüş ya da ilgi görüşleri oluşturma | İlişkiler ya da cevaplar: özel terimlerle diğerlerine nasıl cevap verileceği, ilgi faaliyetleri yoluyla nasıl çözüm oluşturabileceğimiz                                                      | Kendimiz ve diğerleri arasında iddia çatışmaları: kurallar, ilkeler, standartlara başvurularak çözüm üretme                                                                                                       |
| Konuların içerikleri                         | <ul style="list-style-type: none"><li>a. İlişkileri sürdürme ve bireylerin birbiriyle bağlantısı</li><li>b. Diğerlerinin iyiliğini destekleme</li><li>c. Kişilere zarardan kaçınma</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>a. Zorunluluklar, görevler, taahhütlerle ilgili kişi rolleri</li><li>b. Kişi için standartlar, kurallar, ilkeler, diğerleri ve toplum için iddialar içermeye</li></ul>      |
| Değerlendirme                                | <ul style="list-style-type: none"><li>a. Olan ve olacaklar nelerdir; çözüm düşünceleri nasıldır?</li><li>b. İlişkiler nasıl sürdürülüp sürdürülemez ya da onarılıp onarılamaz?</li></ul>     | <ul style="list-style-type: none"><li>a. Düşüncelerimiz ve adalet hakkında nasıl karar verilir?</li><li>b. Değerler, ilkeler, standartlar onarılıp onarılamaz mı?</li><li>c. Adalet/doğruluğa odaklanma</li></ul> |

**Kaynak:** White, 1999

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi ilgi ve adalet etiği arasında bazı noktalarda ayrışma bulunmaktadır. Üzerinde durulan bir diğer nokta da, ilgi etiğinin adalet boyutu dışında, faydacılık hareketiyle de ilgisi olduğu görünmektedir. Faydacılık, en yüksek sayıda insan için en yüksek mutluluğu aramaktadır. Bir eylemin faydalı oluşu toplam olarak yarattığı hazla ölçülmektedir (Cevizci, 2002:190-191). Hem faydacılık hem de ilgi etiği genel olarak konuşmakta ve sonuçlara odaklanmaktadır. Her ikisi de, ahlakiliği sonuçların bir konusu olarak öncelikli tutmaktadır. Her ikisi de tasarlanan hareketlerin sonuçlarını ölçmeyle ilgilenmektedir. Fakat ilgi etiği, faydacılıkta olduğu gibi yaratılan ya da oluşturulacak olan faydanın hesaplanmasıyla ilgilenmemektedir. Duygular, ilgi etiğinde önemli bir rol oynamaktadır (Hinman, 2003:324; Rosenstand, 2003: 467). Gilligan, kadınsı ilgi etiği ve feminist ilgi etiğini ayırmıştır. Kadınsı ilgi etiği bencillik,

boyun eğme, alçak gönüllülük ve fedakârlık gibi geleneksel değerleri izleyerek kadını teşvik etmektedir. Feminist ilgi etiği tam tersine, ilişkilerin önemini temel almaktadır (Porter, 1999:7-9).

İlgi ve adalet etiğini değerlendirdiğimizde, ilginin mikro ölçekte adaletin ise makro ölçekteki ahlaki davranışlar ile ilgilendiğini söyleyebilmek mümkündür. Aynı zamanda ilgi ve adalet talepleri zaman zaman çatışmalar yaşayabilmektedir. Örneğin, bir çalışanın kadın yöneticiyle arkadaşlık kurması şirket politikaları gereği yasak olabilmektedir. Bir diğer yandan yönetici, kendi bölümünde çalışanların amiri konumunda yer almakta ve bu çalışanlardan sadece biriyle yakın arkadaşlık kurmaktadır. Astların ödüllendirilmesi ve yükseltilmesinde arkadaşlığın getirdiği beklentileri ya da şirket politikasına uygun bir çalışanın atanması durumunda ne yapacaktır? Bu noktada arkadaşlık ve adaletli davranma durumları çatışmaktadır. Bunların dışında yöneticinin kendi çalışma yaşamına karşı sorumluluklarını da dikkate almak gerekmektedir. Bu gibi çatışma durumlarında genellikle arkadaşlık ilişkileri ve iş ilişkileri ayrı tutularak denge kurulmaya çalışılmaktadır (Velasques, 2002:127). Etiksel ikilemler olarak adlandırılan bu durumlarda, kişiler için *doğru* kabul edilen kurallar öne çıkmaktadır. İlişkilere ve ilgiye odaklanan ilgi etiği yaklaşımında, genelleştirilebilen ilkelere ziyade durumlara bağlı olarak oluşturulan doğrulardan bahsedilmektedir. Bireysel anlamda karşıdakinin hislerine odaklanan bu yaklaşımın doğru olabileceğini söylememize rağmen, işletme gibi topluluk içeren unsurlar bulunduğu doğruluğu tartışılabilmektedir. Bu nedenlere dayalı olarak, çalışmanın ilerleyen aşamalarında, örgütlerde kadına yönelik etik-dışı uygulamalar hem ilgi hem de adalet etiğine bağlı olarak değerlendirilmeye çalışılacaktır.



## 2.5. Feminist Etik ve İş Etiğinin Uyumlaştırılması

İş etiği ve sosyal sorumluluk konusu, günümüzde ilişkilere bağımlı faaliyet gösteren işletmeler için önemini hala korumaktadır. Geniş sosyal ağlar çerçevesinde ve paydaşlarına bağımlı hareket etmek zorunda kalan işletmelerin, kendisinin ve paydaşlarının beklentileri arasında dengeli hareket etmesi gerekmektedir. Yönetim ve etik teorilerini içeren bu yaklaşım, ahlakiliğin ve değerlerin işletmeler için ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır (Philips ve diğerleri, 2003:34-35).

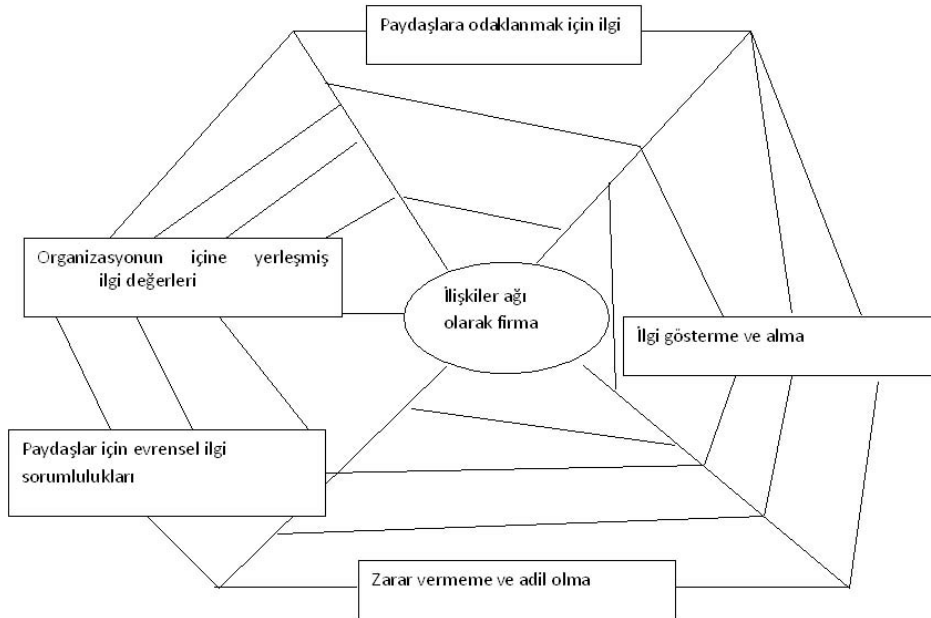
İş etiği, iş dünyasındaki davranışlara yön veren etik prensipler ve standartların toplamıdır. Karmaşık bir davranışın doğru ya da yanlış, etiksel ya da etiksel olmayan şeklinde tanımlanması yalnızca kişilerin etik ve değerleri tarafından değil, kitle iletişim, çıkar grupları ve iş organizasyonlarını da içine alan toplum tarafından tanımlanmaktadır. Bu nedenle, toplumun onayını almada işletmelerin doğru davranışlarda bulunmaları etkili olmaktadır (Ferrel ve Fraderich, 1994:6). İş etiği, doğru-yanlış, iyi-kötünün iş yaklaşımı içerisinde insan davranışlarında nasıl oluştuğu üzerinde durmaktadır. İşletme içinde ele alındığında çalışanların hangi durumlarda doğru ya da yanlış davranışlarda bulunacağını tanımlanması bakımından önemlidir (Shaw, 1991:5; McHugh, 1992:11-12). İşletmeler faaliyette bulundukları her alanla ilgili etiksel kaygılara sahiptirler; örneğin birey ya da grupların hakları ya da çevrenin korunması gibi. Günümüzde, işletme içinde ve dışında etiksel olmayan davranışların önlenmesine yönelik olarak oluşturulan iş etiği kavramı önemini hala korumaktadır (Certo, 1992:86; Vallance, 1995:15).

Feminist etik içerisinde yer alan ilgi etiği, giderek daha fazla işletme yaklaşımıyla uyumlaşmaya başlamıştır (Wicks ve diğerleri, 1994). Organizasyonlarda etiksel davranışlar, doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü gibi konularda hareket etmeyi içeren karar alma konusuna odaklandığından, geleneksel olduğu göz önüne alınmalıdır. Etiksel davranışlar bir kişinin niyetleri, çabaları, hisleri, düşüncelerinin yanında bireylerde, bireyler arasında ve organizasyon içinde meydana gelenleri içine almaktadır (White, 1999:109). Yönetim alanında çalışanlar, ağlar ve ortak ilişki perspektifi ile giderek daha

fazla iç içe geçmektedir. Feminist etiksel teoriler, bu ilişkiler altında yatan ahlaki ilkeleri aydınlatmakta kullanılabilir.

Feminist etiğin genel ilgi alanları, gücü artırma, düşünmenin yeni yollarını bulma ve dahası iş etiği ve sosyal sorumluluktaki temel görüşlere farklı yaklaşımlar sağlamaktır (Borgerson, 2007:506). Feminist yönetim modeli, ilgili zorunlulukları içerisinde yer alan çeşitli derecelerdeki asimetrik güç dağılımıyla, gerçek ve potansiyel ilişkilerin çokluğunu kabul eder. Bir feminist model, bireyler arasındaki tüm ilişkileri ya da gelecekte oluşabilecek ilişkileri, yasal ya da ekonomik olup olmadığına bakmaksızın hesaba katar. Buna ek olarak, bu ilişkiler bir organizasyondaki ilişkilerin somutlaştırılmasına yarayabilir (Machold ve diğerleri, 2008:665).

Bu konunun en önemli unsuru, işletmenin paydaşları ile sürdürdüğü ilişkilerin değerlendirilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin sahip olduğu ilişkiler örüntüsünü aşağıdaki şekildeki gibi açıklayabilmek mümkündür:



*Şekil 1. Feminist yönetim modeli*

**Kaynak:** Machold ve diğerleri, 2008:674

İlgi etiği, organizasyon içerisindeki ilişkilerin güçlendirilmesini temel almaktadır. Organizasyonların ihtiyaçları, bu ilişkilerin içindeki ilgi değerlerine gömülmüştür. İş yerinde; kişi ve örgütlerin ilişki içerisinde bulunduğu unsurları anlaması, ilgi göstermesi, onlardan gelen ilgiyi kabul etmesi ve davranışları altında yatan değerleri ölçmeye çalışması feminist etiği güçlendirmektedir (White, 1999:113). Bir örgüt içerisinde yer alan herkesin, bir durumu belirten olayları anlama şekli farklılık göstermektedir. Yapılan çalışmalarda, iş yerinde korunan etiğin patriyarkal olduğu, otonomi, doğrular ve bireysel adaletin egemen olduğu iddia edilmektedir. Örgüt içerisindeki farklılıklar ise (cinsiyet, ırk, mezhep gibi), örgütleri bu farklılıkları fark etme ve iyi yönetme noktasına yönlendirilmektedir. Örgütün bu farklılıkları etkin bir şekilde anlayabilmesi için feminist etiğin savunduğu noktalardan hareket edebilmesi, kendisine farklı bir bakış açısı getirebilecektir.

Raugust, organizasyonlarda ilgi etiğini destekleyen temel unsurları aşağıdaki gibi sıralamaktadır (White, 1999:113):

- a. Örgütsel anlamda kurulan ilişkilere odaklanmak, ilgi etiğinin savunduklarını desteklemektedir.
- b. İlgi gösterme ve kabul etme, insanları ve yaşanan durumları anlayabilme, etiksel olarak tanımlanan davranışların temelini oluşturmaktadır.
- c. Örgüt içerisindeki bireyler, birbirleriyle ilişki içerisinde yer almaktadır. Bu nedenle örgüt içerisindeki bireylere ve bu bireylerin birbirlerine ilgi göstermesi, ilgiyi kabul etmesi ve diğerlerini anlamaya yönelmesi ilgi etiğini destekleyecektir.
- d. Sadece belirli konulara odaklandığından ve bu konuların ele alınışı ve sonuçları farklı olacağından genelleştirilmesi mümkün değildir; fakat özel durumlara yönelik sonuçlar oluşturmaktadır. Bu nedenle özellik olarak, formüle edilemez ve tümdengelimle bulunamaz.
- e. Kişiler arası süreç, belirli bir doğru üzerinde gitmekten ziyade döngüsel olarak değişmektedir. Olaylara ve konulara zaman sınırı koymaktan ziyade zamanla ilişkilendirmeden ele alınır. Bütün bunlara bağlı olarak olay ve konular dönüştürülmekten ziyade anlaşılır ve kabul edilir.

- f. Değerler en yüksek iyilik olarak görülmekte ve adalet kavramından öncelikli kabul edilmektedir. Bu nedenlere değerlere zarar verecek sömürme, taciz etme, ayrımcılık uygulama gibi uygulamalardan uzak durmak gerekmektedir.

Yukarıda bahsettiğimiz gibi her örgüt içerisinde ilişkisel bağlantılar bulunmaktadır. Fakat büyük organizasyon sınırlarının genişlemesi, daha fazla *biz* duygusunu içine almanın zorlaşması ve diğerlerinin farkındalığını arttırmayı öneren organizasyonel paydaşların küreselliği bunu zorlaştırmaktadır. Bireyler, büyük organizasyonun bir bölümü olarak kendilerini ve küresel topluluktaki önemlerinin farkında olmalıdır (White, 1999:123).

Son dönemlerde, feminist etiğin içerisinde yer alan kadınsılık kavramına dayalı olarak yaygınlaşan kadınsı firma kavramı, işletme organizasyonunun alternatif şekli olarak uygun ve istenilir görülmektedir. Bu konu işletme etiğinin gelişimi açısından oldukça önemlidir (Dobson, 1996:228). Kadınsı firmaların ahlaki ve ekonomik anlamda daha üstün olduğuna yönelik tartışmalar devam etmektedir. T. White (1992), kadınsı firmaların, günümüzde var olan erkek odaklı firmalardan daha verimli olduğunu öne sürmektedir. Van Nostrand'da (1993) kişiler arasındaki ilişkileri kadınsı ve erkeksi olarak sınıflandırmaktadır (aktaran Dobson ve White, 1995:470). Ahlak üzerinde düşünme, etiksel ve ahlaki ikilemleri tartışma, firmaların sorunlarını ele alma, bireylerin arasındaki ilişkilerin kadınsı ya da erkeksi olmasına göre farklılaşmaktadır. Kadınsı firmalar, dürüst, rasyonel ve uygun iletişime dayalı mekanizmaları güçlendirmektedir. Erkeksilik, baskın ilişkiler kurma, durgunluk ve tahmin edilebilirliği sağlamayı çok önemli görmektedir. Bu bakış açısında yaklaşım, duygular, heyecan ve hassas noktalar belirli yerlerde hareket için engel oluşturmaktadır (Dobson ve White, 1995; Gilligan, 1982; Wicks ve diğerleri, 1994; Sterba, 2000:553).

Bunun yanında, bir firmanın ilişkiler bağlamında feminist etiğe doğru yönelmesi, ilişkide bulunduğu unsurlara ilgi göstermesini gerektirmektedir. Gelişen sosyal sorumluluk bilinçleri doğrultusunda ilişkilere yönelen firmalar, fiziksel çevreyi, geri dönüşüm, temizlik ya da endüstriyel atıklardan arındırma, çalışanların ve eko-sistemin korunmasına yönelik kurallar oluşturma ve biyolojik olarak parçalanabilen materyaller yoluyla çevrenin korunabilmesi gibi uygulamalara yönelmekte ve bu uygulamaları

desteklemektedirler (Koehn, 1998). Feminist etik yaklaşımı organizasyon etrafında var olan ilişkiler ağını fark etmeyi sağlar ve doğal olarak bu ilişkilerin şekli her işletmede farklı görünebilmektedir. Bu ilişkilerin bazıları kanunlarca tanımlanır, bazıları tanımlanamaz; bazıları belirgin bazıları belirgin değildir; bazıları yüksek güç aralığını temel alır, diğerleri eşit güçlerdeki bireyler arasındaki ilişkiyi temel alır. İlgi etiği, belirli yaklaşım ve özelliklere saygı göstererek ilişkileri yönetmesi için bireyleri zorlar. Sahip olunan tüm paydaşlarla ilişki kurmak zordur; fakat bu durumu reddetmemek gerekmektedir. (Machold ve diğerleri, 2008). Hayırseverlik ve hizmetkâr liderlik gibi kavramların daha fazla göz önüne çıkmasıyla, ilgililik yaklaşımının makro düzeyde organizasyonlara girdiği görülmektedir. Bu yaklaşımın önemli bir paydaş unsuru olan çalışanlara yani işletme içinde mikro düzeye indirilmesi gerekmektedir. İşletmenin tüm paydaşlarıyla ilişkilerinin geliştirilmesi için ilgi etiği önemli bir yol sağlamaktadır. Bu yaklaşımın işletmenin kurumsal imajına da olumlu bir katkı sağlayabileceği unutulmamalıdır.

İşletme bağlamında ele alındığında, etiksel tavırlar, ilgililiği yasalaştırma ve ilişkilere değer verme, doğrulukla konuşma, problemin bir kısmından ziyade çözümlerin bir kısma odaklanma ve kişinin düşüncesi, konuşması ve hareketleri yoluyla diğerlerine zarar vermeyerek şekilde davranması ilgi etiğinin temel savunma noktalarındandır. Paradoksal olarak, organizasyonlar hızlı hareket etmesine rağmen iyilik için sabır gerekmektedir. Organizasyonlar, misyon, vizyon ve organizasyon ile ilgili birçok unsurda ilgililiğin üzerinde açıkça durarak etiksel tavır güçlendirmelidir. Çalışanlara, tüketiciler ve diğer tüm paydaşlar gibi saygılı, nezaketli ve şefkatli davranabilmelidir (White, 1999:124).

Günümüze kadar kadınların tarih içerisinde boyun eğişlerine karşı çıkan feminizm kavramı ve bunun etiğe yansımaları olan feminist etik kavramının, içinde yaşanan topluma pek uzak olmamasına rağmen, hem kavramsal açıdan hem uygulama açısından çok fazla irdelenmediği görünmektedir. Yapılan çalışmalar, iş etiği ve feminist etiğin uyumlaştırılabileceği ve bunun firmalara rekabet, itibar gibi konularına önemli katkılar yapabileceği belirtilmiştir. İlişkileri temel alan kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının, feminist etik ile bağlantılı olduğu görünmektedir. Örgütlerin kadınsı değerlere yer vermesinin, etiksel açıdan da birçok fayda sağlayabileceği belirtilmektedir.

Kadına yönelik etik-dışı davranışları feminist etik bakış açısıyla değerlendirmeye çalışan bu çalışmada, feminist etiği ortaya koymaya çalışan açıklamalardan sonra etik-dışı davranış kavramının ortaya konulması gerekmektedir. Bundan sonraki aşamada, bu kavram ortaya konulmaya çalışılacaktır.

## **2.6. Etik-Dışı Davranış Kavramı**

Örgütlerde etiksel davranışı en iyi şekilde anlamak için bu davranışların temeline odaklanmamız gerekmektedir. En geniş tanımla etik-dışı davranış, herhangi içsel ya da içsel olmayan hareket, düşünce ya da çaba ve az ya da çok diğerlerine zarar vermeyi içermektedir. Bu cinsel tacizi; güvensiz iş çevresinde çalışanların istismarını; görüşlerin baskılanması ve dışlanmasını; herhangi bir organizasyon üyesinin karar almaya katılmasını; fırsat eşitsizliğini; zarar verici dedikoduları; ırka, cinsiyete, yaşa, etnik kökene, dine, politik inançlara, sınıf veya kasta, milliyete dayalı ayrımcılığı; korku ve baskı kullanımını; her türlü hırsızlığı; dürüst olmayan konuşmaları; potansiyel olarak zararlı ürünlerin üretimini; rüşvet almak veya vermeyi içermektedir. Gerçekte etik-dışı davranış, diğerlerine zarar veren davranıştır. Bu genellikle kanunların, politikaların, düzenlemelerin, organizasyon normlarının; toplumun sürdürülebilmesi için geniş yasal parametrelerinin, diğer insanlarda nefret uyandıran basit etik-dışı davranış sayılabilecek belirli hareketlerle ilgilidir. Bir diğer anlamda, diğerleri üzerinde zararlı bir etkiye sahip olan ve toplum tarafından ya yasa dışı ya da ahlaki olarak kabul edilmeyen davranışları ifade eden bir kavramdır (Brass ve diğerleri, 1998:15; White, 1999:110).

Etik-dışı davranışlar, örgüt içerisindeki çatışmalar ve davranışsal sorunları ifade etmektedir. Etik-dışı davranışlar sonucunda ortaya çıkan durumlara bağlı olarak, örgüt kültürü zayıflamakta, çalışan bağlılığı, performansı ve motivasyonu azalmaktadır (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005:96). Etik-dışı davranışlar, toplumda ve bunun uzantısı olarak çalışma hayatında varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle, etik-dışı davranış kavramından sonra, örgütlerde etik-dışı davranışların neler olduğunun tanımlanması gerekmektedir.

### 2.6.1. Örgütlerde etik-dışı Davranışlara yol açan faktörler

Örgütlerde kadınlara yönelik etik- dışı davranışları anlayabilmek için, bu etik dışı davranışların ne olduğu ve neden ortaya çıktığı üzerinde durmamız gerekmektedir. Hem bireysel hem örgütsel olgulardan oluşan bu kavram, birçok açıyı içeren karmaşık bir yapıya sahiptir. Örgütlerde, etik-dışı davranışlar üzerinde çalışan araştırmacılar, bireysel (kontrol odağı, bilişsel ahlaki gelişme ve Makyavellinizim gibi) ve örgütsel (iklim, ödül sistemi, davranış kuralları ve normalar gibi) faktörlerin, örgütlerde etik dışı davranışları etkilediğini belirtmişlerdir (Kahn, 1990). Etik davranış, diğer sosyal ilişkilerin yapısında bulunan aktörler arasındaki ilişkiyi içeren doğal bir sosyal olgu olarak tanımlanabilmektedir. İçinde yaşadığımız ilişkiler ağında, davranışlarımızın hem bireysel hem bütünsel etkilerinin neler olduğunu anlamaya çalışmak, davranışlarımıza çizeceğimiz yön için önemlidir. Öncelikli olarak, etik-dışı davranış kavramının örgütlerde ortaya çıkış nedenlerini belirleyebilmek için birey-örgüt kavramları üzerinde durmak gerekmektedir.

Bunun dışında, çalışmada temel olarak ele alınacak örgütlerde kadına yönelik etik-dışı davranışların genel bir toplumsal nedeni bulunmakta fakat bu davranışların düzeyleri içinde yaşanan toplumlara göre farklılık göstermektedir. Kadınlar ilk çağlardan beri tarihin her döneminde, dönemin koşul ve niteliklerine bağlı olarak, değişik biçim ve statülerde çalışma hayatında yer almışlardır. Ancak kadınların ücret karşılığında çalışma hayatında yer almaları, yani bir çalışan olarak kabul edilmeleri, Sanayi Devrimi ve sonrası dönemleri kapsamaktadır. Kadınların ilk çağlardaki üretim üstünlüğü, yerleşik hayata geçilerek, erkeğin toprağı gücüyle işlemesi ve içinde bulunulan sosyal düzeni korumak için aletler icat etmesiyle sona ermiş; kadın, ekonomik bir değeri yokmuş gibi görülen ev içi sorumluluklara ve faaliyetlere yönelmiştir. Bu yöneliş daha sonra toplum içerisinde kadına ev işleriyle uğraşma, çocukları ve eşlerine karşı sorumluluklarını yerine getirme gibi görevleri yükleyen, ekonomik anlamda kocasına bağlı ve uzun süre birçok haktan mahrum bırakılmış bir toplumsal cinsiyet anlayışının yerleşmesine neden olmuştur.

Bu tarihsel sürecin devamında, kadın ile erkek arasında statü farkları doğmuş ve her cinsin sorumlulukları toplumsal anlamda kesin sınırlarla belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet olarak belirlenen bu durum, toplumların hücrelerine işleyerek, kadının sahip olabileceği hakları kısıtlamış, onları sosyal ve ekonomik hayatta ikinci sınıf üyeler konumuna indirgemıştır. Asırlarca devam eden bu olgu, kadının çalışma hayatına yoğun olarak girdiği dönemlerde, kadınların çalıştıkları yerlerde etik dışı-haksız bir takım uygulamalarla karşılaşmalarına neden olmuştur. *Toplumsal cinsiyete* dayanan etik-dışı davranışlar, uzun süre çalışma hayatından yoksun bırakılan kadınların, çalışma yaşamında karşılaştıkları problemleri oluşturmuştur. Günümüze kadar değişik şekillerde ortaya çıkan bu durum, belirli noktalarda değişikliğe uğramasına rağmen hala varlığını sürdürmektedir. Bundan sonraki bölümde, örgütlerde yaşanan etik-dışı davranışların nedenleri tartışılacak, daha sonra örgütlerde kadına yönelik etik-dışı faaliyetlerin neler olduğundan bahsedilmeye çalışılacaktır.

#### ***2.6.1.1. Örgütlerde Etik-Dışı Davranışlara Yol Açan Bireysel Faktörler***

İş etiği, kişisel etikten ayrı düşünülemez. Bireyler, belirli durumları yanlış ya da etik-dışı düşünebildiği gibi inandıkları doğru ve gerçek şeylere dayanarak onurlu ve uyumlu davranmayı başarabilirler. Davranışlarımıza yol gösteren kişisel etik kodlar, ailemiz, okullar, din ve medyayı içeren birçok kaynaktan gelmektedir (Hill ve McShane, 2008:90). Başka bir anlamda, kişisel değerlerimizin oluşumunda dış faktörlerin etkisi bulunmaktadır. Kendi kişisel özelliklerimizin yanında, bu dış faktörler de davranışlarımızın oluşumunda etkilidir. Bu dış faktörler; içinde yaşanılan toplumun yapısı ve bu toplumun sahip olduğu değerler ve normlar tarafından belirlenmektedir. Kişilerin temel karakteristikleri de etik-dışı davranışlarda belirgin bir biçimde etkin olmasına rağmen bu özellikleri içinde yaşanılan toplumdan bağımsız düşünmemek gerekmektedir. Bu nedenle, ilk olarak içinde yaşanılan toplumun hangi özelliklerinin etik-dışı davranışları etkileyebileceği belirtilmeye çalışılacaktır. Daha sonra, kişisel özellikler ve bu özelliklere bağlı olarak oluşabilecek etik-dışı davranışlardan bahsedilecektir. Bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin ayrıntılı incelenmesi psikolojik bir ayrıntı gerektireceğinden, sadece örgütlerde çalışan bireylerin ne tür özellikler gösterebileceği tartışılacaktır.



Daha önce tanımı belirtilen etik kavramı, kendisi ile bağlantılı olan bazı unsurları kapsamaktadır. Etik ile ilgili bu kavramlar, ahlak, değerler, inançlar, kültür ve sorumluluğu kapsamaktadır. Etik, insanların davranışlarına yönelik olarak neyin doğru veya yanlış, neyin iyi ya da kötü olduğu konusunda standartlar belirleyen, kişi ya da grupların davranışlarına yol gösteren ilkeler bütünüdür. Uyulmadığı ya da uygulanmadığı zaman toplumun ayıplamasına ve kınamasına neden olan, sosyal olarak cezalandırılan davranışlar ya da normlardır (Shea, 1988:17; Schermerhorn, 1996:106; Nuttall, 1997:15; Bayrak, 2001:2). Değerler, doğru hareketi sağlayan düzen olarak tanımlanmaktadır, ahlaksızlığa ve doğru olamayan hareketlere engel olmaktadır (Homiak, 1997:7). İnsanlar arasındaki etkileşimin merkezinde yer alan prensipler ve standartların tamamı olarak adlandırılan etik değerler; yani dürüstlük, güvenilirlik, adaletli olmak gibi değerlere bağlı bireysel özellikler olmaktan ziyade, toplumsal anlamda birinin diğerlerine karşı hareketlerini yönlendiren ilke ve standartlardır (Paine, 1997:2). İnançlar, değerler ve tutumlar toplumsal yaşamı düzenleyen normlardır. Bu normlar, bir kişinin doğru ve yanlışlarını nereye bağlayacağını belirler. Kültür, toplumda yaşayan insanların bütün öğrendiklerini ve paylaştıklarını kapsayan bir kavramdır (Ömür, 1998,20). Sorumluluk, kelime anlamı itibariyle, bir işi üstüne alan ve o işi yapma zorunda olan bir kişiden beklenen yükümlülüklerin bütünü (Bayrak, 2001:81) başka bir deyişle bireyin eylemlerinin sonuçlarını üstlenebilmesi anlamına gelmektedir (Cevizci, 1997:16). Yukarıdaki unsurlara dayalı olarak, bir toplumda etik davranışların nasıl şekillendiğini anlayabilmek mümkündür. Eğer bir toplumda rüşvet, adam kayırma ve baskı kullanma gibi uygulamalar yaygın olursa, bu toplumlarda faaliyet gösteren işletmelerin etik-dışı davranışlara daha fazla yönelebileceği söylenebilir. Bu nedenle, işletmelerin üst sistemsel yapısı olan toplum ve devlet ilişkilerinde, bu tür uygulamaların engellenmesi, hem toplumun hem işletmelerin daha etik davranmasını sağlayabilecektir. Aynı zamanda, bir toplumda kadınlara yönelik olumsuz davranışların yeterince önlenememesi, işletmeler içindeki bu tür olumsuz davranışların oluşmasını engelleyemeyebilecektir.

Daha önce kadınların ve erkeklerin sahip olduğu ahlaki gelişim ve değerlendirme kavramlarındaki farklılıktan feminist etik içerisinde bahsedilmiştir. Yapılan çalışmalar,

kadınların etik konulara daha duyarlı olduğunu ve örgütler için kadınların sahip olduğu etik değerlerin önemli olduğunu vurgulamaktadır (Tsalikis ve Ortiz-Buonafina, 1990; Ruegger ve King, 1992; Schminke ve Ambrase, 1997; Kreie ve Cronan, 1998). Bu çalışmalara bağlı olarak, kadınları karar verirken erkeklerden daha insancıl davrandıkları ve diğer insanları düşündükleri ortaya çıkmaktadır (Loo, 2003). Bu durum, ilgi etiğinin savunduklarını desteklemektedir. Diğer yandan oluşturulan iş etiği değerlerinin, erkeksi değerlere özgün oluşturulması nedeniyle, yapılan bazı çalışmalarda, etik konusunda kadın ve erkek arasında ciddi farklılıklar olmadığı ya da oldukça az olduğu vurgulanabilmektedir (Tsalikis ve Ortiz-Buonafina, 1990; Cohen ve diğerleri, 1998; Sims, 1999). Schimke ve Ambrose'nin (1997) ortaya koyduğu gibi, kadınların ilgi etiğini temel alan; erkeklerin ise adaleti temel alan yapılarının olduğunu vurguladığı çalışma hem daha önce anlattıklarımızı hem de ilgi etiğini tartışırken ortaya konulan durumları desteklemektedir.

Cinsiyet faktörünün dışında, son dönemlerde yapılan çalışmalar yaş ve etiksel duyarlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. İş deneyimleri ve yaşanmışlıkları, genç çalışanlardan daha fazla olan yaşlı çalışanlar, başkalarına, örgüte ve topluma zarar verici faaliyetlerden kaçınmaktadırlar. Bunun dışında, eğitimin bireylerin kişisel ahlaki gelişimlerini olumlu etkileyebildiği belirtilmiştir (Singhapakhi ve diğerleri, 1999). Fakat yine de yoğun rekabet ortamında çalışanların, etik konuları göz ardı edebildiği gerçektir.

Sahip olduğumuz kişisel etik kodlarımız, işletmede çalışan olarak nasıl davranacağımızı doğrudan etkilemektedir. Kişisel etik duygusu güçlü olan bir birey, iş kurallarını daha az ihlal etmektedir. Bazı durumlarda insanlar, davranışlarının etik-dışı olup olmadığını fark etmemektedir. Bu durum, *karar ya da hareket etik midir?* sorusuna verilen cevabın yanlışlığından kaynaklanmaktadır. Çoğu zaman alınan karar ya da yapılan davranışlarda, bu sorunun gözden kaçırıldığı söylenebilmektedir (Hill ve McShane, 2008:90). Bunun dışında, bazen etik konular toplumdan topluma farklılaşabilmekte ve kesin tanımlanması zor olan ortamlar yaratabilmektedir. Gri alanlar ve etiksel görecelik olarak adlandırılan bu durum, bazen uluslararası alanda faaliyet gösteren örgütlere sıkıntı yaratabilmektedir.

Örgütlerde, etik-dışı davranışları etkileyen öncelikli güç, bireysel karakteristiklerdir. Bireyi oluşturan kişilik özellikleri, davranışların şekillendirilmesi için etkili olmaktadır. Kişilik, duygu, düşünce ve davranışlardaki benzerlik ve ayrılıkları oluşturan bir takım özellikler bütünüdür (Özkalp ve Kirel, 2010:72) Örneğin, bilişsel ahlaki gelişim, kontrol odağı ve Makyavellinizim gibi kişisel karakteristikler bireyin etik-dışı davranışlara yönelmesini etkilemektedir (Brass ve diğerleri, 1998:15). Kişisel etik davranışlarda etkili olan faktörlerden biri kontrol odağıdır. Kontrol odağı kavramını ilk kullanan kişi Rotter'dır (1966). Bu kavram, içsel ve dışsal olarak iki boyutta incelenebilmektedir. Kişilerin yaşadıkları olayları ya da başarısızlıklarını kendilerinin kontrol edebileceğine inanmaları içsel kontrol odaklarının olduğunu, şans ve kader gibi faktörlerin yaşamlarında belirleyici olduğunu düşünmeleri (ki bu daha önce bahsedilen inançlar içerisinde yer almaktadır) ise dışsal kontrol odaklarına sahip olduklarını göstermektedir.

Yapılan birçok araştırma, iç kontrol odağına sahip bireylerin yaşadıklarından ders çıkarma yeteneğine sahip olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, problemleri çözme, işlerinde gelişim sağlama ve yüksek motivasyona sahip olduklarını söyleyebilmek mümkündür (Silvester ve diğerleri, 2002; Solmuş, 2004). İç kontrol odağı yüksek olan bireylerin, başkalarıyla rahat iletişim kurma, empati geliştirme ve ilgi gösterme yetenekleri gelişir. Bu durum, daha önce feminist etikte tartıştığımız ilgi etiği unsurlarını karşılayabildiklerini göstermektedir. Bu nedenlere bağlı olarak, iç kontrol odağına sahip bireylerin etik dışı davranışlara yönelme seviyeleri azdır ya da bu tür davranışlara yönelik değerlendirme yapabilirler.

Merkezi kişisel karakteristiklerden örgütsel bir diğeri, özsaygıdır. Özsaygı, bireylerin kendisine karşı pozitif ya da negatif görüşlerinin uzantısı olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel tutarlılık teorisine göre, etik-dışı davranış kişi algısının düşük değerinde olmasıyla oldukça tutarlıdır. Bu insanlar, etik-dışı bir şey yapmadan başarıya ulaşamayacaklarına inanırlar. Bu nedenle, yüksek özsaygı düzeyine sahip insanlardan daha fazla etik-dışı davranışta bulunurlar. Bir diğer özellik, A tipi davranıştır. Başarı için çok çaba sarf etmeyen ve bunu sağlamak için başka yollar oluşturan bu kişiler, etik-dışı davranışta bulunmaya daha yatkındırlar (Buckley ve diğerleri, 1998:286). Etik-dışı davranışlara yol açabilecek bir diğer kişilik özelliği Makyavellinizimdir. Bu özelliğe sahip olan

bireyler amaçlarına ulaşabilmek için diğerlerinin üstesinden gelen ahlaksız bir üne sahip ve kendi amaçları için insanları kullanan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde bu özelliğe sahip çalışanlar depresif, yönlendirici, sömürücü ve kişisel veya örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için dürüst olmayan şekilde hareket eden kişilerdir (Rayburn ve Rayburn, 1996:1209-10). Bu özelliğe sahip kişilerin etik-dışı davranışlara rahatlıkla yönelebileceklerini söylemek mümkündür.

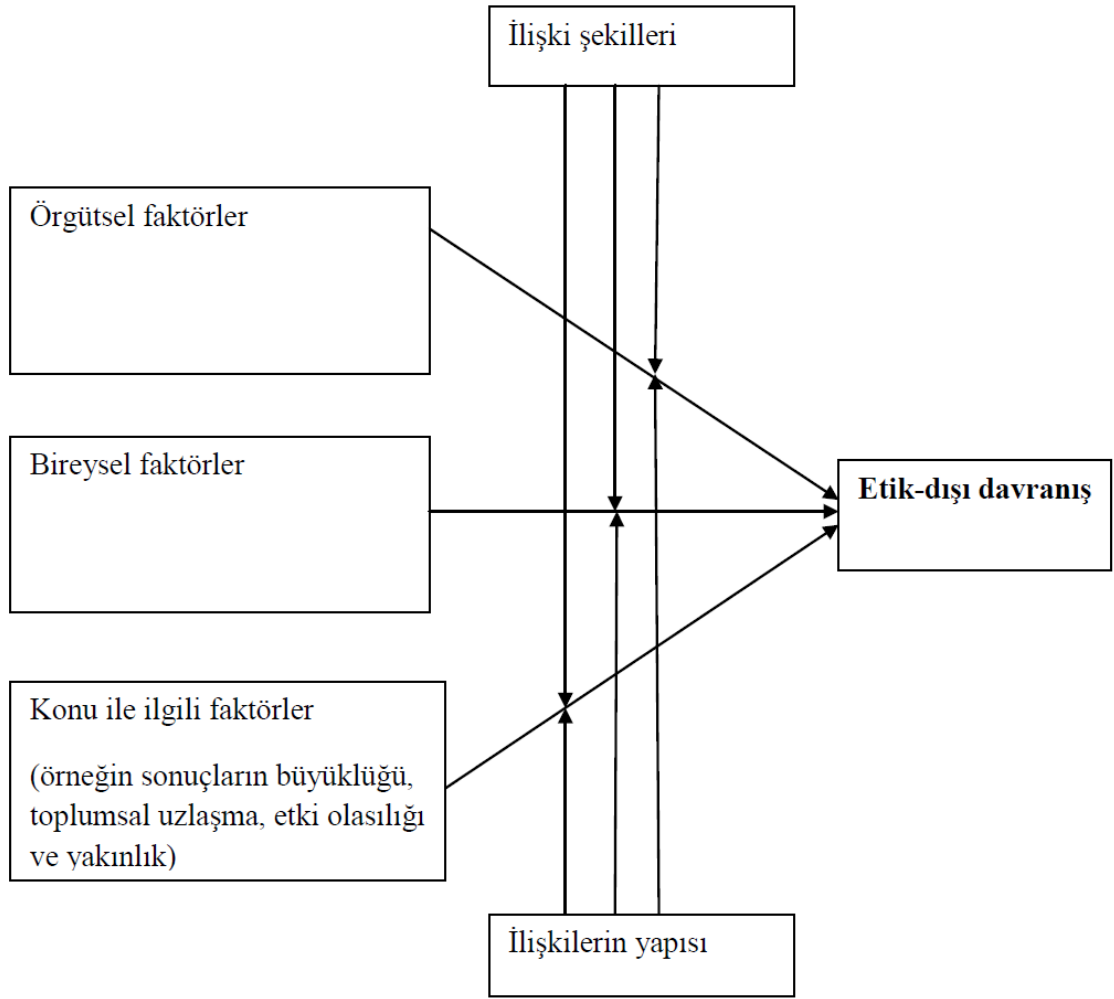
Diğer taraftan, kişisel çıkarlar bazı etik problemlere yol açabilmektedir. İşletmeler bazen kişisel değerleri istenilenden daha düşük bireyleri işe alabilmektedir. Bu kişiler, kendi iyiliklerini diğerlerinin önüne koymakta ve diğerleri, örgüt ya da topluma zarar vermekten kaçınmamaktadır. Çalışanları işe alma sürecinde, yöneticiler etik-dışı davranma olasılığı olan ve örgüt içerisinde istenmeyen bireyleri ayıklamak için büyük çaba harcarlar fakat etiksel nitelikleri ölçmek ve öngörmek zordur. İyi bir seçim sistemi olmadıkça, işletmelerin etik-dışı davranışlara sahip bireyleri ayıklamaları zor olacaktır. Yine de, işletmeler başvuruları özenli bir şekilde değerlendirmeli fakat bunu yaparken kişilerin haklarını çiğnememeye özen göstermelidir. Kendi çıkarlarını ön planda tutan yönetici ya da çalışanlar egoist olarak adlandırılmaktadır. Etiksel egoistler, diğerlerinin kabul ettiği etik ilkeleri reddetme eğilimindedirler ve etiksel kuralların diğerleri için oluşturulduğuna inanmaktadırlar. Fedakârlık (kişisel çıkarlarını feda ederek diğerlerinin iyiliği için hareket etme) duygusal ya da akıl dışı olarak görülür (Post ve diğerleri, 1999:108).

Daha önce belirttiğimiz gibi, kişilerin özelliklerini analiz etmenin zor olması ve bu konunun başka bir alanda incelenmesi nedeniyle, yapılan çalışmalarda üzerinde durulan ve örgütlerde etik-dışı faaliyetleri etkileyebilecek kişilik özellikleri üzerinde durulmaya çalışılmıştır. Mikro düzeyde ortaya çıkan bireysel davranışlar, örgüt içerisindeki bazı koşullardan da kaynaklanabilmektedir. Toplumdan sonra, örgütler içerisinde ortaya çıkan bu durumların altında, bu örgütsel sistem içerisinde yer alan nedenler bulunmaktadır. Bu nedenle, bundan sonraki aşamada, örgütlerde etik-dışı davranışlara yol açan nedenlerin neler olabileceğinden bahsedilmeye çalışılacaktır.

### 2.6.1.2. Örgütlerde Etik-dışı Davranışlara Yol Açan Örgütsel Faktörler

Örgütler ve toplum, etik-dışı davranışlardan farklı şekillerde etkilenmektedir. Ödül sistemleri, normlar ve kültür, davranış kodları gibi örgütsel faktörler, örgütsel yaklaşımda etik-dışı davranışların yaygınlığını azaltabilecektir. Bu konu üzerinde duran *çürük elmalar- kirli dolaplar (bad apples and bad barrels)* yaklaşımları bu konulara odaklanmaktadır. Kirli dolaplar yaklaşımında, örgütlerin kendi içinde bu tür davranışları azaltmaya yönelik uyarlamalar yapması gerektiği belirtilmiştir. Örneğin etik-dışı davranışların cesaretlendirilmemesi için ödül sisteminin yeniden yapılandırılması, güçlü bir etiksel iklimin geliştirilmesi, etik kodların geliştirilmesi gibi öneriler sunmaktadır. Toplumsal bakış açısından bu yaklaşım, kültürel ve toplumsal norm ve değerleri içermektedir. Örneğin, etiksel iklimin güçlü bir normatif sistemi vardır ve örgüt üyelerinin yapmamaları gereken şeyler hakkında bilgi verir (Brass ve diğerleri, 1998:15).

Örgüt içinde etik-dışı davranışların oluşumu, ilişki şekilleri, örgütsel faktörler, bireysel faktörler, ilişkilerin yapısı ve konu ile ilgili diğer faktörleri kapsamaktadır. İlişki şekilleri, bireyler arasındaki ilişkilerin güçlü ya da zayıf olmasına; ilişki yapısı bu ilişkilerin yoğunluğu, hangi gruplarda meydana geldiği, örgütün hangi alanlarında iletişim boşluğu olduğu ve yapıların merkeziyeti ile açıklanabilmektedir. Örgütsel faktörler, örgütlerin sahip olduğu iklim, normlar ve davranış kodlarının nasıl yapılandırıldığını göstermektedir. Burada ele alınan bireysel faktörlerin neler olabileceği ise daha önce tartışılmıştır. Diğer faktörleri de sonuçların büyüklüğü, toplumsal uzlaşma, etki olasılığı ve yakınlık olarak belirtilebilmektedir. Örneğin etik-dışı davranışların sonuçlarının büyüklüğü bireylerin yakınında yer alan bireyleri de etkileyebilecektir. Etik-dışı davranışların ortaya çıkmasında birçok etken söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle belirli başlıklar etrafında gösterilen bu konuların algılanış biçimleri toplumdan topluma ya da organizasyondan organizasyona değişebilecektir. Yine de aşağıda sunulan şekil, örgütlerdeki etik-dışı davranışların anlamlandırılması için bir perspektif sunabilmektedir.



*Şekil 2. Etiksel davranış modeli*

**Kaynak:** Brass ve diğerleri, 1998:16

Organizasyonlarda beş önemli faktör etiksel davranışları etkilemektedir. Bu faktörler: üstlerin davranışları, organizasyon içindeki bireylerin davranışları, çalışılan endüstri ya da meslekteki etiksel uygulamalar, toplumun ahlaki iklimi, biçimsel örgütsel politikaların varlığı olarak belirtilebilmektedir (Hitt, 1990:136).

Örgütlerde etik-dışı davranışların ortaya çıkmasına neden olan faktörlerden ilki yetersiz iletişimdir. Örgüt içerisindeki iletişim, kurulan ilişkilerin yapısına ve ilişki şekillerine göre biçimlenmektedir. Bir örgütte, bireyler arasında kurulan ilişkiler güçlü ve yoğun

olduğunda, etik-dışı faaliyetler azalabilmektedir. Bir ilişkin gücü, sıklık, karşılık, duygusal yoğunluk ve samimiyete bağlıdır. Güçlü bir ilişkide, bireylerin güvenleri, samimiyetleri ve birbirlerine yönelik empatileri gelişir. Başkalarının yaşadıkları etik-dışı problemleri anlamak için kişinin kendini onun yerine koyma yeteneğinin gelişmesi, etik-dışı davranışların oluşumunun azalmasını sağlayabilecektir (Brass ve diğerleri, 1998:17). Bu durum, örgütlerde feminist etiğin gelişmesi gerekliliğini karşılamaktadır. Kişilerin başkalarını anlayabilmesi ve sorun yaşayanlara ilgi gösterebilmesi, etik-dışı davranışların azaltılmasını sağlayabilecektir.

Çalışanlar arasındaki iletişimi geliştirmek, çalışanların etikle ilgili sorunları işletmeye getirmesinden çekinmemesini ve bunun sonucunda olumsuz bir karşılık görmeyeceklerini anlamasını sağlamak önemlidir. Ahlaki değerlere önem verilen bir ortam yaratabilmek için iletişim konusunun önemi unutulmamalıdır (Tierney, 1997:90). İşletmede oluşturulan etik standartların çalışanlara iletilmesinde ve işletmenin örgüt kültürünün temelinde yer alan değerler olan dürüstlük, güvenilirlik, sorumluluk, dürüstlük, koruma ve yurttaşlık gibi genel ahlaki değerlerin işletme içinde yaygınlaştırılmasında iletişim oldukça önemlidir. Eğer çalışanlar, yönetim ve örgüt arasında etkin bir iletişim sistemi oluşturulmazsa, etik-dışı uygulamaların önlenmesi zorlaşacak ve bu gibi olayların ortaya çıkarılmasında başarısız olunabilecektir.

Örgütlerde ortaya çıkan etik-dışı davranışların en önemli nedenlerinden biri örgüt kültürü ve ikliminin yetersizliğidir. Bir örgüt kültürü, örgütün yer aldığı toplumdan ayrı düşünülemez. Temel olarak örgüt kültürünün, dış çevrenin etkileriyle biçimlendiği söylenebilir (Şişman, 2002:103-106). Örgüt kültürü etik için önemlidir. Çünkü örgütün kültürü, sahip olduğu değer unsurlarına yansır ve değerler, insanların davranışlarına yol gösterir (Dessler, 1998:81-82). Güçlü ya da güçsüz olsun, kültür çalışanları derinden etkilemektedir (Sims, 1991:502). Örgüt kültürü; değerler, inançlar, amaçlar ve normlardır (Ferrel ve Fraedrich, 1994:100). Etik-dışı davranışlar da, kültür ve üyelerin sergilediği etik dışı davranışlarla güçlendirilir (Key, 1999:218).

Organizasyon içinde etiksel davranışların oluşturulması ve geliştirilmesi konusunda yöneticiler; örgüt kültürünü ahlaki değerlere uygun olarak oluşturma ve

yaygınlaştırmaya odaklanmalı ve bunu işletme genelinde yaygın hale getirebilmelidir (Paine, 1997:67-86). Bunun yanında bir yönetici; etiksel davranışlara etki eden durumsal faktörlerin neler olduğunu anlamalıdır. Çünkü bu durumsal faktörler işletmelerin etik-dışı davranışlarına neden olabilmektedir. Etik davranışa etki eden durumsal faktörleri aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür (Bartol ve Martin, 1994:123);

*Tablo 4. Örgütlerde etik davranışa etki eden faktörler*

| Dışsal Faktörler:   | İçsel Faktörler:                  |
|---------------------|-----------------------------------|
| -Çevresel Rekabet   | -Yüksek Performansın Bastırılması |
| -Çevresel Cömertlik | -İş Memnuniyetsizliği             |
| -Aşırı Bağımlılık   | -Yetki Devri                      |
|                     | -Yeniliğin cesaretlendirilmesi    |

**Kaynak:** Bartol ve Martin, 1994:123

Bu durumsal faktörler işletmenin veya işletme içinde çalışanların etik-dışı davranışlarına neden olabilmektedir. Örneğin; çevresel rekabetin aşırı yoğunluğu, yüksek fiyat belirlenmesine neden olabilir. Hem yüksek hem de düşük çevresel cömertlik etiksel olmayan davranışlara sevk edebilir. Cömertlik çok düşük olduğunda başarı fırsatları sınırlıdır. Diğer yandan oldukça yüksek cömertlik, organizasyonların hızlı büyümeye çalışmaları ve uygun konum avantajı almak için etik-dışı davranışlarına neden olabilmektedir. Bir organizasyonun başka bir organizasyona aşırı bağlılığı rüşvet ve para yeme baskısı yaratabilir. Yüksek performansın bastırılması, fiyat yükseltme, güvensiz ürünler gibi etik-dışı davranışlara, yetki devri çalışanın yetkiyi kötü kullanma olasılığına, yeniliğin cesaretlendirilmesi yaratıcılığı başka amaçlarla kullanılması gibi etik-dışı davranışlara neden olabilmektedir. Bazen işletmeler, karlılıklarını korumak için etik-dışı faaliyetlerle uğraşabilmektedir. Bu genellikle, işletmelerin finansal faaliyetleri standartların altında olduğunda gerçekçi olabilmektedir. Araştırmalar, işletmelerin zayıf performans gösterdiğinde ve düşük kâr elde ettiklerinde yasa dışı hareket edebildiklerini göstermektedir. Yine de, bunun etik-dışı davranışların oluşumu için tek neden olduğu söylenemez. Sadece, böyle bir ortamın etik-dışı faaliyetler için iklim yarattığı belirtilebilir. Yöneticiler, hem içsel hem de dışsal baskılarla oluşan etik-dışı davranışların olduğu koşullarda, etik davranış yaratmak için



özendirici olmalıdırlar. Etik-dışı koşulların devam etmesi durumunda, yöneticilerin bu koşulların astlara yayılmaması için çaba göstermesi, organizasyon üyelerinin etiksel davranışları için önemlidir (Bartol ve Martin, 1994:123-124; Post ve diğerleri, 1999:108).

Bunlara ilaveten çalışanlara gerçek dışı performans hedefleri belirlenmesi ve örgüt içerisinde şiddetli rekabet oluşturulması ve liderlik gibi faktörler ortaya çıkmaktadır. Liderler, bir örgütün kültürünü oluşturmaya yardım eder ve diğer çalışanlara yol göstericidirler. İşletmedeki diğer çalışanlar, genellikle işletmedeki liderlerinden işaret alırlar ve bu liderler etiksel bir tarzda hareket etmezlerse, diğer çalışanlar kendi etik-dışı davranışları için bunu savunma olarak görebilirler. Aynı zamanda, etik-dışı davranışlar kendini önde tutma, bilgi manipülasyonu, rekabet dışı davranışlar, fırsatçı vurgunlar, kötü çalışma koşulları, çevrenin bozulması ve yolsuzluk şeklinde karşımıza çıkabilmektedir (Hill ve McShane, 2008:86). Etik-dışı davranışların işletmelere maliyeti oldukça yüksektir ve örgüt içinde kontrol edilmeleri çok zordur. Maliyete ve çalışan davranışlarına yol göstermeye bağlı kontrol ihtiyaçları gerektirmektedir (Trevino ve Victor, 1992:38).

Örgüt içerisinde etik-dışı uygulamaların varlığı söz konusu olduğunda, yöneticiler hem problemin kaynaklarını hem de çözümün temellerini kültürde ararlar. Örgüt kültüründe olabilecek etik-dışı davranış durumlarının neler olabileceği üzerinde durulmalı ve örgütteki çalışanların ahlaki açıdan gelişmesi için hangi araçların gerektiği tartışılmalıdır (Sinclair, 1993:62-66).

Örgüt iklimi, örgüt kültürünün önemli bir bileşenidir. Örgüt kültürü organizasyon üyelerine geniş bir davranış alanı sağlayan kuralları içerirken, ahlaki iklim ise organizasyonların ahlaki bir vicdana sahip olup olamayacaklarını belirler. Örgüt kültürünün etik iklim bileşenleri, etik ya da etik-dışı davranışların belirlenmesinde kullanılan karar süreçleri ya da karakterleri olarak düşünülebilir. Etik iklim, örgüt etik kodları, üst yönetimin ahlaki sorunlar ile ilgili davranışları, etik politikalar, çalışma arkadaşlarının etkisi ve etik olmayan davranışlar gibi konulara odaklanır. Örgüt kültürü ve etik iklim, kararların etiksel boyutunun, toplum ve bireyler tarafından onaylanması

ve organizasyon içindeki bireylerin bilişsel ahlaki gelişimiyle yakından ilişkili olabilmektedir. Örgüt kültürü algısının daha fazla etiksel olması durumunda, etik-dışı karar almanın meydana gelmesi daha düşük ihtimaldir (Ferrel ve Fraedrich, 1994:101). İklim ve örgüt kültürü uygulamaları, organizasyondaki etik-dışı davranışlara güçlü bir şekilde etki etmektedir (Sinclair, 1993:64).

Çalışanların etiksel ilkeleri örgüt içinde kullanmasında, kendi değerleri kadar örgütün kültürü de etkin olmaktadır. Yöneticilerin örgütte etiksel iklimi oluşturmak için rol modeli olmaları önemlidir. Yöneticilerin, çalışanlarının etik ilkelere uygun davranmalarını sağlayabilmesi için etiksel davranış iklimini oluşturmaları gerekebilmektedir (Anderson, 1988:306).

Örgütlerde etik-dışı davranışlara yol açabilecek bir diğer faktör, örgütün sahip olduğu etik anlayışın örgüt içerisinde yaygınlaştırılamamasıdır. İş etiğinin işletme içinde yaygınlaştırılması, hem yasal hem de etik-dışı davranışların önlenmesi bakımından önemli bir role sahiptir. Böylelikle bu konu, biçimsel ve dışsal olmaktan çıkarılıp günlük iş yaşamına yerleşecektir (Sims, 1991:493). Etik davranış kalıplarının oluşturulması; rüşvetçilik, iş güçlerinin değişimi, politik katkı, kitap ya da kayıtlarda dürüstlük, tüketici-tedarikçi ilişkisi, kurumsal bilgilerin gizliliği gibi etik-dışı ya da yasa dışı konuları içeren durumları açık hale getirebilmektedir (Schermehorn, 1996:114). Şirketler, toplum gözündeki olumlu imajını ve güvenilirliğini güçlendirmek, çalışanların etik değerlere ve politikalara bağlılığını sağlamak, şirket kültürü veya örgüt yapısında ortaya çıkan değişimlere ayak uydurmak, toplumsal kurallar ya da yasal düzenlemelere uygun ahlaki kurallar geliştirmek ve etik-dışı davranışları engellemek amacıyla örgüt içerisinde etik kurallar oluşturmaktadırlar (Hitt, 1990:191).

Örgütlerde etik-dışı davranışların ortaya çıkması ve engellenememesinin altında yatan bir diğer sorun, etkin bir şikâyet etme mekanizmasının olmayışıdır. Bu daha önce bahsedilen örgütsel iletişimin yetersiz olmasını bir boyutunu oluşturmaktadır. Bir örgütte şikâyet etme mekanizmanın olmayışı, etik-dışı davranışların örgüt içerisinde aktarılmasını engelleyebilir ve sorunların örtülü kalmasına neden olabilir (Velasques, 1982:332). Kadın çalışanların, yaşadıkları etik-dışı sorunları örgüte bildirememesi ya da aktarılacak mekanizmaları bulamaması, yaşadıkları sorunların büyümesine ve çözümsüz

kalmasına neden olabilecektir. Bu mekanizma kullanılarak, etik-dışı ya da yasal olmayan davranışların ortaya çıkması sağlanabilir. Bu mekanizmanın etkinliği için, örgüt kültürünün iletişimi desteklemesi gerekmektedir. İletişimin yeterince destekleyemediği durumlarda, çalışanların karşılaştığı etik-dışı konuları, yöneticilerin baskısı ya da mesleki itibarlarına zarar geleceği korkusuyla anlatmaktan kaçınmaları söz konusudur. Bu da etik-dışı uygulamaların bildirilme ve gerekli önlemlerin alınma olasılığını azaltmaktadır. Örgütlerde, etik denetimin yapılması, örgütte oluşabilecek etik-dışı olayların engellenmesi ve organizasyonda iş etiğinin yaygınlaştırılması bakımından oldukça önemlidir. Önemli olan etik denetimin, etik bir şekilde yapılması ve etik eksiklik ya da problemlere gerçek çözümler aramasıdır.

Örgütlerde etik-dışı davranışların yaşanmasının bir diğer boyutunu, örgüt içerisinde var olan çatışmalar oluşturmaktadır. Ferrel ve Fraedrich (1994:151-166); işletme içinde yaşanan çatışmaları; kişisel-örgütsel düzeyde, kişisel-toplumsal düzeyde ve örgütsel-toplumsal düzeyde yaşanan çatışmalar olmak üzere üç kısımda incelemiştir. Kişisel-örgütsel düzeyde; bir kişinin bireysel etik değerleri ile örgüt içindeki diğer kişilerin değerleri arasında bir farklılık olduğunda ortaya çıkmaktadır. Her kişinin kişisel ve etik değerleri farklı olabilir, bunun için örgütte oluşturulan etiksel değerlere uyum büyük ölçüde kişinin tercihine bağlıdır. Kişiler örgüt içindeki sosyalizasyon sürecine uyum sağlayamadıklarında bu tür sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Kişisel-toplumsal düzeyde yaşanan çatışmada kişinin değerleri ile toplumun değerleri arasında bir farklılık bulunmaktadır. Bu kişilerin toplum değerleri ile uyum sağlayamaması durumunda toplum dışına itilmesi, hatta yasal yünden cezalandırılmaları söz konusudur. Fakat toplumların da etik değerleri birbirlerinden farklılık göstermektedir. Bu da etik-dışı davranışların tanımının yapılmasını güçleştirmektedir. Örgütsel-toplumsal düzeyde ise, örgütte var olan normlar ve değerlerin, genel olarak toplumda kabul görmüş değerlerle çatışması söz konusudur. Sonuçta toplum işletmenin uygulamalarını yanlış bulursa mallarını almayacak, şirkette toplumla uyuşmak için yollar arayacaktır. Bu nedenle şirket içinde oluşturulan değerlerin, buna bağlı olarak örgüt kültürünün ve işletme politikalarının bu çatışmaları uyumlaştırıcı olması gerekmektedir.

Yukarıda bahsedilen konular, örgütlerde etik-dışı davranışların hangi durumlarda ortaya çıkabileceğini belirtmektedir. Daha önce bahsettiğimiz gibi, bir örgütün kültürü içinde yaşadığı toplumun kültürüne bağlı olarak şekillenir. Dolayısıyla, o toplumun kadına bakış açısı, örgütlerde de kadına nasıl bakıldığını ortaya koymaktadır. Bundan sonraki bölümde, örgütlerde kadına yönelik etik-dışı davranışların neler olduğu tartışılacaktır.

## **2.7. Örgütlerde Kadına Yönelik Etik-dışı Davranışlar: Ayrımcılık**

Temel olarak ayrımcılık; bazı unsurlar temelinde *diğerini* ayıran bir düşünce yargısıdır. İşe alma, eğitim, barındırma, sağlık ve toplum yaşamının diğer kesimlerindeki haksız hareketlerdir (Boatright, 1997:182). Bir toplumun bazı üyelerinin *ötekilere* sağlanan belli hak veya ayrıcalıklardan yoksun bırakılmasıdır. Bazı birey ya da gruplar kategorik olarak ayrımcılığın konusu olurlar çünkü toplumsal olarak ya ırk, din, cinsiyet ya da bir toplumun üyelerini birbirinden ayırmada kullanılan herhangi bir tanımlama yüzünden belli bir sınıfın içine dâhil edilirler. Bu durum, bazı insanların yasal tanımlama, kanı ya da varsayıma dayalı olarak olumsuz niteliklere sahip olabilecekleri gerekçesiyle haksız davranışlara hedef olabilecekleri anlamına gelmektedir (Ataöv, 1996:1). Bir diğer açıdan, sahip oldukları kimlik özelliklerine göre adil olmayan yollarla insanlar arasındaki ayrımı ifade etmektedir (Harris-White, 2003:459).

Bireyin içerisinde bulunduğu toplumsal yaşamda sahip olduğu dini, dili, ırkı, etnik kökeni, deri rengi, cinsiyeti, cinsel tercihi, yaşı gibi faktörler nedeniyle *ötekileştirilmesi* durumu va haksız uygulamalarla karşılaşması ayrımcılığı oluşturmaktadır. Birey ya da gruplar, seçme şansı olmadan veya bilinçli bir seçimle sahip oldukları bu niteliklere karşı beslenen olumsuz önyargılardan etkilenmekte, bu durum toplumun bir diğer kesiti olan çalışma yaşamına kadar yayılmaktadır. İş yaşamında karşılaşılan bu sorunların ortadan kaldırılması için yasal düzenlemeler yapılmakta ve bu duruma maruz kalanlar korunmaya çalışılmaktadır. Yine de bu toplumsal önyargıların kırılması zor olmakta ve bu tür haksız davranışlar varlığını sürdürmektedir.

Ayrımcılık eşit olmayan bir davranış şekli olsa da tüm eşitsiz davranışlar ayrımcılık olarak değerlendirilemeyebilir. Bir davranışın ayrımcılık olarak değerlendirilmesinde iki bileşeni dikkate almak gerekmektedir. İlk olarak ayrımcılık, bireylerin iş statülerini

ya da işlerini ve çalışma koşullarını doğrudan etkileyen kararları içerir. Ayrımcılık işe alma ya da işten çıkartma, ödüllendirme, maaş, yükselme olanakları gibi genel olarak çalışan kararları söz konusu olduğunda meydana gelir. İkinci olarak, eşitsiz davranış, önyargı ya da bireylerin ait olduğu gruplara yönelik haksız uygulamaları içermektedir (Boatright, 1997:182-83).

Ayrımcılığın birçok çeşidi olmasına rağmen, çalışmanın temel konusu kadına yönelik etik-dışı davranışları içerdiğinden, temel olarak cinsiyete dayalı ayrımcılık kavramı üzerinde durulacaktır. Örgütlerde cinsiyet ayrımcılığının çeşitleri, kadınların birçok yönden etkilemektedir (Bell ve diğerleri, 2002:65).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir bireyin bir kadına, cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve / veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır. Dolaysız ayrımcılık örnekleri sıklıkla çeşitli kuruluşlarda işe eleman alımında ve terfilerde gözlenebilmektedir. Dolaylı ayrımcılık ise, bir kişinin, kendisinden bir şey isteyen bir kadına, istenen şeyi vermeyi bir şarta bağlaması durumunda da ortaya çıkabilmektedir (Acar ve diğerleri, 1999: 5).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, günümüzde cinsel tercihleri, siyasi duruşları ya da belirli kesimlerce toplum tarafından kabul görmeyen unsurları taşıyan erkeklere de uygulanmaktadır. Fakat cinsiyet ayrımcılığının kadınlar üzerinde daha etkin ve yaygın olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Kadının çalışma yaşamındaki konumu, toplum içerisindeki konumunu yansıtmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatındaki gerçeklerin ve etik-dışı uygulamaların altında yatan nedenleri tartışabilmek için toplumda kadının konumunun ne olduğunun kısaca belirtilmesinde fayda vardır. Bu açıklamalar, daha sonra örgütlerde kadına yönelik etik-dışı davranışların neden ortaya çıktığı konusunda bize fikir verebilecektir.

Bir toplumda kadınlar ve erkekler arasındaki iş ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı inceleyebilmek için *toplumsal cinsiyet* olgusu üzerinde durmamız gerekmektedir. Biyolojik bir farklılık olarak karşımıza çıkan iki cinsiyet oluşumu, toplumsal anlamda

da farklılaştırılarak kadın ve erkeklerin taşınması gereken özelliklerin neler olduğunu belirlemiştir. Toplumsal cinsiyet, bir toplum tarafından oluşturulmuş, kadınlar ve erkekler arasındaki roller, davranışlar, zihinsel ve duygusal özellikler bakımından bir farklılaşmayı ortaya koymaktadır (Bacacı-Varoğlu, 2001:323). Kültürel örüntülere dayanan bu kavram, bir toplumda kadın ve erkeğin taşınması gereken eril ve dişil özellikleri tanımlamaya yönelmiştir. Temel olarak kadının taşıdığı dişil özellikler, eve ilişkin işler, çocukların bakımı, insan ve insanlarla ilişki kurmayı temel almıştır. Aslında bu daha önce tartıştığımız *ilgi etiği* içerisinde vurgulanan konuları kapsamaktadır. Erkeğin eril rolü ise, ev dışı işlerle ilgili olmaktadır. Geçerli olan ise, erkeğin eril özelliklerinin toplum gözünde daha fazla değer taşınmasıdır.

Toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumu ve sürekliliğin sağlanmasında sosyalleşme kavramı önem taşımaktadır. Bir çocuğun gelişiminde, etrafındaki insanlardan hangi davranışların kendine uygun olduğunun onayını almak önemli görünmektedir. Doğal olarak, içine girdiği düşünülen kalıplara uygun olmadığı düşünüldüğünde yadırganacaktır. Kendisine çizilen çerçeveye uygun bir davranış kalıbı oluşturmak, gelecekte toplumsal cinsiyet kalıbına girmesini sağlayabilecektir. Bu durum, tüm toplumlar tarafından benimsenen ve süregelen bir unsur olma özelliğini korumaktadır. Aynı zamanda tüm toplum kurumları, ders kitaplarından başlayarak tüm görsel materyallerde bu durumu desteklemektedir.

Türkiye’de toplumun sosyoekonomik ve sosyokültürel açıdan ataerkil toplum yapısına sahip olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Kazami’nin (2004:251) belirttiği gibi, ataerkillik unsuru, sosyalizasyon deneyimi aracılığıyla öğrenilen, kadınlara ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin belirli patriarkal değerleri üreten bir sistemdir. Bu toplum yapısına göre; çalışan kişi erkek, evde olması gerekense kadındır. Kadın eğer çalışacaksa da, kendisine yüklenen asli görevlerini aksatmamak şartıyla aile ekonomisine katkıda bulunmak için daha az üretken olan, fazla sorumluluk gerektirmeyen, zaman almayan sektörlere itilmiştir. Geleneksel olarak kadının rolü ev içinde anne ve eş olma rolü olurken, ailenin geçimini sağlama, ailede sözü dinlenen bir otorite kaynağı ve güç olma rolü ise erkeğe verilmiştir (Elmacı, 1996:79-123; İlkkaracan, 1998:173-192; Koray, 2000:211; Oktik, 2003:75-92). Yapılan bir

araştırmaya göre kadınların karar sürecindeki yeri, eşler arasındaki değişkenlerde oldukça düşük bulunmuştur (Kağıtçıbaşı, 1998). Bu durum, kadınların aile içinde de etkili olamadıkları sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bulgular, genelde kadınların (kocalarına kıyasla) ikincil ve bağımlı konumda olduklarını, dolayısıyla da kadınların eşler arasındaki ilişkiye daha büyük değer verdikleri şeklinde yorumlanmaktadır. Güç veya prestij açısından daha zayıf olan eşin, ilişkiye daha fazla değer vermesi ve bağımlı olması temel bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çocukların bakım problemi, kadının çalışma hayatına uygun olmayışı, eğitim, meslek, statü konularında uygun iş bulma güçlüğü, geleneksel yapı içinde kadının çalışmasına yönelik eğilimin az olması, kadının çalışma yaşamına girmesini zorlaştırmaktadır (Ayaz, 1993:179). İşgücü piyasasının rekabetçi özelliği ve kadınların bu piyasaya ancak eğitim seviyesini yükselttikleri ölçüde girebildikleri yönünde de bir gerçeklik bulunmaktadır (Ecevit, 1993:24). Aynı zamanda kadının toplumsal rolü nedeniyle, ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi daha çok kadınların çalıştığı mesleklere yönelmesine yol açmıştır (Koray, 1993:27-34). Günümüzde bile kadınların çoğunun (özellikle evli olanların), işleri gereği de olsa kolayca seyahat edememelerinden dolayı dış teması gerektirmeyen işlere yönelmeleri istenebilmektedir (Şenel, 1989:201). Bu nedenle bazı işler kadınların, bazı işler ise erkeklerin yapabileceği işler olarak tanımlanmıştır.

Belirli sektörlerde bulunan iş alanlarından bazıları özellikle *kadınlar için uygun alanlar* olarak toplumsal kabul görmüşlerdir. Ülkemizde kadınlar hizmet sektöründe memur, banka görevlisi, ebe, hemşire, odacı, hastabakıcı, hostes, sekreter, öğretmen, gişe memuru vs. gibi düşük ücretli, yükselmeye kapalı, yaratıcı yönü olmayan, geleneksel rollerinin uzantısı mesleklere yönlendirilmekte ve buralarda yoğunluk sağlanmaktadır. Bu durum, *kadın işi-erkek işi* ayrımını desteklemektedir. Hizmet sektörünün *feminizasyonu* (ve informelleşmesi) diye anılan bu süreçte, yatay ve dikey katmanlaşma gittikçe katılaşmaktadır: yatay katmanlaşmayla, kadın işi kadın işi olarak kalmaya devam etmektedir, öte yandan mühendislik, montaj hattı üretimi, bilim/teknoloji ile ilgili işler de erkek işleri olarak kalmaya devam etmektedir. Dikey katmanlaşma cam

tavan olarak karşımıza çıkmakta ve kadınların yükselmesini önleyerek varlığını sürdürmektedir (Özkaplan, 2009:18).

Cinsiyete dayalı ayrımcılığı besleyen etmenlerden biri kadına mal edilen olumsuzluklardır. Kadınların erkeklerden farklı oldukları ve bu nedenle çalışma yaşamının ve özellikle de etkili yönetimin gereklerini karşılamada yetersiz kaldıkları görüşü ileri sürülmektedir. Toplumda, erkeklerin bir kısmınca kadınlara yakıştırılan duygusallık, her zaman akılcı olmama, dar kapasiteli olup çok yönlü düşünememe, insancılık, pasiflik gibi özelliklerin, yöneticilikte olumsuz sonuçlar doğurabileceği şeklinde yanlış ve yaygın bir kanı bulunmaktadır (Demirci, 1997:75).

Örgütlerde kadına yönelik etik-dışı davranışların temelinde, geçmişte temelleri atılan ve günümüzde varlığını sürdüren kadına yönelik algılar yatmaktadır. Toplumun bir uzantısı olarak çalışma hayatına yansıyan bu durum, kadına yönelik etik-dışı davranışların oluşmasının temel dayanağıdır. Kadınlara yönelik etik-dışı davranışlar uygulamada birçok şekilde karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel engeller; kadınların örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği ve informal iletişim ağlarının dışında kalmalarından oluşmaktadır. Örgüt kültürü ve politikalarında ayrımcılığı oluşturan unsurları daha iyi anlayabilmek için ayrıntılı olarak üzerinde durmak gerekmektedir.

### **2.7.1. Örgüt kültürü ve ikliminin etkisi**

Örgüt kültürünün, çalışma yaşamında etik-dışı davranışları nasıl etkilediği üzerinde daha önce durmuştuk. Bu etik-dışı davranışların yansımalarından biri kadına yönelik ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan çalışmalarda örgütleri geniş bir düzeyde diğer örgütlerden ayıran kültürel bir yapıya sahip oldukları belirlenmiştir. Örgüt teorisyenlerine göre, bir örgütün altında yatan ideolojiler hem insanların davranışlarını harekete geçiren hem de kendilerinin ve diğer insanların hareketlerini açıklayan inançlar, değerler ve normlardan oluşan davranış kalıplarının içselleştirilmesini içermektedir. Bu ideolojiler, genellikle örgüt üyelerinin bilinçaltında yer alır ve tüm üyeler tarafından paylaşılmayabilir. Yine de ideolojiler diğerlerini



yönlendirdiğinden bazı davranışları cesaretlendirici olabilmektedir (Haas ve Hwang, 2007).

Örgüt kültürü içindeki alt yapı olarak cinsiyet farklılığı konusunu günümüze kadar pek dikkate almamışlardır (Mills, 2002). Fakat cinsiyet ayrımı örgüt içerisindeki yaşamda ve yapısal elementlerdeki temel bir parçacığı oluşturmaktadır (Britton, 2002). Örgütlerde cinsiyeti içeren bu alt yapı iş faaliyetlerini ve uygulamalarını, kararların verim ve üretkenliğini, ücret ve yükselme ölçütlerini ve çalışanların iş-aile yaşamını etkilemektedir (Haas ve Hwang, 2007). Toplumsal alanda yaşanan ve örgüt kültürü içinde de şekillenen cinsiyet ayrımcılığını anlamlandıran ve görünür kılmaya çalışan çalışmaların sayısı giderek artmaktadır (Mills, 2002; Mills ve Mills, 2000).

Örgüt kültürü alan yazını, örgüt analiz çalışmalarında baskın hareketlerden biri olarak, örgüt teori ve araştırmalarının içerisinde yer alan fonksiyonel ve pozitivist rasyonel yaklaşımlara farklı bakış açısı sergilemeye çalışmıştır. Toplumsal dönüşümlerin de etkisiyle farklılıkların önemi ortaya çıkarak, örgüt içerisinde bu farklılıkların varlığı vurgulanmak istenmiştir. Bir anlamda fonksiyonel, yorumlayıcı ve eleştirel bakışlara dayalı olarak örgütler incelenmeye çalışılmıştır.

Toplumun sahip olduğu kültür örgüt kültürünü etkileyen en önemli unsurdur. Toplumda yer alan toplumsal yapının nicelikleri örgüt kültürünün yapılanmasını da etkilemektedir. Erkek egemen yapıların varlığını sürdürmesi, örgüt yapılarının erkeğe dayalı örüntülere bağlı olarak oluşmasına neden olmuştur. Kadının toplumsal konumu örgüt içerisindeki konumunu da etkileyerek kırılması zor alanlar yaratmıştır. Çalışmanın önceki bölümlerinde vurgulandığı gibi kadınlar toplumsal cinsiyet olgusuyla körüklenen *özel hayat* sorumlulukların yanında çalışma hayatının getirdiği sorumlulukları taşımak ve kendilerine yöneltilen engellerle uğraşmak zorunda kalmışlardır. Çalışma hayatında kadının varlığı artık bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmasına rağmen örgütsel yaşamdaki varlıklarının içselleştirilmesi konusunda zorluklar yaşanmaktadır. Toplumda kadının konumu göz ardı edildikçe organizasyondaki varlıklarını kanıtlayabilmeleri zorlaşmaktadır.

Feminist temelli örgütsel dönüşümün özendirilmesi için yalnızca cinsiyet eşitliği değil, daha etkin ve etik örgüt davranışlarının oluşturulması gerekmektedir. Yapılan araştırmalara göre erkek yöneticiler kendilerini kadın meslektaşları ile aynı düzeyde görmemektedir. Negatif stereotipler ve temel şüphecilik kadınların örgüt içerisinde ayrımcılık yaşamasına neden olan faktörler arasında yerini almaktadır. Yönetici seviyesine ulaşmak için gerekli olan informel ağlarda erkeklerin kadınları kendi egemenliğinde olan alana kabul etmeleri yönündeki isteksizlikte yönetici düzeyine ulaşmalarını engellemektedir. Yönetici düzeyine ulaşabilmek için gerekli eğitim fırsatlarına ulaşma, cinsel taciz manifestoları, iş ayrımının yapılması gibi birçok konu daha sonra tartışılacak cam tavan olgusunun varlığını desteklemektedir. Aynı zamanda, yöneticilik seviyesine ulaşan kadın, daha önce tanımlanan erkeksi yapıya kendini uydurmaya çalışmaktadır (Maier, 1997).

John Acker'ın (1990) cinsiyetleştirilmiş örgüt teorisi çalışması bu alandaki diğer çalışmalara önemli bir bakış açısı sağlamıştır. Cinsiyet sosyal yapının sürekli bir parçasıdır ve sosyal sistemi etkileyebilmektedir. Maskülenlik olgusu hayat standardı olarak yükseltilerek, her iki cinsiyete belirlenen ölçülere karşı norm olarak üstü kapalı bir şekilde servis edilmiştir. Günümüzde sosyal alanlarda ve uygulamadaki konuşmalar cinsiyetleştirilmiştir. İşler, politikalar, işe alımlar, kurumlar, çalışanlar gibi konulara yönelik inceleme yapıldığında cinsiyetleştirilmiş bir yapı olduğu göze çarpmaktadır (Britton, 2000). Benzer şekilde çoğu örgütte baskın olan kültürel sistem objektiflik, rekabet ve başarıya odaklanmayı temel alan erkeksi değerlere odaklanmıştır. Etkili değişim stratejisi, erkekleri temel alan davranış kodlarını ve geçerli erkeksi yaklaşımların dışında kalan ve görmezlikten gelinen kadınsı yaklaşımları dikkate alarak oluşturulmalıdır.

Britton'un (2000) yaptığı çalışma cinsiyet, iş ve örgüt alanında süreç, uygulama, imge ve ideolojilerde bulunan ve güç tarafından dağıtılan cinsiyetleştirilmiş örgüt teorisine genel bir yaklaşım ileri sürmektedir. Cockburn (1988) iş yapılarında var olan cinsiyetçi ayrımı vurgulayarak hangi işlerin erkek işi, hangi işlerin kadın işi olarak nitelendirildiğini belirlemeye çalışmıştır. Yapılan tartışmalarda bürokratik örgüt yapılarında cinsiyetleştirmenin, yapısal özellik olarak örgüt temelindeki yapıda yer

aldığı belirtilmektedir. Bu yapılar erkek egemenliğini destekleyerek yönetim gücünü ellerinde tutmalarını sağlamıştır. Buna bağlı olarak nüfusun bir bölümünü oluşturan ve geleneksel rolleri ile sınırlandırılan kadınlar, kendilerini geleneksel rollerinin dışındaki yapılara girmekte veya varlıklarını ifade etmekte zorlanmışlardır. Ferguson'un (1990:154) belirttiği gibi kadının örgüt içerisindeki ve yöneticilik düzeyindeki varlığı güç paylaşımı, iletişim, güçlendirme, özel-kamu ayrımının değişmesi gibi örgütsel değişimleri gerektirmektedir. Bu nedenle, ısrarla üzerinde durulduğu gibi kadınsı değerlerin örgüt yapıları ile bütünleştirilmesi gerekmektedir.

Cinsiyetle bağlantılı hegemonik maskülenliğin geçerli değerler ve davranış kalıplarında daha fazla benimsenmekte, pozisyon ve kayırmalara yönelik üst seviyelere ilerlemeyi sağlayan politik oyunlarda ön planda tutulmaktadır. Örgüt içerisinde yer alan astına mentorluk yapma gibi örgüt hizmetlerinde ise kadınsı değerlere odaklı yaklaşımlar göz ardı edilmektedir. Erkeksi değerleri izleyen örgüt yapısı ve kadınsı değerleri temel alan örgüt yapısının nasıl farklılaştığı ve nelerde odaklandığını belirtmek gerekmektedir. Bu farklılıkları aşağıdaki gibi ifade edebilmek mümkündür (Maier, 1997):

*Tablo 5. Erkeksi ve kadınsı örgüt yapısının karşılaştırılması*

| <b>Erkeksi</b>                                                                            | <b>Kadınsı</b>                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Üst-ast ilişkisi                                                                          | Demokratik otorite                                                                                    |
| İşin hiyerarşik yapılandırılması                                                          | İşin eşitliği ve paylaşımı                                                                            |
| Komutan olarak lider                                                                      | Koordinatör ve kolaylaştırıcı olarak lider                                                            |
| Bilgi ve becerilerin ortaya konması                                                       | Bilgi ve yeteneklerin paylaşımı                                                                       |
| Zihinsel ve bedensel iş ayrımı                                                            | Zihinsel ve bedensel iş ilişkisi                                                                      |
| Rollerin ve sonuçların ayrılması ve rasyonelleştirilmesi, kurallar tarafından yönetilmesi | Rol ve sonuçların uyumlaştırılması ve bağlantılı olması; ilişkiler ve iletişim tarafından yönetilmesi |
| Ödüllendirmede hiyerarşik ayırım                                                          | Ödüllerin özgürlükçü ve eşit dağıtımı                                                                 |
| Yönetimsel çözümlerin oluşturulmasındaki politik baskılar                                 | Zıtlıkların kabul edilmesi ve değişik çözüm tarzlarının ortaya konması                                |

**Kaynak:** Maier, 1997.

Yukarıda görüldüğü gibi erkeksi ve kadınsı örgüt yapılarındaki farklılıklar, daha önce ortaya konulan feminist etiğinin iş yaşamıyla uyumlaştırılmasını vurgulayan tartışmaları desteklemektedir. Maier (1997) yaptığı çalışmada adalet ve ilgi etiğini de örgüt etiği

açısından çeşitli çalışmaları temel alarak değerlendirmiştir. Örgüt etiğindeki adalet ve ilgi etiği yaklaşımlarının çeşitli unsurlara bağlı olarak değerlendirilmesi aşağıdaki tabloda ayrıntılı bir şekilde verilmeye çalışılmıştır.

*Tablo 6. Örgüt etiğinin karşılaştırılması*

|                          | <b>Adalet etiği</b>                                                    | <b>İlgi etiği</b>                                                                                |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cinsiyet                 | Maskülen                                                               | Androjen                                                                                         |
| Sosyal iş/katılıma bakış | Otonom, ayrı ve bağımsız bireyler                                      | Tüm insanlar arasındaki birbirine bağlı ağlar                                                    |
| Sosyal gücün kullanımı   | Rekabetçi, galibiyetçi                                                 | İşbirlikçi, uzlaşmacı                                                                            |
| Ahlaki problem           | Ayrı bireyler arasındaki doğruların çatışması                          | İlişkiler ağındaki sorumlulukların çatışması                                                     |
| Ahlaki amaçlar           | Dürüstlük, tarafsızlık, kuralların sürdürülmesi, kararlılık            | Zarardan kaçınma, ilişkileri sürdürme, esneklik- duyarlılık                                      |
| Sorumluluk               | Karşıtlıkların dizginlenmesi, evrensel standartların devam ettirilmesi | Diğerlerine etkin sorumluluk, farklılıkların öneminin özendirilmesi                              |
| Değerler                 | Adalet, görevler, tarafsızlık, süreç, eşit koruma: sonuç odaklı        | Uyum, empati, topluluk, ilgi duyarlılığı, birleşme: süreç odaklı                                 |
| Nedenler                 | Formel, özet, objektif, doğrusal-mantık ve rasyonelliği vurgulayan     | Kişisel, bağlamsal, subjektif, çevrimsel (çift taraflı, karşılıklı)- sezgi ve hisleri vurgulayan |
| İzlenen felsefe          | Hiyerarşi, otoriteye saygı, baskın                                     | Heterarşi, eşitlik, ortaklık                                                                     |
| Örgütsel metaforlar      | Piramit- hiyerarşi: Mekanistik/bölümler                                | Ağ-şebeke: Organik/bütün                                                                         |
| Anahtar stratejiler      | Emir ve kontrol, korku, güç                                            | Kolaylaştırma ve güçlendirme, ortak görüşlerin benimsenmesi                                      |

**Kaynak:** Maier, 1997.

Örgüt kültüründe kadınların konumlandırılması, toplumsal hayattaki konumlarından ayrı düşünülemez. Toplumda yer alan önyargılar; kadını kayıt dışı çalışma, düşük ücret alma, yöneticilikten yoksun kalma, terfi edememe, iş bulamama, eğitim olanaklarından yararlanamama gibi noktalara itebilmektedir. Güç, kontrol ve sahiplik üzerinde

şekillenen örgütsel dünyanın erkek baskınlığı kadının duygusal, mantıksız, tutkulu, hislere dayalı şekilde kategorize ederek örgüt içerisindeki yetkinliklerini kısıtlamıştır. Erkek egemen örgütlerde kadınlar niteliksiz, verimsiz ve değersiz olarak görülmeye devam etmektedir (Olsson ve Walker,2004). Örgütlerde kadınların *ikincil* kalmasına neden olan faktörleri aşağıdaki gibi sınıflandırmak mümkündür (Zel, 2002);

- Kadınların tarihsel süreçte edindikleri *toplumsal cinsiyet* kalıbı,
- Kadınların erkek meslektaşlarıyla informel iletişim kurmakta zorlanmaları,
- Üst seviyelere ulaşmaları önündeki engeller (cam tavan)
- Kariyerleri, iş tanımları gibi birçok unsurun erkek egemen değerlere göre biçimlendirilmiş olması,
- Erkeklerin kendi alanları olarak gördükleri çalışma yaşamında kadınlarla çalışmak istememeleri

Örgütlerde kadına yönelik ayrımcılığı incelemek için öncelikle hangi görüşlerin geçerli olduğunu tartışmak mümkündür. İş ve aile yaşamının toplumun sahip olduğu farklı alanlar olarak görüldüğü yaklaşımda kamu alanı iş, aile ise özel alan olarak görülmekte ve sosyal yaşamda bu alanlar ayrıştırılmaktadır. Bu ayrım, feminist düşünürlerin tartıştığı kadının yaşam alanının aile içinde kalması durumunu desteklemektedir. Bu durum, modern organizasyonlarda cinsiyet temelli algılanan ilk durumu yansıtmaktadır. Kamu alanı erkeklerin alanı olarak görülmüş, kadının ilgili olduğu alan özel alan olarak tanımlanmıştır (Fletcher, 2005). Bu durumun egemenliğini sürdürmesi, kadının iş-aile çatışmasını daha yoğun yaşamasına neden olmuştur. İş-aile çatışmasına yönelik açıklamalar daha sonra yapılacağı için burada ayrıntılandırılmayacaktır. Çoğu endüstrileşmiş ülkelerde yasal düzenlemeler işe alım, eğitim ve yükselmeye kadına yönelik ayrımcılığı yasaklamış yine de işletmeler kadının eşit çalışma haklarına yönelik bariyerleri tam olarak kaldırmamıştır. Bu durumun toplumda süregelen cinsiyetçi kültürel yapının bir uzantısı olduğu söylenebilir. Yasal düzenlemeler iş yaşamına belirli şartlar getirmesine karşın özel yaşamda varlığını sürdüren durumu etkilememiştir.

Günümüzde kadınların özel yaşamda sahip oldukları sorumluluklar, toplumsal dönüşümlere bağlı olarak bir takım değişikliklere uğramıştır. Erkekler, çocukların

yetiştirilmesi sürecinde daha fazla sorumluluk almaya başlamış ve bazı durumlarda ev işlerini paylaşmaya yönelik tavırlar geliştirmişlerdir. Günümüzde, erkeklerinde çocuğun yetiştirilmesine rol oynama isteklerinin artmasına rağmen ev işlerinden uzak durmayı seçtikleri, en büyük çatışmayı çocukların yetiştirilmesi konusuna odaklandığı söylenebilmektedir (Kırel ve Oruç, 2010). Yine de her iki alan arasındaki ayrım hâlâ varlığını sürdürebilmektedir. Türk toplumunda, kültürel yapılanma içerisinde kadınlarla daha fazla iş paylaşımına yönelen erkekler *kılıbık* gibi lakaplarla anılarak iki alan arasındaki sınırların keskinliği korunmakta ve erkeklerin özel alana katılımı engellenmektedir.

Örgüt kültüründe cinsiyetçi alt yapının bir diğer önemli nedeni erkek hegemonyasıdır. Bu durum iş yerindeki egemenliği dağılımını ifade etmektedir. Örgüt hiyerarşisindeki üst düzeyler, erkeklerin egemen olduğu alanlar olarak görülmekte ve kadınlar sadece çalışma yaşamının bir parçası olarak değerlendirilmektedir (Haas ve Hwang, 2007). Bu durum cam tavan olarak adlandırılan kısımda ayrıntılı olarak anlatılmaya çalışılacaktır. Görüldüğü üzere çalışma yaşamında kadına yönelik ayrımcılığa ilişkin konular birbiriyle iç içe geçmiş ve belirli alanlarda varlığını sürdüren konular olarak karşımıza çıkmaktadır.

Erkeğin sahip olduğu kamu yaşamındaki güç sürekli olarak üretilmekte ve bu güçten yoksun kalmayı istememektedir. Kadınların yönetim pozisyonlarına ulaşabilecek nitelikte olmadığı düşünülmekte ve üst düzey *erkek kulübü* olarak kapılarını kadınlara açmakta zorlanmaktadır (Itzin ve Newman, 1995). Üst düzey pozisyonlar daha fazla finansal kaynak ve toplumsal statü sağlamış, işte daha fazla zaman geçirmenin gerekli olduğu vurgulanarak aile sorumluluğunun merkezinde olan kadını dışlamıştır (Maier, 1992). İşletmelerdeki erkek egemenliği, kültürel normlar tarafından da desteklenmiş ve erkeklerle özgü düşünülmüştür. İşletmelerin kültür ve uygulamalarında geleneksel erkeksi normlar agresif olma, mantık, rekabet, hırs, işte başarıya odaklanma, bireysel nitelik ve materyal başarıyı çok önemli gören niteliklere odaklanmış görünmektedir. Bu normlar işi tüm açılardan (işe alım, terfi süreci, ödül tanımları, işletme yapısı ve koordinasyon) etkilemiştir. Aynı zamanda bu normlar, kadını *öteki* olarak tanımlayarak, çalışma yaşamındaki varlıklarını etkilemiştir (Itzin ve Newman, 1995).

Cinsiyet ayrımcılığı örgütsel alanda varlığını sürdürmekte ve bu durum örgüt kültürünün bir bileşeni olarak yer almaktadır. Örgüt kültürü içerisinde yer alan cinsiyet ayrımcılığı kadının çalışma hayatındaki yerini formel ve informal yollarda etkilemeye devam etmektedir. Sosyal kapanma olarak adlandırılan bu durum, erkek egemen zihniyetin kendisi dışında kalanları engelleyerek egemenliğini pekiştirmesi olarak ifade edilmektedir.

Örgütsel cinsiyet, örgütsel yapı ve cinsiyet arasındaki ilişkileri ifade eden bir kavramdır. Mills'e göre (1996) dört temel özelliği barındırmaktadır. Bu özellikler aslında feminist temelde tartışılan konuları kapsamaktadır. Biyolojik ayrım sürekli üretilmekte, toplumsal cinsiyetin belirlediği rol paylaşımları örgüt içerisinde sürdürülmekte ve erkeksi değerleri içeren iletişim ve söylem durumlarının sürekliliği devam etmektedir.

Erkek normları karar oluşturmaya yönelik yetkinliklerde etkin olmakta ve kadınları karar almaya yönelik işlevsel pozisyonlardan uzaklaştırmaktadır (Asplund, 1988). Kadınların üst pozisyonlara yükselmesini engelleyen bu durum, örgütsel ve toplumsal kültürün yansıması olarak varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle kadına yönelik etik-dışı davranışların kültürle (hem örgütsel hem toplumsal) iç içe geçtiğini söyleyebilmek mümkündür. Örneğin iş yerinde cinsel taciz üzerinde yapılan çalışmalar, tacizin tipi ve tekrarlanma sıklığı ile örgütün yapısı arasında bağlantı olduğu varsayımını desteklemektedir (Mills, 1996). Bunun dışında çalışma ortamında yer alan birçok erkek ikincil konumda yer alan kadınların genellikle cinsel olarak ta elde edilebileceğini (Nicholson, 1996), bazı durumlarda ise örgütlerin kadının cinselliğini kullanabilecek yollar ürettiği görülebilmektedir (Mills, 1996).

Yukarıda vurgulandığı gibi, örgütlerde kadına yönelik ayrımcılığın birbiri içine geçmiş ve toplumsal cinsiyeti içeren birçok faktörü bir arada barındırmaktadır. Temelde erkek egemen yapıların tetiklediği bu ayrımcılık unsurları, örgütsel yapıda bir değişimi gerekli kılmakta ve kadının çalışma yaşamındaki varlığını yadsımayan uygulamalar gerektirmektedir. Çalışmanın başından beri üzerinde önemle durulan konu, kadınların sahip olduğu değerlerin örgüt yapısı ile uyumlaştırılması gerektiğidir. Örgüt içerisindeki etik-dışı davranışlar, örgüt kültürü ve ikliminden etkilenmesinin yanında farklı

şekillerde ortaya çıkmaktadır. Kadına yönelik ayrımcılığı yansıtan bu durumların hangi alanlarda ve ne şekilde ortaya çıkabildiği daha sonraki tartışmalarda ortaya konmaya çalışılacaktır.

### **2.7.2. Psikolojik taciz (Mobbing) ve cinsel taciz**

Günümüzde oldukça sık karşılaşılan ancak ne olduğu pek bilinmeyen bir kavram olan psikolojik taciz, toplumsal yaşantının olduğu her alanda karşımıza çıkmakta ve üzerinde durulmadan günlük bir olay olarak algılanmaktadır. Üretim sürecinde, insanın bir faktör olmasından, ruh hallerini, eğitimi, sosyal şartlarını ve kültürel yapısını içine alan faktörleri temel alan yapılanmaya geçiş, örgütlerde bu gibi kavramların ele alınmasını sağlamıştır. İlk olarak Heinz Leyman tarafından kullanılan psikolojik taciz kavramı, temel olarak çalışanlar arasında uzun dönemli ve düşmanca saldırıları ifade etmektedir (Leyman, 1996:168).

Psikolojik taciz; çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılamayı içermektedir (Tutar, 2004: 11). İşyerinde fiziksel, psikolojik, duygusal, sözel veya cinsel istismar, düşmanlık, korkutma ya da cinsel tacizi içermektedir (Hoel ve diğerleri, 2001; MacIntos ve diğerleri, 2010). Psikolojik tacize uğrayan kişiler üzerinde sistematik baskılar yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla bu kişilerin performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek işten ayrılmalarını sağlamak gibi değişik şekillerde ortaya çıkmaktadır (Çobanoğlu, 2005:21–22). Bir davranışın psikolojik taciz olarak tanımlanabilmesi için sistemli ve planlı olması, uzun süre devam etmesi ve kişiyi yıldırmaya yönelik davranışlardan oluşması gerekmektedir (Brown ve Smith, 2008:132).

Oldukça karmaşık bir yapıda görünen psikolojik tacizin oluşumunu tek bir neden üzerine bağlamak ya da bunun nedenlerinin neler olduğunu tam olarak ortaya koyabilmek oldukça zordur. Davenport ve diğerlerinin (2005:57) yaptığı çalışmaya göre psikolojik tacizi beş bileşen yoluyla açıklayabilmek mümkündür. Bunlar; psikolojik taciz uygulayıcısının ruhsal durumu ve içinde bulunduğu şartlar; mağdurun duygusal



durumu ve içinde bulunduğu şartlar, örgütün kültür ve politikaları ve örgüt dışı faktörlerdir.

Psikolojik tacizin örgütlere etkisinin iki açıdan inceleyebilmek mümkündür. İlk olarak, psikolojik tacizi yaşayan kişinin üzerinde yarattığı etkilerden bahsetmek gerekmektedir. Psikolojik tacize uğrayan kişilerin yaşadıkları sıkıntılar ekonomik, sosyal ve sağlığa dayalı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bireyin iş olanaklarını, ekonomik hayatını ve ailesini etkileyen bu durum, çalışma yaşamındaki herkes için geçerli olabilmektedir. Çalışma hayatında, herhangi ayırım gözetmeksizin herkesin karşılaşabileceği bu durum kadınları nasıl etkilemektedir? Bu soruya odaklanabilmek için daha sonra psikolojik tacizin hangi unsurlarının kadınları etkileyebileceği tartışılacaktır.

Örgüt açısından değerlendirildiğinde, örgüte ve çalışma arkadaşlarına güvenmeme, iş tatmininin azalması, performansının düşmesi ve işten ayrılması gibi durumların yaratabileceği problemlerin büyük olabileceğinin göz önüne alınması gerekmektedir. Bu durum, bireyin toplumla ve örgütle ilişki ağı içerisinde olduğunu ve bu nedenle bu ilişkilerin güvenli ve adaletli yürütülmesi gerektiğini belirten ilgi etiği yaklaşımını oldukça olumsuz etkilemektedir. Psikolojik tacizin örgütlere yüklediği maliyetlere yönelik örnekleri şu şekilde belirtebilmemiz mümkündür (Kırel, 2008:66-67): hastalık izinlerinin artması, iş tatmininin düşüşü ve yabancılaşma, devamsızlıkların artması, şikâyetler ve yaşanan haksızlıkların önüne geçilebilmesi için hukuki yolların kullanılması, gönüllü ya da gönülsüz iş değiştirme ve buna bağlı olarak iş gücü devrinin artması.

Kadınların, erkelere kıyasla psikolojik tacizi kasıtlı ve içsel rekabetle ilgili görebildiği; erkeklerin ise stresin kasıtlı olmayan sonuçları olarak görebildiği belirtilmektedir. Kadınların psikolojik tacizi bildirmelerinin birkaç açıklaması olabilir. İlk olarak, kadın iş hayatındaki yönetim pozisyonlarında yetersiz temsil edilmektedir. Bu yüzden negatif hareketlere daha fazla maruz kalıyor görünmekte ve kendilerini korunmasız hissetmektedir. Bu durum, kadınların kötü davranışları tanımlamak için psikolojik taciz ismini kullanmakta erkeklerden daha istekli olmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda, kadınların psikolojik taciz için düşmanca davranış gösterenleri görme eğiliminde

olduğunu, erkeklerin ise bunu zayıf mağdur açısından tanımladıkları söylenebilmektedir. Erkekler, psikolojik taciz uygulayanların yaptıklarını daha çok kişisel hata olarak değerlendirmektedirler. Kadınların psikolojik tacizi rapor etmelerinin nedeni; negatif davranışa maruz kalma oranlarının yüksekliği, kendini savunabilmeleri konusunda zayıf hissetmeleri ve psikolojik taciz olarak negatif deneyimleri sınıflandırmadaki isteksizliğin bir sonucu olarak algılanmaktadır. Bu açıklamaların tümü, gücün cinsiyet algılarını etkilediğini belirtmektedir (Salin, 2003).

Örgütlerde psikolojik tacizin bir uzantısı, cinsel tacizdir ve örgüt içerisinde çalışan kadınları en çok konunun bu boyutu etkilemektedir. Son yıllarda, cinsel taciz konusu farkındalığı artan ve üzerinde durulan bir konu olmuştur. Örgütlerde konunun önem kazanmasının nedeni, örgüte yüklediği maliyet ve zorunluluklardan kaynaklanmaktadır. Araştırmacıların da konuya farklı açılardan bakmaları ve verilerle genel durumu ortaya koymaya çalışmaları konunun önemini arttırmıştır. Geçmişten günümüze kadar yaşanan bu durum, kadınların toplumda farklı konumlarının olması, çalışma hayatında yer almaları, toplumsal değişimler gibi birçok faktörden etkilenecek, kadının kendi kimliğine sahip çıkarak gerçekleştirdiği bir karşı çıkış halini almıştır. Fakat günümüzde bile cinsel tacizin ifade edilmesi güçtür. Neden bireyler bu konuda ve bu durumun ortaya çıkarılmasında sessiz kalmaktadırlar? Burada toplumsal önyargılar ve kadına yüklenenler nedeniyle bir sessiz ve desteksiz kalış söz konusu olabilmektedir.

Cinsel taciz nedir? Kaç kadın cinsel taciz deneyimini yaşamaktadır? Bazı kadınlar diğerlerine kıyasla cinsel tacizin farklı tiplerini kabul etmekte midir? Bazı işler ya da örgütsel çevre cinsel tacize daha yatkın mıdır? Toplumun hukuki düzenlemeleri yeterli midir? (Gruber, 1992:448). Cinsel tacizle ilgili sorulması gereken birçok soru bulunmaktadır. Araştırmacıların da üzerinde durduğu gibi cinsel taciz konusunda bir tanım birliğine varılamamıştır. Fakat aşağıda vurgulayacağımız gibi genel bir resim çizmek mümkündür.

Cinsel taciz, genellikle kadınlara yönelik olmakta ve doğrudan cinsiyetçi bir bakışı içermektedir. Bu durumun arkasında, kadına karşı cinsiyet ayrımcılığını sistematik hale getiren tarihi ve kültürel nedenler bulunmaktadır. Erkekler aktif olarak katıldıkları

toplumsal yaşamda güç ve zenginliğin, kadınlar ise ekonomik anlamda erkeğe bağımlılığın ve pasifliğin simgesi olarak görülmüşlerdir (MacKinnon, 1979: 116-118). MacKinnon çalışmasında cinsiyetler arasındaki güç kavramına odaklanmış ve cinsel tacizin bu gücü vurgulayıcı unsur olarak görüldüğünden bahsetmiştir.

İşyerinde cinsel taciz davranışı, bir çalışanın bir başka çalışanı cinsel yönden tehdit etmesi, hakaret etmesi veya taciz edildiği hissini verebilecek, onun işteki verimliliğini ve etkinliğini olumsuz olarak etkileyebilecek, iş güvenliğini ortadan kaldırabilecek, çalışma isteğinin düştüğü bir çalışma ortamına yol açacak, tekrar edilen ve istenmeyen sözel ve fiziksel olarak yapılan cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı cinsel konuşmalar ve cinsel ayırım güden sözler olarak tanımlanabilir (Arslan ve Vasilyeva, 2003: 461). Cinsel taciz deyimi, sözel tacizden, fiziksel tacize olarak adlandırılan dokunma ya da okşamalara ve ırza geçmenin değişik biçimlerine kadar cinsel şiddet biçimlerinin tümünü kapsamaktadır (İlkkaracan ve diğerleri, 1996; Güngör, 1999).

Eşit İstihdam Fırsatları Komisyonu'nun (EEOC) 1980 yılında yaptığı cinsel taciz tanıma göre, ([www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov), Erişim 6.12.2010)<sup>2</sup>;

Cinsiyetinden dolayı bir kişiyi (bir başvuru sahibi veya çalışanı) taciz yasalara aykırıdır. Cinsel taciz ya da istenmeyen cinsel yakınlaşmalar, cinsel ihtiyacı gidermek için yapılan istekleri ve cinsel içerikli diğer sözlü veya fiziksel unsurları içerebilir. Ancak taciz, cinsel temas zorunluluğu olmadan bir kişinin seks hakkındaki saldırgan ifadelerini de içerebilir. Örneğin, genel olarak kadınlar hakkında saldırgan yorum yaparak bir kadını taciz etmek yasaktır. Cinsel taciz kurbanları kadın veya erkek olabileceği gibi, tacizci de erkek veya nadiren kadın olabilir. Tacizci, mağdurun yöneticisi, başka bir bölüm yöneticisi, çalışma arkadaşı veya müşteri gibi işyeri dışından başka biri olabilir.

Cinsel tacizin tanımını yaparken iki çeşit arasındaki ayırım yapılmaktadır. Bunlardan ilki, düşmanca çevre (hostile environment), ikincisi ise *quid pro quo* yani *bir şeye karşılık bir şey istemektir*. Bir şeye karşılık bir şey isteme, genellikle yöneticilerin

---

<sup>2</sup> [http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual\\_harassment.cfm](http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm), Erişim: 6.12.2010

örneğin terfi karşılığında karşı cinsten böyle bir talepte bulunmasıdır. Düşmanca çevre ise, cinselliği temel alarak yapılan sözlü ya da bedensel hareketlerden oluşmaktadır. Bu durum işletme içerisinde yaygınlaşarak önüne geçilmesi zor hale gelebilir (Boatright, 1997:214).

Cinsel taciz farklı şekillerde meydana gelir. Buna yönelik örnekler, yapılan tanımlamalar –hepsini kapsamasa da- aşağıdaki gibidir: (<http://fhdafiles.fhda.edu/downloads/diversity/Def.ofSexualHar.pdf>, Erişim 6.12.2010)

1. İşyerinde düşmanca çevre yaratma ya da imalarla (sözel, fiziksel ve/veya görsel kontak kurarak) cinsel tacizde bulunma.

- Yazılı biçimde; imalı ya da müstehcen mektupları, notları ve davetleri içerebilir.
- Sözlü biçimde; aşağılayıcı yorumları, şakaları, küçük düşürücü lakapları içerebilir.
- Fiziksel biçimde; tecavüz, taciz, sıkıştırmaları içerebilir.
- Görsel biçimde; taciz edici şekilde gülümsemeleri ve beden dilini, cinsel imalı obje, resim, karikatür ya da posterleri içerebilir.

2. Taciz edilen kişi aşağıdaki bir ya da birden fazla yolla tacize uğrayabilir:

- Okşama, sarılma, sürtünmeye maruz kalma yoluyla tacize uğrayabilir.
- Kişinin kıyafetleri ya da vücudu hakkında kötü imalarda bulunulabilir, cinsel aktiviteleri ima eden ya da önceki cinsel deneyimlerini içeren dedikodulara maruz bırakılabilir.
- İstenmediği belirtildiği halde karşı tarafın cinsel talep beklentisi devam edebilir.

3. Misilleme yaparak veya tehdit yoluyla taciz etmek ya da tacizci davranışı reddetmeyi izleyen durumlarda ima yoluyla korkutmak.

4. Tacize uğrayanın durumu rapor etmesine karşı misillemeye bulunmak ve kişiyi korkutmak.

5. Statüsünün vermiş olduğu gücü kötüye kullanarak çalışanın kariyerine müdahale etmek ya da kötü etkilemek, örneğin; işten atmakla tehdit etmek, terfi almasını veya ödüllendirilmesini engellemek, deneme/staj dönemlerinde hatalı ya da başarısız olarak değerlendireceği ile tehdit etmek, iş çevresinde zorlayıcı cinsel davranışları açık ya da örtülü olarak belirtmek.

Cinsel tacize işlevselci açıdan bakan modellere göre; bir davranışın cinsel taciz olabilmesi için zihinsel süreçlerin de dikkate alınması gerekmektedir. Resmi bir ilişki barındıran, her türlü yaklaşımı ya da cinsel eylemi cinsel taciz olarak tanımlayamayabiliriz. Bu anlamda cinsel taciz ve taciz içermeyen cinsel ilişki birbirine çok benzer biçimlerde gerçekleşebilir. Bu iki durumu birbirinden ayıran eylemlerin arkasındaki zihinsel süreçler, tutumlar, eğimlerdir ve deneyimlerdir. Bir durumu cinsel taciz olarak tanımlayabilmek için davranışsal bir betimlemeye gereksinim vardır. İşlevselci bakış açısına göre daha önce belirttiğimiz eğilimlerin, tutumların ve deneyimlerin bir davranışı cinsel taciz olarak tanımlamakta gerekli olduğu yaklaşımımızın doğru olduğunu göstermekle birlikte önemli olan, zihinsel arka planın son gözlemde nasıl bir davranışa dönüştüğüdür. Bu yaklaşım 1-taciz ve cinsel taciz arasındaki ilişkiyi göstermekte, 2- cinsle tacizi meşru cinsel ilişkiden ayırmakta, 3- cinsel tacize dair politika geliştirilmesi için yol gösterebilmektedir (Doods ve diğerleri, 1996).

Sosyo-kültürel açıdan yaklaşıldığında; erkek egemen değerlerin hâkim olduğu yapılarda bunun kaçınılmaz olarak varlığı üzerinde durulur. Bu model, yukarıda MacKinnon'un savunduğu güç eşitsizliği vurgusuna dayanmaktadır. Toplumların kültürel analizlerini yaptığı çalışmada Hofstede (1980) güç mesafesini önemli bir unsur olarak ortaya koymuştur. Güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde (örneğin Türkiye ve Hindistan'da) kadınların iş yaşamında erkelerden daha az etkin olmaları nedeniyle cinsel tacizle karşılaşmaları kolay olmakta ve işyerlerinde cinsel tacize karşı koymada zorluklar yaşamaktadırlar. İşsizliğin yüksek olduğu ülkelerdeki işi kaybetme korkusu,

kadınları örgüt hiyerarşisinde güçlü bir konumda olan yöneticiyi şikâyet etmekten alıkoyabilir (Wasti ve diğerleri, 2000). Bir diğer açıdan bakıldığında, çalışma ortamında güç eşitsizlikleri de cinsel taciz davranışlarını etkilemektedir. Yine de bu durum, toplumun kültürel değerlerinden bağımsız düşünülemez. Bir toplumda erkek egemen bir yapı hâkim olduğunda, iş yerlerinde bu durumun farklı olabileceğini söylemek pek mümkün değildir.

Cinsel tacizin örgüt açısından sonuçlarına odaklandığımızda, bir örgütte meydana gelen cinsel tacizin; çalışanların sağlığını olumsuz etkilemesine (Fitzgerald, 1993; Schneider ve diğeri, 1997); iş tatminin düşmesine (Gruber, 1992; Schneider ve Swan, 1994); iş performansının düşmesine, iş kaybetmesine ve kariyer ilerlemesinden yoksun kalmasına (Gutek, 1985; Coles 1986) neden olduğu belirtilmektedir. Bu ağır maliyetler nedeniyle örgütlerde cinsel tacizi engelleyecek mekanizma ve politikaların oluşturulması gerekmektedir.

Bunun için ilk olarak cinsel tacize yönelik politikaların oluşturulması gerekmektedir. Bu politikaların etkin ve engelleyici şekilde oluşturulması, örgüt içerisinde meydana gelen olayların etkin bir şekilde cezalandırılması gibi unsurları içerebilmektedir. Daha sonra bu politikalar çalışanlara iletilmeli ve çalışanların bu gibi durumlarda neler hissettikleri diğer çalışanlara aktarılabilmelidir. Örgüt içerisinde oluşturulan etik kodların, bu konudaki duyarlılığı içermesi gerekmektedir. Böyle durumlarla karşılaşan bireylerin neler yapabileceği açıkça ortaya konmalı ve bu gibi davranışların sonuçlarının ne olabileceği de açık bir şekilde belirtilmelidir (Boatrgiht, 1997:218).

Feminist teorisyenler, oldukça uzun bir süredir, gücün gösterisi olan cinsel saldırılar ve cinsel ödül isteğinin ötesinde egemenliğin altında yatan motivasyonu tartışmışlardır (Lim ve Cortine, 2005:484). Cinsel tacize yönelik kanunların oluşturulması, kültürel değişimlerde eşit duruma gelmek isteyen feminist teorisyenleri oldukça ilgilendirmektedir. Cinsel tacize yönelik yasaların belirlenmesinde özellikle feminist orjini dikkate almak gerekmektedir. Feminizmin amaçlarından biri, kadının iş yerindeki deneyimlerine yönelik hareketlerin adaletli bir noktaya getirilmesidir (Chamallas, 1993:37).

Örgütlerde Weberian varsayımlar, süreçsel olarak bağımsızlıkları kapamış ve sevgi, aşk ve ilgi göstermeyi bürokrasiyi yoldan saptıracak rasyonel olmayan elementler olarak görmüştür. Cinsel taciz üzerine araştırma yapanlar, cinsel tacizin kadına yönelik cinsel bir etiketleme olmadığını, kadına zarar vererek erkek egemen iş gücü dışına itmeye çalışarak onları erkek egemen dünyadan uzaklaştırmaya çalıştığını ileri sürmektedir. Radikal feminist olarak anılan MacKinnon ve Dworkin'in çalışmalarının ortak noktası, iş yerinden cinsel tacizi yok etme ve ayrımcılıkla savaştırmaktır (Williams ve diğerleri, 1999:73). Bu nedenle öncelikle, iş yerinde kadının sahip olduğu olumsuz imajın değiştirilmesi gerekmektedir.

İş yerinde cinsel taciz gibi bazı etik görüşler, çoğu kadın ve erkek tarafından farklı bakış açılarıyla değerlendirilmektedir. Kadın ve erkeklerin etiksel olarak farklı bakış açılarına sahip olduğu daha önce feminist etik konusunda vurgulanmaya çalışılmıştır. Bu nedenle, bu farklılıkları ortaya koyabilecek ve tarafların birbirlerini anlamasını sağlayabilecek yaklaşımların geliştirilmesi oldukça önemlidir. Toplumsal farkındalık ve kadınların eşitlik mücadelesi, örgütlerde ve toplumlarda cinsel tacizi engellemeye ya da azaltmaya yönelik bazı adımlar atılmasını sağlayabilmiş fakat bu konu hem toplumda hem de örgütlerdeki varlığını sürdürmüş ve güç hiyerarşisindeki egemen erkekler tarafından bu gücün gösterisi olarak görülmeyle devam etmiştir.

Adalet ve ilgi etiği, etiğe karşıt yaklaşımları tanımlamaktadır. Fakat cinsel tacize bakışta nasıl bir farklılık olmaktadır? Şimdi ilgi ve adalet etiğinin cinsel tacize nasıl odaklandığı üzerinde durmamız gerekmektedir. Cinsel tacizin içerisinde yer alan ve daha önce bahsettiğimiz düşmanca iş çevresi, adalet etiğinin nesnel, bireysel ve otonom karakteristikleriyle yakından ilgili olabilmektedir. Adalet ve doğruluk yaklaşımı (özellikle John Rawls'ın adalet hakkındaki görüşleri) cinsel tacizde önemli bir figürdür. Araştırmacılar, cinsel taciz yoluyla kadının *eşit fırsatlarının* reddedilmesine karşı çıkmaktadır. Bir adalet etiği, eşitliğin öneminin üzerinde durur. İlgi etiği ise eşitlik ilkelerini destekler. Mağdurların çekindiği, tacizci bir çevredeki katılımcıların duyarsızlığıdır. Birine karşı kötü bir şeyler yapmak, diğerinin özgürlüğü, otonomisi ve bağımsızlığını açıkça tehlikeye atabilir. Kişinin öncelikli saygısı, bir başkasının bakış

açısından gördüğümüz haksızlıklara karşı duyarlı olmaktır. Bir diğer kişiyi ya da mağduru onaylamamızın boş ya da yanlış olduğunu düşünmek, onun otonomisine saygısızlıktır. Cinsel olarak düşman çevre, istenmeyen ve kötü bir durumdur. Bireyin otonomi ve namusu saygı değeri olarak görülmelidir. Cinsel taciz, ahlaki olarak kötüdür; çünkü çeşitli açılardan bireyin özgür seçim hakkına zarar vermekte, mağdurun eşitlik ilkesine önem vermemekte ve bireyin haysiyetine saygı göstermeyi zedelemektedir (White, 1998: 13).

İlgi etiği düşmanca çevreyi nasıl karakterize etmektedir? Yorumlar, şakalar, flörtler, imalı bakışlar ve randevu istekleri gibi hareketler nasıl açıklanabilir? İlgi etiğinin ortaya koymak istediği zarar nedir? İlgi etiğinde birey, içinde bulunduğu toplumla ağlar ya da ilişki ağları yoluyla bağlantılıdır. Dünyada insanların sahip olmak istediği güvenlik ve konfor hissi, başka isteklerinden ayrılamaz ve diğerlerine oldukça yakındır. Bu nedenle, diğerlerine ve diğerlerinin ihtiyaçlarına yardım eden bir kişi, ahlaki olarak iyi bir insandır. İlgi etiğine göre ahlaki olarak iyi bir insan güvenilir, sağlam ve tehditkar olmayandır (White, 1998:14). Cinsel tacizde düşmanca çevre, ahlaki açıdan oldukça problemlidir. Mağdurun tepkisi, cinsel tacizin ciddiyeti, duygusal geçmişi, kendisini nasıl tanımladığına bağlı olarak farklılaşmaktadır. Erkeğin, kadının özelliklerine göre hoş olmayan göndermeler yapması, kadının bu durumdan rahatsız olmasına yol açacaktır. Bu durum kadın ve erkeğin etkileşiminde olumsuzluğa yol açacak ve ilişki ağını bozacaktır. Toplumun cinsel ayrımcılık gelenekleri ve kadının aşağılık olduğu inancı, bu etkileşimin etkin bir şekilde yapılamamasına neden olacaktır.

Güven, ilgi etiğinin merkezindeki görüştür. Kişinin diğerleriyle bağ ve ilişki ağlarını yürütebilmesi, güven duygusuna bağlıdır. Eğer kişinin bağlantısı tehdit edilirse, bu ilişki ağlarının yeniden kurulması ve güven duygusunun sağlanması oldukça zor olacaktır. Aynı zamanda cinsel taciz, mağdurda duygusal zararlara yol açarak, ilgi etiğinin temelindeki değerlerin bozulmasına neden olacaktır. Bir toplumda güven duygusunun kaybolması, bireysel ilişkileri olumsuz etkileyecek ve ahlaki olarak kötü yargılanan şeylerin engellenmesi zorlaşacaktır. Örgütsel açıdan yaklaşıldığında da durum böyledir.



Örgütlerde kadına yönelik etik-dışı davranışlar, cinsel taciz ile sınırlı kalmamaktadır. Bundan sonraki kısımda, kadınların iş yerinde yükselmelerinin önüne geçen önemli faktörlerden biri olan cam tavan kavramı üzerinde durulacaktır.

### 2.7.3. Cam tavan

Kadınların üst yönetim seviyelerine yükselebilmesi için aşması gereken cinsiyete dayalı birçok engel bulunmaktadır. Bu engellerden biri olan *cam tavan* kavramı, örgütsel ve toplumsal önyargılar tarafından oluşturulan, kadınların yetkinliklerine ve başarılarına bakılmaksızın üst yönetim seviyelerine ulaşmalarını engelleyen görülmeyen, yapay duvarlardır (Wirth, 2001: 4-5). Bu durum, işletmelerdeki belirli niteliklere sahip insanların etkili bir şekilde kullanılamamasına ve buna bağlı olarak motivasyon, işten ayrılma, adalet ve güven algısının düşmesi gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Cam tavan konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, kadınların üst yönetim seviyelerine ulaşmalarını engelleyen unsurların sınıflandırılmasının farklılaşabildiği görülmektedir. Fakat konuya genel bir çerçeveden yaklaşıldığında, kadınların yaşadıkları engellerin bireysel, örgütsel ve toplumsal açılardan kaynaklanabildiğini söylemek mümkündür (Dreher, 2003: 542).

Bireysel engeller; iş-aile çatışması ve kadınların kişisel tercih ve algılarından oluşmaktadır. Kadınların ev içi sorumluluklarını, iş sorumluluklarından önce tutması kariyer ilerlemelerini etkileyen en önemli unsurlardandır. Kadınların aile içerisindeki sorumlulukları hâlâ varlığını sürdürmekte fakat toplumsal dönüşümlere bağlı olarak bu sorumlulukların bir kısmı eşler arasında paylaşılabilir. Geleneksel anlayışa sahip olan kadınlar, erkeklerle aralarındaki sorumluluk alanların farklılığını vurgulayarak, ailenin kadının en büyük rolü olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu yüzden ev hanımı olmayı ya da *kadın işi*, *pembe iş* gibi kavramlarla ifade edilen işlerde çalışmayı ailenin maddi ihtiyaçlarına yardım olarak görmektedirler. Modern olarak adlandırılan kadın modelinde ise annelik ve eş rollerinin yanında kariyer de yapılabileceği savunulmaktadır. Geleneklere dayalı cinsiyetçi iş bölümünü sorgulayarak kendilerini geliştirebilecek alanlara yönelmekten çekinmemektedirler. Yine de, kadınların ev içi sorumluluklarına yönelik ilgilerini kaybetmediklerini söylemek mümkündür. Sadece bu

rolün yanında sosyal rollerine de önem vermeye başlamışlardır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

Bu toplumsal yargıların dışında kadınların toplumsal cinsiyet kalıbı içerisinde kendilerine yönelik algıları da kadın yönetici sayısının azlığının bir nedeni olarak açıklanabilir. Yapılan bir çalışmada, ücretli bir işte çalışmayan kadınların, çalışmama nedenlerini küçük çocuklara bakma zorunluluğu, ailedeki erkeklerin izin vermemesi ve iş bulamama olarak gösterdiğini ortaya koymuştur (Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004:1-114). Bir anlamda kadınların iş-aile yaşamında denge kuramama korkusunun iş bulma ve yönetici olmada etkin rol oynadığı söylenebilmektedir. Bu durum kadınların kendilerine yüklenen toplumsal cinsiyet kalıplarına yönelik algılara dayalı olarak, yöneticiliğin kadınlara göre olmadığını ya da bir erkek yönetici ile çalışmanın daha kolay olabileceğini düşündüklerini belirtebilmektedir.

Çeşitli kültürel güçler, iş-aile rollerinin kutuplaşmasını üretmektedirler. Tarihsel olarak, kadının çalışma ve aile rolleri öncelikli olarak erkek egemen güç yapıları tarafından tanımlanmış, bu durum kadının iş performansının değersiz ve prestijsiz olmasına neden olmuştur (Raabe, 1996). Yapılan çalışmaların ortaya koyduğu gibi kadınlar tam zamanlı çalışma saatlerinin dışında, ev hayatında da çalışmaya devam etmektedirler (Barnett ve Rivers, 1996; Moen ve Yu, 2000). Bu nedenle kadınlar, kendilerini iki tam zamanlı iş yürütüyor bulmaktadır. Bu iş yükü çoğu zaman gerilim, stres ve her iki işinden de tatmin olmamalarına yol açmaktadır (Moen, 1992). Son zamanlarda erkeklerin çocuk bakımı ve ev işlerinin sınırlı bir kısmına katılmaları, kadınların taşıdığı bu yükün ağırlığını bir nebze azaltabilmektedir.

Bakker (2000) çalışmasında bu durumu *kariyer ve çocuk arasında ikili hayat perspektifi* olarak tanımlamıştır. Kadın ya kariyer ya da çocuk (ya/ya da) durumlarıyla karşılaşmasına rağmen, evlilik ve/ve de çocuk durumu erkekler için geçerli olmakta, hem kariyer hem de evlilik ve çocuk durumunu uyumlaştırabilecek koşullara sahip olduklarını düşünmektedirler. Burada vurgulanması gereken bir diğer nokta, kadınların hayat döngüsü örüntüleri ve çocuk sahibi olmalarının üst yönetime ulaşmalarına yönelik hayat döngülerine ters düştüğüdür (aktaran Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004).

Toplumsal açıdan konuyu ele aldığımızda, kadınların giderek daha fazla sayıda iş hayatına katılmalarına rağmen toplumlardaki aile yapısının bu değişimle orantılı bir şekilde ilerlemediği görülmektedir (Breewster ve Padavic, 2000; Gerson, 1998). Toplumlardaki değişimin uzantısı olarak ortaya çıkan çekirdek aile kavramında, erkeğin sorumluluklara katılımı artmış fakat kadın iş hayatında tam zamanlı çalışan olsa bile hala öncelikli sorumluluğu ev ve çocuk bakımı olarak görülmüştür (Bond ve diğerleri, 1998; Moen, 1992).

Toplumda kadınların yönetici olmalarını etkileyen bir diğer unsur toplumsal önyargılardır (Bedük 2005, s. 12-113). İş dünyasında egemen olan erkek egemen yapı, erkek egemen cinsiyet stereotiplerini üretmekte ve iş dünyasında yer alan kadınları bu stereotipleri uygulamaya zorlamaktadır. Bu nedenle kadın yöneticiler erkeklerden daha az nitelikli görünmektedir. Cinsiyete yönelik bu tip önyargılar, kadın yöneticilerin seçim, yerleştirme ve terfilerinde psikolojik engeller yaratmaktadır (Fullagar ve diğerleri, 2003:93-107). Sakallı-Uğurlu ve Beydoğan'ın (2002, s. 647-656) patriyarşi, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyetin yöneticilere yönelik tavırları nasıl etkilediğine yönelik araştırmasında, toplumsal önyargıların kadınlara yönelik tavırları olumsuz etkilediğini belirlemiştir.

Kadınların yönetici olmalarını engelleyen bir diğer toplumsal faktör ataerkilliktir. Yüzyıllar boyunca her toplumda kadın ve erkek arasında ayırım yapıldığı gibi, yine her toplumda ataerkil aile ve toplum yapısının egemen olduğu bir gerçektir. Kadın ve erkek arasında cinsiyet ayrımının bütün toplumlarda bir rol ayrımına yol açtığı, bu rol bölüşümü nedeniyle kadının ev ve özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise toplumda evin ekmeğini kazanan, aile gelirini temin eden, kararlarda söz sahibi olan bir güç olarak etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Bir diğer ifade ile üretim işlevi erkeğe, üreme ve ev işleri kadına aittir. Kadının eğitim, çalışma ve çalışmasının karşılığını alması toplumsal ekinliklere katılması hep *kadın* olduğu için engellenmiş ve sınırlandırılmıştır (Koray, 2000:211). Tüm ataerkil toplumlarda olduğu gibi ülkemizde de kadınların astı konumunda bulunmak ve onlardan emir almak, erkek çalışanlar için onur kırıcı olarak değerlendirilmektedir. Erkek çalışanlar dışında kadın çalışanların da kadın yöneticiler yerine erkek yöneticilerle çalışmak istediği görülmektedir. Bu nedenlerle, belirli

sektörlerde bulunan iş alanlarından bazıları özellikle *kadınlar için uygun alanlar* olarak toplumsal kabul görmüşlerdir.

Kadınların sahip olduğu dişil özellikleri temel alan önyargılarda varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Toplumda, erkeklerin bir kısmınca kadınlara yakıştırılan duygusallık, her zaman akılcı olmama, dar kapasiteli olup çok yönlü düşünememe, insancılık, pasiflik gibi özelliklerin, yöneticilikte olumsuz sonuçlar doğurabileceği şeklinde yanlış ve yaygın bir kanı vardır. Serinkanlılık, rasyonellik, çok yönlü düşünebilme, kararlarında örgütsel amaçları ön planda tutma, dolayısıyla örgütten insan, para ve ham madde girdilerini en verimli olacak biçimde mal ve hizmet biçimindeki çıktılarına dönüştürme faaliyetlerinde görülen niteliklerin ne yazık ki sadece erkeklerde bulunduğu gibi yanlış düşünceler hâlâ geçerliliğini sürdürebilmektedir (Demirci, 1997:75).

Bunların dışında, çocukların bakım problemi, kadının çalışma hayatına uygun olmayışı, eğitim, meslek, statü konularında uygun iş bulma güçlüğü geleneksel yapı içinde kadının çalışmasına yönelik eğilimin az olması, kadının çalışma yaşamına girmesini zorlaştırmaktadır (Ayaz, 1993:179). İşgücü piyasasının rekabetçi özelliği ve kadınların bu piyasaya ancak eğitim seviyesini yükselttikleri ölçüde girebildikleri yönünde de bir gerçeklik bulunmaktadır (Ecevit, 1993:24).

Araştırmaların ortaya koyduğu gibi, kadınlar toplumsal cinsiyetin yerleşmesi için uygulanan sosyalleşme sürecinde elde ettikleri kalıplara bağlı olarak kendilerini belirli noktalarda erkeklerin egemen olduğu alanlara yönelmekte isteksizleşmektedirler (Temel ve diğerleri, 2006:27-30; Soyseker ve Yılmaz, 2007: 2-10). Toplumsal cinsiyetin körüklediği bu olgu, kadınlar tarafından da erkek egemenliğini desteklemekte ve kadınların belirli alanlara girmelerini zorlaştırmaktadır.

Bireysel ve toplumsal açıdan değerlendirildiğinde bireyler, iş-aile baskısı, sosyal beklentiler, kişisel beklentiler ve değerler, inançlar ve rol ilişkisine dayalı kişisel fikirleri sosyalizasyon yoluyla içselleştirmektedir (Greenhaus ve Beutel, 1985; Gutek ve diğerleri, 1991). Toplum içindeki sosyalleşme sürecinde kız çocuklarının cinsiyete

dayalı yetiştirilme tarzı ve bunun kendileri tarafından içselleştirilmesi, kendilerini emir veren yönetici konumunda görmelerine engel oluşturmaktadır (Temel ve diğerleri, 2006; Soyşekerci ve Yılmaz, 2007). Ayrıca kadınlar erkeklerle eşit ölçüde rekabet edebilme yeteneğine sahip olduklarını düşünmemektedirler. Bu düşüncenin altında ise sahip oldukları kişilik özellikleri yatmaktadır. Duygusal, pasif, ılımlı ve işbirlikçi özellikler kadınlar tarafından yöneticiliğin önündeki engeller olarak algılanmaktadır. Bunun dışında toplumun taşıdığı nitelikler de bireylerin yaşantılarına yansımaktadır (Yang ve diğerleri, 2000). Örneğin bazı toplumlar kariyere daha fazla önem verirken bazı toplumlar da (Türk toplumunda olduğu gibi) aileye önem vermektedir. Bu durum bireysel ve topluluğa dayalı yaşam ve çalışma kültürü ile de açıklanabilir.

Konuyu örgütsel açıdan ele aldığımızda, kadınlara yönelik olumlu ayrımcılık ve eşit hakların yaratılmasına yönelik hukuki uygulamaların varlığına rağmen günümüzde büyük ölçekli işletmelerin üst düzey yöneticilerinin sayısında kadınların ağırlığının oldukça az olduğu söylenebilmektedir (Tzeng, 2006). Uluslararası araştırmalar, iş yapısının kadınlardan çok erkekler için öncelikli olduğunu göstermektedir (International Labour Organization 1998). Bu sebeplere bağlı olarak üst yönetim cinsiyetler açısından ayrıma uğramış, üst yönetim kültürü erkekler tarafından oluşturulmuştur. Çoğu durumlarda kadınlar ev sorumluluğuna sahip görülmekte ve yöneticilikten dışlanmaktadır (Sinclair, 1998). Yöneticilik zor bir çalışma alanı olarak görülmekte ve kadınların bu alana uygun olmadıkları düşünülmektedir.

Yönetimsel işlerde kalite ya da verimliliğe ulaşmanın zor yanı işe bağlılık sağlayarak çok zaman harcanmasını gerektirmesidir (Powell, 1993). Bu durum, kadınları erkeklerden daha fazla etkilemektedir. İşte çok fazla zaman harcanması, iş ve aile yaşantılarının dengelenmesini zorlaştırmaktadır. Fakat Wajcman'ın (1999) belirttiği gibi, organizasyonlar kadınlardan sadece iş gerekliliklerini yerine getirmelerini beklemektedirler.

Kadınların yönetim düzeylerine ulaşmalarına yönelik engellerden biri cinsel stereotiplerdir. Schein'in yaptığı çalışmada (1973-75) hem kadın hem de erkek yöneticiler, başarılı yöneticilerin özelliklerinin genellikle tipik olarak erkek modeli

olarak düşünüldüğünü belirtmişlerdir. Yönetici özelliklerinin kendine güven, liderlik yetenekleri, hırs, objektiflik, saldırgan güç kullanımı gibi unsurları içerdiği belirtilebilmektedir. Bunların dışında duygusal denge, tutarlılık ve analitik kabiliyet gibi önemli yönetsel özelliklerin erkeklerde olma olasılığının daha fazla olduğuna inanılmaktadır. Kadınlara karşı kişisel kararları etkileyen bu stereotipler nelerdir? Cinsiyet ayrımcılığının iki genel örüntüsü olduğunu belirtmek mümkündür. Bunlarda ilki, erkeklerin kadınlara kıyasla kariyerlerine yönelik büyük endişelerinin olması, ikincisi ise; kadınların iş ve aileyi dengeleyebileceklerine yönelik kuşku bulunmasıdır. Bu olumsuz algılar nedeniyle kadınların organizasyona bağlanamayacağı düşünülmektedir. Bu algıların, kadınların yönetici olmaları önündeki engellerin önemli bir unsuru olarak karşımıza çıkmasının yanında bu engellerin nasıl aşılabileceğinin de dikkate alınması gerekmektedir. Genellikle bu engelleri aşan kadınların maskülen tavır sergiledikleri yönünde bulgular bulunmaktadır (aktaran Cullen, 1990).

Kadınların yönetici olmalarının önündeki en önemli engel daha önce birçok kez vurgulandığı gibi aile yaşamının öncelikli görülmesidir. Bu nedenle, yönetim düzeyine gelmelerine de engel oluşturan iş-aile çatışmasını nasıl yaşadıklarını da açıklamak gerekmektedir. İş-aile çatışmasının üç önemli boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlardan ilki zaman temlidir. Bir role fazla zaman harcamak, diğer rolün ihmal edildiğine yönelik baskı yaratmaktadır. İkinci olarak iş-aile çatışmasının zorlayıcı olduğu ve kişinin bir rolündeki performansının diğer rolünü etkileyebilmesidir. Üçüncü olarak, davranış temelli çatışmada, iki alanda istenilen davranış örüntülerinin arasındaki uyumsuzluğu ifade etmektedir (Greenhaus ve Beutel, 1985). İş-aile çatışmasına yönelik çalışmalar genellikle rol teorisine odaklanmaktadır. Bu yaklaşımda çoklu rolle meşgul olan kişinin hayat tatmini ve psikolojik mutluluğunun olumsuz etkilendiği belirtilmektedir. Bazı çalışmalar, çoklu rol bağlılığının zihinsel ve fiziksel tükenmeye ve bunun dışında stresin artmasına yol açtığını belirlemiştir (Mui, 1992). Bunun tersine bazı çalışmalarda, çoklu rollerin ekonomik kaynakların artması, özgüven gelişmesi ve sosyal uyum gibi olumlu sonuçlarının olduğu vurgulanmıştır (Crosby, 1991; Moen ve diğerleri, 1995; Barnett, 1999). Son araştırmalarda, rol zorunluluğu ve rollerin artmasına yönelik ikilemler üzerinde durarak rol dengesi algısının tanımlanması ya da iş ve ailenin uyumlaştırılması, aile ve işi dengeleyen unsurların üzerinde durulması gibi

konulara odaklanmıştır (Pittman, 1994; Marks ve MacDermid, 1996; Marks ve diğerleri, 2001; Voydanoff, 2002). İş-aile uyumu için iş karakteristikleri, aile karakteristikleri ve bunların ikisi arasındaki ilişkilerin iyi yönetilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Cinsiyet farklılığı modelinde kadın ve erkek arasında var olan normatif farklılıkları varsayarak, ailenin hâlâ kadının alanı olarak görüldüğünü, iş yaşamının ise erkeğin alanı olarak görüldüğünü vurgulamak mümkündür (Ferree, 1990). Yapılan çalışmaların bir kısmında, evlenen kadınların iş-aile yaşamında öncelikleri aile olarak belirlediklerini ortaya koymuştur. İş endişeleri erkeklerde, aile endişeleri ise kadınlarda iş-aile çatışması yaratmaktadır (Voydanoff, 1988). Yapılan çalışmalar, kadınlarda iş-aile çatışmasının geleneksel rollerden kaynaklandığını ortaya koymuştur (Marks ve diğerleri, 2001; Barnett ve Hyde, 2001; Padavic ve Reskin, 2002).

İş, aile deneyimlerinde cinsiyet farklılıkları, iş-aile çatışmalarına yönelik araştırmalarda önemli yer tutmaktadır (Lewis ve Cooper, 1999). Günümüzde çoğu toplumlarda kadın için öncelikli olan ailesi içerisindeki sorumluluklarıdır. Kariyer ilerlemesi ve finansal bağımsızlık ikinci sırada yer almaktadır (Pines, 1989). Kadınlar kariyerleri için erkek meslektaşlarından daha fazla çaba harcamaktadırlar. Bazı araştırmalar, iş yerinde cinsiyet farklılıklarının iş-aile çatışmasında önemli olmadığını, liderlik stilleri, iş tatmini ve işle ilgili sıkıntıların benzerliğinin arttığını ortaya koymaktadır (Barnett ve Hyde, 2001). Diğer araştırmalar ise cinsiyetin ebeveynlik kimliğinin yarattığı psikolojik sıkıntılar olduğunu ve cinsiyetler arasında bu sorumlulukların boyutlarının farklılaştığını vurgulamaktadır (Simon, 1992).

Cinamon'un (2006) yaptığı araştırma sonucunda, iş-aile çatışmasının hem aile hem de iş yaşamında davranış ve duyguları olumsuz etkilediği bulunmuştur. Scheneer ve Reitman'ın (2002) çalışmaları, aile yapısına ve kadın ve erkek tarafından bu sorumluluğun paylaşılmasının kariyer ilerlemesine etkisine odaklanmaktadır. Friedman ve Greenhaus (2000), erkekler için evlilik ve çocuk sahibi olmanın yönetsel düzey ve kariyer tatminini arttırdığını; fakat kadınların evlenmelerinin ve çocuk sahibi

olmalarının yönetsel seviyelere ulaşma ve iş tatminini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

İş-aile çatışması, iş çıktıları (örneğin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti), aile çıktıları (örneğin evlilik ve aile tatmini) unsurlarıyla bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını (fiziksel sağlık şikâyetleri, depresyon, düzensizliklerin altında yatan nedenler gibi) olumsuz etkilemektedir (Greenhaus ve Powel, 2006; Judge ve diğerleri, 2006; Stoddard ve Madsen, 2007). İş-aile çatışmasının yayılması, çalışanların hayat kalitesini ve aile üyeleriyle ilişkilerinin kalitesini de olumsuz etkilemektedir (MacDermid, 2005). Moen'in (1992) yaptığı çalışmada, iki bireye sahip ailenin ev işlerini paylaşması ve tam zamanlı işlerini yerine getirmesinde sahip olunan sorumlulukların eşit paylaşılabilceğini söylemektedir. İş-aile ikileminin iş yükü boyutlarına odaklanan bu çalışma, bu yükü dağıtarak eşitlik getirmeyi önermiştir. Kadınların aile ve kariyer seçimlerinden birine odaklanmaları gerektiği algısının son dönemlerde ortaya çıkan aile dostu şirket yaklaşımıyla da dengelenebileceği bir başka öneri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların örgüt içerisindeki mesleki dağılımlarını etkileyen süreç, eğitim ve toplumsal örüntülere bağlı olarak şekillenmektedir. Çalışmada birçok yerde vurgulanan *kadın işi-erkek işi* ayrımı, mesleki dağılımları ve çalışma hayatında yer alış biçimlerini etkilemektedir. Bu nedenle mesleki açıdan ayrımcılık unsurunun ayrıntılı bir şekilde açıklanması anlamlı olacaktır.

#### **2.7.4. Mesleki açıdan cinsiyete dayalı ayrımcılık**

Cinsiyetler tarafından işlerin ayrıştırılması durumu insanlık tarihi boyunca kurumsallaştırılmış bir olgudur. Bu ayrım, hiyerarşik olarak bir sınıflandırmayı temel alarak erkekleri üst seviyelere kadınları ise alt seviyelere konumlandırmıştır (Hartmann, 1976: 137). İşgücünde meydana gelen cinsiyete dayalı ayrım sorunu süreklilik gösteren bir olgudur (Bielby ve Baron, 1986:759).

Temel olarak toplumsal değişimin kadınlar üzerine etkisi, cinsiyet rolleri üzerinde kültürel örüntülere bağlı olarak ilerlemiştir (Koptagel-İlal, 1995:97). Kandiyoti (1997)



yaptığı çalışmada, kadınların konumunu belirleyen temel öğelerin çocuk doğurma ve yaşlanma olduğunu vurgulamaktadır. Kadının üretimdeki yeri ne olursa olsun, katkısı büyük oranda yok sayılmakta ve uzmanlık gerektiren uğraşlarla, kamusal alandaki işler erkeklerin elinde olmaya devam etmektedir.

Yüzyıllar boyunca her toplumda kadın ve erkek arasında ayırım yapıldığı gibi, yine her toplumda ataerkil aile ve toplum yapısının egemen olduğu bir gerçektir. Kadın ve erkek arasında cinsiyet ayrımının bütün toplumlarda bir rol ayırımına yol açtığı, bu rol bölüşümü nedeniyle kadının ev ve özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise toplumda evin ekmeğini kazanan, aile gelirini temin eden, kararlarda söz sahibi olan bir güç olarak etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Bir diğer ifade ile üretim işlevi erkeğe, üreme ve ev işleri kadına aittir. Kadının eğitim, çalışma ve çalışmasının karşılığını alması toplumsal ekinliklere katılması hep *kadın* olduğu için engellenmiş ve sınırlanmıştır (Koray, 2000:211).

Belirli sektörlerde bulunan iş alanlarından bazıları özellikle *kadınlar için uygun alanlar* olarak toplumsal kabul görmüşlerdir. Ülkemizde kadınlar hizmet sektöründe memur, banka görevlisi, ebe, hemşire, odacı, hastabakıcı, hostes, sekreter, öğretmen, gişe memuru vs. gibi düşük ücretli, yükselmeye kapalı, yaratıcı yönü olmayan, geleneksel rollerinin uzantısı mesleklere yönlendirilmekte ve buralarda yoğunluk sağlanmaktadır.

Kadının toplumsal rolü nedeniyle, ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi daha çok kadınların çalıştığı mesleklere yönelmesine yol açmıştır (Koray,1993:27-34). Günümüzde bile kadınların çoğunun (özellikle evli olanların), işleri gereği de olsa kolayca seyahat edememelerinden dolayı dış teması gerektirmeyen işlere yönelmeleri istenebilmektedir (Şenel, 1989: 201). Bu durum *kadın işi-erkek işi* ayrımını desteklemektedir. Hizmet sektörünün *feminizasyonu* (ve informelleşmesi) diye anılan bu süreçte, yatay ve dikey katmanlaşma gittikçe katılaşmaktadır: yatay katmanlaşmayla, *kadın işi kadın işi* olarak kalmaya; öte yandan mühendislik; montaj hattı üretimi, bilim/teknoloji ile ilgili işler de *erkek işleri* olarak

kalmaya devam etmektedir. Dikey katmanlaşma cam tavan olarak karşımıza çıkmakta ve varlığını sürdürmektedir (Özkaplan, 2009:18).

Türkiye’de yapılan çalışmalarda *kadın işi-erkek işi* ayrımının oldukça yaygın olduğu ve bu sistemin üretildiği görülmektedir. Geleneksel olarak, kadının aileye ilişkin sorumluluklarının baskın olması, parasal kaynakların ve ekonomik gücün babada olması nedeniyle güç kaynaklarının babaya yönelmesi gibi unsurlar varlığını sürdürmektedir (Arat, 1996:46). Toplumun parçası olan çalışma yaşamına bakıldığında daha önce belirtilen duruma paralel olarak güce dayalı yöneticilik ve liderliğin *erkek işi* olarak görüldüğü söylenebilmektedir. Kadınlar ise daha iyi yapabilecekleri kabul edilen hemşire, öğretmen gibi bir *kadın işi* olarak adlandırılan mesleklere yönlendirilirken, yöneticilikten yoksun kalmaktadır. Bu noktada *kadın işi-erkek işi* olarak belirtilen bu ayrımın neden kaynaklandığı üzerinde durmamız gerekmektedir.

Peki, Türkiye’de kadınların çalışma yaşamındaki varlıkları ne şekilde karşımıza çıkmaktadır? Çalışma yaşamında kadın daha çok ücretli veya yevmiyeli (%51.9) çalıştığı gözlemlenmektedir. İşveren olarak (%1.2) ve kendi hesabına çalışan bireyler olarak (%12.9) sayıları oldukça düşüktür. Kadınların ücretsiz aile işçisi (%34.9) olarak varlıkları devam etmektedir. Sektörel bazda bir inceleme yapıldığında, kadınların hizmet sektöründe %43.2, tarımda %40.2, sanayide %15.9 ve inşaat sektöründe %0.7 oranlarında yer aldıkları görülmektedir. Cinsiyetler bazında incelendiğinde sayılarının erkeklerden düşük olduğu ortadadır (TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, 2011). Fiziksel-biyolojik ya da bir diğer anlamda ideolojik olarak kadınlar genellikle el becerisi gerektiren ya da evdeki sorumluluklarına zaman ayırabilecekleri mesleklere göre konumlanmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre kadınların belirli mesleklere göre dağılımını aşağıdaki gibi belirtebilmek mümkündür:

Tablo 7. Mesleklere göre cinsiyet dağılımı

| Cinsiyete göre savcı, hakim sayısı ve cinsiyet oranları         |                    |        |       |                | Eğitim seviyesine göre öğretmen sayıları ve cinsiyet oranı                          |         |        |                |  |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------|--------|-------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|----------------|--|
| Yıllar                                                          | Cumhuriyet Savcısı |        |       | Cinsiyet oranı | Okul öncesi eğitim                                                                  | Kadın   | Erkek  | Cinsiyet oranı |  |
|                                                                 | Toplam             | Kadın  | Erkek |                |                                                                                     |         |        |                |  |
| 2005                                                            | 3169               | 130    | 3039  | 2338           | 2005/' 06                                                                           | 19 743  | 1 167  | 6              |  |
| 2006                                                            | 3469               | 172    | 3297  | 1917           | 2006/' 07                                                                           | 23 594  | 1 181  | 5              |  |
| 2007                                                            | 3822               | 215    | 3607  | 1678           | 2007/' 08                                                                           | 24 683  | 1 218  | 5              |  |
| 2008                                                            | 4003               | 207    | 3796  | 1834           | 2008/' 09                                                                           | 27 698  | 1 644  | 6              |  |
|                                                                 | Hâkim              |        |       | Cinsiyet oranı | İlköğretim                                                                          | Kadın   | Erkek  | Cinsiyet oranı |  |
|                                                                 | Toplam             | Kadın  | Erkek |                |                                                                                     |         |        |                |  |
| 2005                                                            | 5976               | 1692   | 4284  | 253            | 2005/' 06                                                                           | 182     | 207    | 113            |  |
| 2006                                                            | 6183               | 1722   | 4461  | 259            | 2006/' 07                                                                           | 636     | 223    | 108            |  |
| 2007                                                            | 7076               | 1995   | 5081  | 255            | 2007/' 08                                                                           | 193     | 209    | 101            |  |
| 2008                                                            | 6444               | 1790   | 4654  | 260            | 2008/' 09                                                                           | 463     | 223    | 98             |  |
| Gazete ve dergilerde çalışan personelin cinsiyete göre dağılımı |                    |        |       |                | Ortaöğretim                                                                         | Kadın   | Erkek  | Cinsiyet oranı |  |
| Cinsiyet oranı                                                  |                    |        |       |                |                                                                                     |         |        |                |  |
| Yayın bölümü                                                    |                    |        |       |                | 2005/' 06                                                                           | 77 122  | 108    | 140            |  |
| 2005                                                            | 9 090              | 19 838 | 218   |                | 2006/' 07                                                                           | 77 478  | 110    | 142            |  |
| 2006                                                            | 10 098             | 23 574 | 233   |                | 2007/' 08                                                                           | 79 083  | 187    | 142            |  |
| 2007                                                            | 14 265             | 29 010 | 203   |                | 2008/' 09                                                                           | 81 115  | 111    | 141            |  |
| 2008                                                            | 14044              | 28745  | 205   |                | Cinsiyete göre polis sayıları ve cinsiyet oranı                                     |         |        |                |  |
| Basım bölümü                                                    |                    |        |       |                | Toplam                                                                              | Kadın   | Erkek  | Cinsiyet oranı |  |
| Cinsiyet oranı                                                  |                    |        |       |                |                                                                                     |         |        |                |  |
| 2005                                                            | 746                | 4 450  | 597   |                | 2003                                                                                | 171 328 | 162    | 1852           |  |
| 2006                                                            | 617                | 3 733  | 605   |                | 2004                                                                                | 171 902 | 162    | 1773           |  |
| 2007                                                            | 550                | 4 597  | 836   |                | 2005                                                                                | 175 044 | 165    | 1736           |  |
| 2008                                                            | 513                | 4620   | 901   |                | 2006                                                                                | 181 196 | 171    | 1712           |  |
| Dağıtım bölümü                                                  |                    |        |       |                | 2007                                                                                | 187 510 | 177    | 1701           |  |
| 2005                                                            | 716                | 3 215  | 449   |                | 2008                                                                                | 193 142 | 182    | 1674           |  |
| 2006                                                            | 594                | 3 101  | 522   |                | Akademik ünvanlarına göre yükseköğretimde görevli öğretim üyeleri ve cinsiyet oranı |         |        |                |  |
| 2007                                                            | 654                | 3 968  | 607   |                | Yıl/Toplam                                                                          |         |        |                |  |
| 2008                                                            | 804                | 3724   | 463   |                | Cinsiyet oranı                                                                      |         |        |                |  |
|                                                                 |                    |        |       |                | 2005-2006                                                                           | 32 878  | 51 927 | 158            |  |
|                                                                 |                    |        |       |                | 2006-2007                                                                           | 35 087  | 54 242 | 155            |  |
|                                                                 |                    |        |       |                | 2007-2008                                                                           | 39 852  | 58 914 | 148            |  |
|                                                                 |                    |        |       |                | 2008-2009                                                                           | 40 861  | 59 643 | 146            |  |

Kaynak: TÜİK (erişim 19.04.2011)<sup>3</sup>

<sup>3</sup> www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt\_id=41, Erişim 19.04.2011

Yukarıda görüldüğü gibi en fazla sayıda kadın çalışan öğretmenlikte görülmektedir. Bu aslında *kadın işi-erkek işi* sınıflamasında, kadınlara yönelik bir meslek görünmesinden kaynaklanmaktadır.

Dünya genelinde sağlık sektörü, kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerden biri olarak görülmektedir. Sağlık sektöründe toplam istihdam edilen kadın sayısı %69'dur (Urhan ve Etiler, 2011: 202). Görüldüğü gibi, toplumsal cinsiyet olgusu meslek seçimlerinde etkin olmaktadır. Kadınların kendilerine uygun olduğu düşünülen mesleklere yönelmesi desteklenmekte ve tarihsel süreç içerisinde bu cinsiyet ideolojisi meslekler arasındaki ayrımı körükleyen bir olgu olarak varlığını sürdürmektedir (Ecevit 1998: 271).

Bunların dışında, kadınların sahip olduğu dişil özellikleri temel alan önyargılarda varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Toplumda, erkeklerin bir kısmınca kadınlara yakıştırılan duygusallık, her zaman akılcı olmama, dar kapasiteli olup çok yönlü düşünememe, insancılık, pasiflik gibi özelliklerin, yöneticilikte olumsuz sonuçlar doğurabileceği şeklinde yanlış ve yaygın bir kanı vardır. Serinkanlılık, rasyonellik, çok yönlü düşünebilme, kararlarında örgütsel amaçları ön planda tutma, dolayısıyla örgütten insan, para ve hammadde girdilerini en verimli olacak biçimde mal ve hizmet biçimindeki çıktılarına dönüştürme faaliyetlerinde görülen niteliklerin ne yazık ki sadece erkeklerde bulunduğu gibi yanlış düşünceler hâlâ geçerliliğini sürdürebilmektedir (Demirci, 1997:75).

Çocukların bakım problemi, kadının çalışma hayatına uygun olmayışı, eğitim, meslek, statü konularında uygun iş bulma gücü, geleneksel yapı içinde kadının çalışmasına yönelik eğilimin az olması, kadının çalışma yaşamına girmesini zorlaştırmaktadır (Ayaz, 1993:179). İşgücü piyasasının rekabetçi özelliği ve kadınların bu piyasaya ancak eğitim seviyesini yükselttikleri ölçüde girebildikleri yönünde de bir gerçeklik bulunmaktadır (Ecevit, 1993:24).

Feministlerin üzerinde özellikle durduğu duygusal emek kavramı, üzerinde hala tartışılan bir konu olma özelliğini sürdürmektedir. *Kadın işi* olarak adlandırılan meslekleri, kadınların doğal özelliği olarak görüldüğünden daha az ücrete layık

görülmektedir. *Kadın işi* olarak adlandırılan sektörlerde çalışan erkekler ise ücret düşük olmasına rağmen hala kadınlardan daha fazla gelir elde edebilmektedir. Toplumsal cinsiyetçi roller, beklentiler ve duygusal emek, kadın/erkek işi katmanlaşması ve ücret farkını yaratmakta, beslemekte, yeniden yapılandırmaktadır (Özkaplan, 2009:21-22). Ayrımcılığın bir uzantısı olarak karşımıza çıkan kadınların mesleki sınıflandırmaya yönlendirilmeleri, iş yapılarında kadınları dikkate alan uygulamaların gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Mesleki yaşamın hiyerarşik ayrımı daha önce cam tavan konusunda vurgulanmıştır. Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın diğer görünümleri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

### **2.7.5. Ücrete dayalı ayrımcılık**

Ücret, kadını toplum içinde görünür kılan, birey olmasını sağlayan ve her alanda eşit olmasında etkin olan bir kavramdır (Parlaktuna, 2010: 1217). Kadınların çalışma yaşamına giderek daha etkin katılmalarıyla erkek ve kadınlara ödenen ücret arasındaki fark daralmış fakat hâlâ varlığını sürdürmüştür (Barron ve diğerleri, 1993; Giddens, 2000:345). Yapılan çalışmalara göre, cinsler arasında kadınlar aleyhine olan ücret farklarının ancak küçük bir bölümü beşeri sermaye (eğitim ve tecrübe) farkına bağlı olduğu, önemli bir farkın ise kadın ya da erkek olmaktan kaynaklandığına dikkat çekmektedir. Yoğunlukla istihdam edildikleri çalışma alanlarında yalnızca ucuz emek gücü olarak değil, aynı zamanda aile içerisindeki cinsiyete dayalı iş bölümü sonucu edindikleri el becerileri nedeniyle olduğu ileri sürülmektedir (Eyüboğlu ve diğerleri, 2000:4).

Kadının ekonomik anlamda özgürlüğünü kazanması, erkeğe bağımlılığını azaltmakta fakat bu durum elde ettiği geliri bağımsız kullandığı anlamına gelmemektedir. İçinde yaşadığımız toplumda, kadınlar daha çok aileye ek gelir ihtiyacı olduğu durumlarda çalışma yaşamına atılmakta ve doğal olarak istihdamda ilk gözden çıkarılan kurbanlar olmayı sürdürmektedirler (Arat, 1996:46). Bunun nedenlerini Abadan-Unat (1979:153) şöyle sıralamaktadır:

1. Aile yükümlülükleri, onları erkeklere kıyasla daha az hareketli kılmaktadır.

2. Meslek seçimlerinde örf ve adetler belirli bir rol oynamaktadır.
3. Genellikle erkeklere kıyasla daha az eğitim ve öğrenim görmüş bulunmaktadırlar.
4. Bütün bu sayılan engeller dışında çok kez cinsiyet farklılaşması ile karşılaşmaktadırlar.

Kadının ekonomik özgürlüğünü baskı altına alan bu durum yasalar tarafından da desteklenmektedir. Macpherson ve Hirsh (1995), ücret farkının çalışma hayatındaki sayıların artmasına ve kadınların ücret ve oranları arasındaki negatif ilişkinin erkeklerden daha fazla olmasına dayandırmaktadır. Alan yazında kadınlara yönelik ücret eşitsizliğini istatistikî verilere dayalı olarak gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Lazear ve Rosen, 1990; Barron ve diğerleri, 1993; Macpherson ve Hirsch, 1995; O'Neil, 2003).

Bu ücret eşitsizliğine yönelik açıklamalardan biri verimlilik konusuna odaklanmaktadır. Aynı cinsteki etnik ve ırksal gruplar arasındaki kazançların farklılaşmasında, niteliksel ve niceliksel eğitim ya da okulda olduğu kadar evdeki diğer insan sermayesi gereksinimlerinin farklılığından kaynaklanan verimlilik farkları bulunmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki verimlilik farkları eğitim geçmişindeki farklardan kaynaklanıyor gibi görünmemektedir. Örneğin aynı ailede yetişen farklı cinsiyete sahip bireyler, aynı alt yapıyı edinmektedirler. Bu nedenle eğitim seviyeleri ve bilişsel skorları arasında ciddi bir fark görülmeyebilmektedir. Kadın ve erkek arasındaki verimlilikteki temel farklılık zaman ve enerji harcama miktarından kaynaklanabilmektedir. Çoğu kadın, aile hayatının önemi nedeniyle iş hayatında kariyerlerine daha az zaman harcamaktadırlar. Kadınların ev içerisindeki sorumlulukları geçmişe oranla azalsa da hâlâ varlığını sürdürmektedir. Bu sorumluluklar kadınların iş seçimlerini de etkilemektedir (O'Neil, 2003). Özellikle küçük yaşta çocuğu olan kadınların, yarı zamanlı ya da esnek çalışma gerektiren işlere daha fazla yöneldiği görülebilmektedir. Esnek çalışma uygulamaları, üretim tekniklerinin ve makinelerin esnekliği kadar, iş gücünün kullanımı ve iş tanımlarının esnekliğini de gerektirmektedir. Esnek üretim, işgücünün eski yeri ve rolünün değişmesini zorunlu kılmakta ve yeni üretim organizasyonu, mesleki beceri gruplarının gözden geçirilmesini gerektirmektedir. Bu sistemde etnik ve kadın iş

gücünün önemi artarken, sendikalaşmış işgücünün ağırlığı sarsılmakta ve işgücü pazarının niteliği değişmektedir (Özkalp ve Sungur, 1997: 417).

Esnek çalışma uygulamalarının ortaya çıkmasının bir diğer önemli nedeni, Neo-liberal politikaların neredeyse tüm dünya ülkelerinin egemen ideolojisi haline gelerek, özelleştirme yoluyla kamu kesiminin daraltılmasıdır. Buna bağlı olarak, yeni üretim sisteminin gerektirdiği işgücünü düzenlemeye yönelik makro politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Bu politikalara dayalı olarak sermaye sahipleri düşük işgücü maliyetlerine yönelmiştir. Esnek çalışma uygulamalarını destekleyen bu durum, örgütlü ve sosyal güvenlik kapsamındaki çalışanların sayısını azaltarak, kayıt dışı istihdamı tetiklemiştir. Günümüzde sermaye sahiplerinin ucuz işgücüne sahip ülkelere yöneldikleri, örneğin Çin’de üretimlerine devam ettikleri görülmektedir. Ucuz işgücü kullanmak için sermaye aktarımı ve işletmelerin temel yeteneklerinde uzmanlaşarak diğer faaliyetlerini diğer işletmelere veya taşeronlara aktardığı bir süreç başlamıştır. Üretimin ucuz işgücü ile sağlanması için fason üretim ile eve iş verme sistemini kullandığı, bu yolla geçici, mevsimlik, evde çalışma, kısmi zamanlı çalışma gibi istikrarsız ve çoğu zaman kadınlarla özdeşleştirilmiş güvencesiz çalışma biçimlerini yaygınlaştırdığı görülmektedir (Urhan ve Etiler, 2011:192). Yine de esnek ve yarı zamanlı çalışma saatleri pek çok feminist düşünür tarafından eleştirilmekte ve kadının özel alanda kapalı kalmasını destekleyen bir uygulama olarak görülmektedir.

Yaş, eğitim, iş deneyimi ve görev süresini içeren çeşitli faktörlerle kontrol edildiğinde kadının benzer niteliklere sahip erkeklerden daha az kazandığı görülebilmektedir. Bunun ilk önemli nedeni, kadınların çalışma hayatına daha geç girmiş olması ve gerektiğinde çalıştırılan gerektiğinde de işten çıkarılan bir işgücü olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır.

Hultin ve Szulkin’in (1999) çalışması ise konuya farklı bir açıdan yaklaşmaktadır. Örgütün güç yapısıyla kadınların düşük ücret alması arasında bir ilişki olduğunu belirtmektedirler. Yapılan çalışmalarda, ücret farklarının mesleki seviye, örgütsel seviye ve iş seviyesini temel aldığı ve çoğu kadın çalışanın çalışma yaşamında düşük ücret aldığı vurgulanmıştır. Alan yazında, çalışma yaşamında kadına düşük ücret ödenmesine

yönelik ayrımcılığa üç açıdan yaklaşılmaktadır. Bunlar, dağıtıcı ayrımcılık, değerlendirici ayrımcılık ve iş içerisindeki ayrımcılık olarak sınıflandırılmıştır. Dağıtıcı ayrımcılık, kadının kariyer ilerlemesini ve üst düzeylere ulaşmasındaki sınırlılıklarla yüzleşmesiyle ilgilidir. Bu ayrımcılık uygulaması, terfi ve yükselme kararlarını etkileyerek kadının alt seviyelerde kalmasını ve düşük ücret almasını sağlamaktadır. Değerlendirici ayrımcılık, genellikle kadınların gösterdiği iş performansının daha önce çalışan erkekler tarafından gösterilen performanstan daha düşük olduğuna yönelik kıyaslamalardır. İş içerisindeki ayrımcılık ise, verilen işlere karşılık kadının erkekten daha düşük ücret almasını ifade etmektedir. Bu ayrımcılık, kadının iş için gerekli niteliklere sahip olmadığına yönelik olumsuz önyargıların bir sonucudur (Hultin ve Szulkin, 1999).

Çoğu endüstrileşmiş ülkede ücret eşitsizliği yasal olmamakla birlikte uygulamadaki varlığını sürdürmektedir. Feminist yazarlar bu durumun nedenini erkek egemen iş dünyasında kadınlara dezavantaj sağlamak ve gücü paylaşmak istememekten kaynaklandığını ileri sürmektedir (Hultin ve Szulkin, 1999).

Görüldüğü gibi ayrımcılığın tüm boyutlarına yönelik birçok çalışma yapılmasına rağmen, ayrımcılık türlerinin diğer ayrımcılık türlerini beslediği ve ayrımcılık şekillerinin içinde yaşanan koşullara göre değişiklik gösterdiği söylenebilmektedir. Bir ülkenin endüstrileşmiş veya gelişmiş görünmesi, ayrımcılık uygulamalarının varlığını ortadan kaldırmamaktadır. Her ülkede ayrımcılık farklı alanlarda veya farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Özkan ve Özkan, 2010:91-104; Urhan ve Etiler, 2011: 204).

Türkiye’de yapılan çalışmalar da ücrete yönelik ayrımcılığın varlığını desteklemektedir. Duroğlu’nun (2007) Bursa Organize Sanayinde kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farkını belirlemeye yönelik çalışması, cinsiyet ve ücret arasındaki ilişkinin belirlenmesine katkıda bulunmuştur. Yapılan çalışmaya göre, kadınlar asgari ücretten az kazanmakta ve gelirlerinin belirlenmesinde yaş önemli bir faktör olmaktadır. Çalışan kadınların yaşları arttıkça gelirleri de artmaktadır. Erkek işçiler, kadınlardan daha fazla ücret almasına karşın ücretleri düşük seviyede kalmaktadır. Bu durum, daha önce



yukarıda bahsedilen politikaların ucuz işgücünü pompalaması olarak değerlendirilebilmektedir.

Konu işveren açısından değerlendirildiğinde, ücretin belirlenmesinin politik, ekonomik, kültürel faktörler ve iş görene yakınlığa göre belirlendiği ve cinsiyet faktörünün önemli bir unsur olduğu bulunmuştur. Ücretlendirme de etkili olan diğer faktörler altında kıdem ve eğitim seviyesi yer almaktadır. Kişisel yetenek ve iş yapısının nitelikleri de ücretin belirlenmesini etkileyen diğer faktörler olarak tanımlanmıştır (Özkan ve Özkan, 2010:91-104). Bu nedenle beşeri sermayeye yapılan yatırımların öneminin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Sağlık sektörünü elen alan bir çalışmaya göre de, giderek feminize olan sağlık sektörünün, neo-liberal politikalar eşliğinde özelleştirilmesi sonucu emeğin değersizleştiği vurgulanmıştır (Urhan ve Etiler, 2011:211).

Daha önce bahsettiğimiz gibi kadınlar ve erkekler aynı beşeri sermaye ile donatılsalar bile, kadınların güç hiyerarşisindeki dikey hareketlerden ve sosyal sermayenin faydalarından yararlanamadıkları görülmektedir. Kadınlar ve erkekler örgüt içerisinde aynı ilişki ağlarında yer almalarına rağmen kadınlar, bu ağlarda yeterince yer alamamakta veya dışlanmaktadırlar. Sosyal ilişkiler kurabilme ve örgüt içerisindeki ağları kullanabilme sosyal sermaye için oldukça önemli bir faktördür. Örgütler içerisinde *içeridekiler* ve *dışarıdakiler* olmak üzere iki grup bulunmaktadır. *İçeride* erkekler yer almakta, *dışarıdakiler* olarak adlandırılan kadınların, örgüt içerisindeki varlıklarını kabullendirmede zorlandıkları belirtilmektedir. Bu durum, kadınların başarısını ve yükselmesini etkilemekte, aynı zamanda küçük yaşta çocuk sahibi olma gibi durumlarının bu ağ yapısındaki varlıklarını azalttığı gözlemlenmektedir (Başak ve Öztaş, 2010:31-22).

Ücretlendirmede, cinsiyete dayalı olarak yapılan bu ayrım, örgütlerin adalet etiğine uyum sağlamakta zorlandıklarını ortaya koymaktadır. Daha önce feminist etik ve iş etiğinin uyumlaştırılmasına yönelik başlıkta, işletmelerin neden ilişki ağlarını önemsemeleri ve feminist etiğe yönelik bir yapı geliştirilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Örgütlerin dışarıda sahip olduğu ağ yapılarının yanında, örgüt içerisindeki ağ yapılarını da önemsemesi gerekmektedir. Örgüt içerisindeki bu ağ

yapılarında kadınların yer alması ve örgütlerin kadına yönelik bakış açıları geliştirebilmeleri sistemin sürekliliği açısından önemlidir. Böyle bir bakış açısı, aynı zamanda örgütün farklılıkları etkin bir şekilde yönetmesini sağlayabilecektir. Kadınların uzun zamandır yürüttükleri eşitlik mücadelesinin bir parçası olan ücretlendirme için öncelikli olarak kadınlara yönelik toplumsal önyargıların yumuşatılması gerekmektedir.

Örgütlerde kadına yönelik etik-dışı davranışlar, ücretlendirilmesinden önce çalışma hayatına girmesini sağlayan işe alma uygulamalarında başlamaktadır. Bu başlangıç süreci, çalışma hayatı boyunca çeşitli şekillerde devam etmekte ve en sonunda işten ayrılmalarına neden olan kararlara da etki edebilmektedir. Bu nedenle, bir diğer ayrımcılık alanı olan işe alınma ve işten ayrılmada yaşadıkları sorunların neler olabileceğini tartışmak gerekmektedir.

#### **2.7.6. İşe alınma ve işten ayrılmada cinsiyete dayalı ayrımcılık**

Meslek ayrışmasına bağlı olarak, bazı mesleklerde kadınların tercih edilmediklerinden veya kadınların başka mesleklere yönlendirildiklerinden aynı zamanda üst seviyelere ulaşmalarındaki zorluklardan daha önce bahsetmiştik. Erkeğin ailenin geçimini sağlamasını temel alan toplumsal yaklaşımlar egemenliğini sürdürse de kadınların çalışma hayatındaki varlıkların arttığı gerçektir. Erkeklerin kadınların meslek seçimi üzerindeki hâkimiyetleri geçmişten günümüze gelen yapıların dönüştürülmesinin zorluğundan kaynaklanmaktadır. Ailelerin kocaların iş bulunduğu yerlere yerleşmesi, yasal düzenlemelerde kadınların bazı alanlarda çalışmalarının yasaklanması, erkek işçilerin kadınlarla çalışmakta zorlanması ve kadın çalışanlarla iş yapmayı kabul etmeyen tedarikçilerin varlığı toplumsal önyargıların hâlâ kırılmadığının göstergesidir (Özar, 2000: 10). Türkiye’de işe alımlarda karşılaşılan en büyük sorun torpil ve kayırmacılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Hemşerilere öncelik tanımak, cinsiyet ve yaş ayrımcılığı yapmak çalışma hayatında sıkça rastlanan uygulamalardır (Arslan, 2001).

Kadınlar *erkek işi* olarak adlandırılan ve cinsiyet rollerine uygun görülmeyen işlere başvurduklarında, aşılması güç bariyerlerle karşılaşmaktadırlar. Türkiye’de bazı mesleklere kadın alınmamakta, bazı mesleklerde kadınlar için sınırlı kontenjanlar

bulunmakta, işe alım ve terfilerde açık eşitsizlikler uygulanmaktadır. Buna yönelik birçok örnek verebilmek mümkündür. Kadınlar hukuk eğitimi alsalar bile yargıçlık ve savcılık mesleğine sınırlı sayılarda katılmalarına izin verilmiş, belirli alanlarda mühendislik başvurularına kadınlar kabul edilmemiş, bankalarda müfettişlikte çok fazla seyahat gerektirdiği için kadınlar uygun görülmemiş, hesap uzmanlığı ve maliye müfettişliği gibi uğraşlarda, işe alımda tercih edilen niteliklere uygun görülmemişlerdir. Özel sektörde ise *kadın işi* olarak adlandırılan sektörlerde toplanmışlar, daha düşük ücreti kabullenmişler ve bazen kayıt dışı istihdam edilmişlerdir. İşe alma uygulamalarında, yapılan mülakatlarda kadınların özel yaşamlarına müdahaleci tavırlar takınılmakta, evlilik ve çocuk yapmaları konusunda baskılar uygulanmaktadır (Eyüboğlu, 1999:34). İşe alımlarda, kariyer beklentisi olmayan genç ve bekâr kadınlar tercih edilmekte, evlilik ve çocuk durumunda işten ayrılacakları düşünülerek daha düşük maaş ve sosyal olanaklardan yoksun çalışmaya yönlendirilmektedirler (Durakbaşı ve Cindoğlu, 1996).

Çalışma yaşamında kadınların daha fazla izin ve rapor kullandıklarına yönelik kanılar mevcuttur. Bunun altında yatan temel neden kadınların ilgi sorumluluklarının hayatlarında temel olması, bir bakıma özel alana hapsolmuş hayatlarının sürekliliğinin devam ediyor olmasından kaynaklanmaktadır. Daha önce bahsedildiği gibi, kadınlar ev içi sorumluluklarından dolayı iş-aile çatışmasını daha yoğun yaşamaktadır. Bu durum kadınların ev hayatını, iş hayatına taşımalarına ve buna bağlı olarak iş hayatındaki verimliliklerinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Bu durum, kadınların çalışma hayatındaki varlıklarına yönelik olumsuz önyargıları desteklemektedir.

Diğer yandan evlenme ve buna bağlı olarak çocukların yetiştirilmesi gibi aile sorumluluklarına bağlı olarak kadınların çalışma yaşamları erkeklere oranla daha fazla kesintiye uğramaktadır. Çalışma yaşamına geri dönmek istediklerinde, iş deneyimlerini kaybettiklerinden erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar (Kayaalp, 1998:24). Bu durum onları işe alma, ücretlendirme, yükselme, eğitim olanaklarından yararlanma ve işten çıkarma gibi uygulamalarda olumsuzluk yükleyerek ayrımcılığın varlığını desteklemektedir. Eyüboğlu ve diğerlerinin (2000) belirttiği gibi kadınlar, kadınlık rollerinin kendilerine yüklediği olumsuzlukları, kendilerine ilişkin nedenlerle açıklama

yoluna giderek; ayrımcılığı kendi özellerinde meşrulaştırmaktadır. Bu durum aslında feminist etikte vurguladığı gibi, örgüt içerisinde kadın bakış açısının görmezden gelinmesi ve erkek egemen değerlerin sürekli olarak üretilmesinden kaynaklanmaktadır.

Burada vurgulanması gereken bir diğer önemli nokta, 1475 sayılı İş Kanunun 14. maddesinde; kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteği ile iş ahdini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı yönündeki uygulamalardır. Bu karar, kadın işçilere uygulanmakta ve kadının kocasının çalışmasını istemediği durumlarda, kıdem tazminatı olarak çalışma hayatından ayrılması sağlanmaktadır. Bir diğer anlamda, kadın *kamu alanından* çekilerek ait olduğu düşünüldüğü *özel alana* dönmeye davet edilmekte ve kocasının çalışmasını istememesi haklı bulunarak, kıdem tazminatı yoluyla ödüllendirilmektedir. Aile birliğinin korunmasını temel alan bu kanun, kadınların kocalarının isteklerine bağlı olarak ekonomik özgürlüklerini kaybetmelerine ve *özel alanla* sınırlandırılmalarına yardımcı olmaktadır.

Emeklilikte kadın ve erkeği çalışma sürelerini farklılaştıran yasalar da, kadınları daha avantajlı göstermekte fakat erken emekliliğin hem özel alandaki sorumluluklarını devam ettirmeleri hem de üst düzeylere yükselmelerini olumsuz etkilemektedir. Bir anlamda, kadınların gelecek beklentilerini işyerinde değil özel yaşamlarında tanımlamalarına neden olmaktadır (Eyüboğlu ve diğerleri, 2000:19).

Bir diğer ayrımcılık uygulaması işten çıkarmalarda karşımıza çıkabilmektedir. İşten çıkarma, iyi bir değerlendirmeye ve adaletli bir karara bağlanmalıdır. İşten çıkarmanın dört temel nedeni bulunmaktadır. Bunlar; yetersiz performans, yanlış davranış, iş yetkinliklerinden yoksunluk ve iş ihtiyaçlarının/gereklerinin değişmesidir. Bu durumlar işten çıkarma gerekçelerini oluşturabilmektedir. İşten çıkarma kararlarında adaletli davranmak için bireysel algılardan uzak durulması gerektiği unutulmamalıdır. İşyerinde bir çalışanın işten çıkartılması en zor görevlerden biridir (Dessler, 2006). Fakat çalışma hayatında işten çıkarma gerçekliği devam etmektedir. Burada sorulması gereken en önemli soru kadınların erkeklere oranla dezavantajlı olup olmadığıdır. İşletmelerin işçi çıkarma uygulamaları daha çok vasıfsız ve yeri kolay doldurulabilecek çalışanlara

yöneliktir. Ailenin geçiminde babanın egemenliği devam etmekte ve kadınların çalışmaları aile gelirine katkı olarak algılanmaktadır. Mal ve hizmet üretiminde düşük nitelikli, monoton ve tekrara dayalı işlerde çalışan, kolay vazgeçilen ve sendikal örgütlenmesi zayıf işgücü olarak kadın çalışanların işten çıkarılması daha kolay görülmektedir (Ecevit, 1995: 123; Özçatal, 2009:51). Toplumda ailenin gelir kaynağı baba olarak görülmeye devam ettiğinden, işten çıkarma uygulamalarında kadınların ön planda tutulması, geleneksel toplumsal yapıya uygun hareket etmenin bir sonucu olarak görülmektedir. Yukarıda bahsedilen ve daha sonra ekleme yapılacak konular da bu olumsuz önyargıları desteklemeye devam etmektedir. Aynı zamanda toplumda yer alan kadınların da kendi alanlarını ev yani özel alan olarak görmeye devam etmesi belirli alanlarda kısır döngü yaratmaktadır. Bu durumun altında yatan birçok neden sosyolojik tartışmaları gerektirdiğinden çalışmada sadece örgütlerde ortaya çıkan problemler, toplumsal yapıya bağlı olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Bahsedilen tüm ayrımcılık uygulamalarında olduğu gibi, kadınların çalışma yaşamındaki varlıklarını görmezden gelen erkek egemen bakış açısı, ilgi etiğinin savunduğu kadınsal algıları kabullenmemekte ve çalışma yaşamında kendi bakış açısının egemenliğini pekiştirmektedir. Yapısal dönüşümün gerçekleştirilmesindeki zorluklar, erkeklerin kadınların bakış açılarını anlamasını sağlayacak roller üreterek bir yol sunmaya çalışmaktadır. Bu nedenle, önemle vurgulandığı gibi feminist etik bakış açısının, toplum ve örgüt temelinde farkındalığının artırılması gerekmektedir. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları şimdiye kadar bahsettiklerimizle sınırlı kalmamaktadır. Kadına yönelik ayrımcılık konusu çeşitli bakış açılarından ve farklı başlıklarla ele alınabileceği gibi farklı şekillerde de yorumlanabilmektedir. Bundan sonraki aşamada, belirlediğimiz bakış açısına göre kadınlara yönelik ayrımcılık uygulamalarının örgüt içerisindeki başka görünümleri sunulmaya çalışılacaktır.

#### **2.7.7. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik**

Çalışma yaşamında sosyal haklar, sendikal örgütlenme, sosyal güvenlik, grev hakkı gibi uygulamaları kapsamaktadır. Yeni üretim yöntemleri ve işgücü piyasasının yeniden

yapılandırılması, kadınların çalışma yaşamındaki ikincil ve zayıf konumunu derinleştirmiştir. Kadınların işgücü olarak görmezden gelinmesi ve ikincil işgücü olarak ele alınmaya devam edilmesi, kadınları karakteristik olarak vasıfsız, düzensiz, küçük meta üretimi ve ev eksenli ücretli çalışma şeklindeki uygulamalara yönelmeye zorlamıştır (Urhan, 2009:84-89).

Kadınların çalışma yaşamındaki varlıklarını ortaya çıkarabilmeleri ve bu alanda kendilerini temsil etmeleri için sendikal hareketler içerisinde yer alması gerekmektedir. Fakat sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlerin içerisindeki kadınların sayısı (%15.2) erkeklerin gerisinde kalmaktadır. İşletmelerin sendikal faaliyetlerin varlıklarından rahatsız olmaları da bir diğer çıkmaz noktayı oluşturmaktadır.

Yapılan bir araştırmaya göre, kadınların sendikalara katılmama nedenleri; sendikaların onlara neler sağlayabileceğinin farkında olmamaları, evdeki iş yükünden dolayı sendikacılığa zaman ayıramamaları, sendikalarla ilgili olarak olumsuz düşüncelere sahip olmaları ve sendikaların ihtiyaçlarını karşılayabileceklerini düşünmemeleri olarak belirtilebilmektedir (Urhan, 2009:84,91).

Daha önce feminist etiği incelediğimizde belirttiğimiz gibi kadın ve erkeklerin farklı bakış açıları ve değerlendirmelere sahip olduğu vurgulanmıştır. Erkekler bireyselleşmeye odaklanarak başarı ve kazanmayı önde tutmakta, kadınlar ise iletişim ve karşılıklı etkileşimi önemseyerek ilişkilere odaklanmaktadır. Bu durum çoğu zaman kadınların çalışma hayatında erkeklerden daha az nitelikli olduklarının düşünülmesine yol açmaktadır. Sendikal örgütlenmelerde de, tarihsel uzantılara bağlı olarak erkeklerin haksızlıklara daha agresif ve savaşçı yaklaşabileceği, kadınların ise çatışmadan daha uzak ve kendisine sunulanları benimsemeye daha yatkın bir yapıya sahip oldukları savunulabilmektedir.

Kadınların kısmi çalışma koşullarına daha fazla maruz kalmaları, sendikalaşma oranının düşük olduğu sektörlerde çalışmalarını gerektirebilmektedir. Kötü ve güvenceden yoksun çalışma koşullarını kabullenmeye zorlayan ve kriz ortamlarında çalışma yaşamının dışına aktarılması gibi alanlarını sınırlayan pek çok nedenin olması,

kadınların sendikalar ile yakınlaşmalarını da güçleştirmektedir (Seçer, 2009:30) Türkiye’de sendikalarda kadın oranının azlığını yukarıdaki nedenlerle sınırlı tutmak yetersiz kalabilmektedir. Burada sorgulanması gereken en önemli konu çalışma yaşamında erkeklerden daha zor durumda olan kadınların sendikalar tarafından neden desteklenmediğidir. Cinsiyetler arasındaki farklılığa bağlı olarak gelişen koşullara dayalı olarak kadınların kendilerine özgün davranışları, sorunları ve talepleri sendikalar tarafından görmezden gelinmektedir. (Urhan, 2009:84,91).

Sendikal faaliyetler, oluşum sürecinde erkek egemen (patriyarşik) bir hareket olarak meydana gelmiştir. Sendikaların içerisinde yer alan kadın sayısının azlığı, yönetim seviyelerini de etkilemektedir. Erkeklerin güç statüsünün göstergesi olan üst yönetime kadınların ulaşmalarındaki zorluklardan daha önce bahsetmiştik. Erkek egemen yapının bir uzantısı olarak görülen sendikalarda da bu durum değişmemektedir. 2006 da toplam 96 sendika başkanlığından sadece üçü kadındır. 489 yönetim kurulu üyesinin sadece 19’u kadındır (%4). Denetim ve disiplin kurulları da buna dâhil edildiğinde sendika yöneticileri arasında kadınların oranı aynı kalmaktadır. Her üç konfederasyonun yönetim, disiplin ve denetleme kurullarında kadın üye yoktur (Toksöz, 2007:90).

Türkiye’de kadınların sendikalardaki yeri ve önemini belirlemeye yönelik araştırmalarda, kadınların sendikalardan beklentileri (eğitim, sosyal haklar ve ücretler gibi) (Toksöz ve Erdoğan, 1998), sendikalaşmaya yönelik isteklerinin yüksek olması (Urhan, 2009; Seçer, 2009), sendikalaşmanın düşük olmasının nedenleri (yukarıda bahsedilenlere dayalı olarak) (Günlük-Şenesen ve diğerleri, 2000; Koray, 1993;) ve sendikalarda yöneticiliğe ulaşamamalarının önündeki engeller ortaya konmaya çalışılmıştır (Yirmibeşoğlu, 2008). Bu çalışmaların desteklediği nokta, sendikalarda kadınların varlıklarının (bir diğer anlamda sayılarının) arttırılması gerektiğidir.

Sendikalaşmanın dışında sosyal hakları kapsayan diğer konu sosyal güvencelerdir. Ücretli olarak çalışan bireyler için iş görememe durumları, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik gibi risklere karşı sosyal güvencelerinin olması oldukça önemlidir. İşsizliğin yüksek seyretmesi nedeniyle, çoğu insan sigortasız ve düşük ücretle çalışmayı kabullenmektedir. Çalışma hayatında kadın ve erkeklerin eşit

haklardan yararlanmasına yönelik gerekli hukuki düzenlemeler bulunmaktadır. Bu eşitlik (Akpınar, 2005:18);

...özellikle sosyal güvenlik rejimlerinin kapsamı ve bunlardan yararlanma koşulları, prim ödeme zorunluluğu, primlerin hesaplanması ve ödeneklerden yararlanma süresine dair koşullar bakımından, doğrudan veya özellikle medeni durum ya da aile durumu nedeniyle dolaylı olarak yapılan cinsiyet ayrımcılığının kaldırılmasını içermektedir.

Kadınların erkeklere oranla çalışma yaşamına daha geç katılmaları, kısmi zamanlı işlerde çalışmaları ve evlilik, çocuk sahibi olmak gibi nedenlere dayalı olarak çalışmalarına ara vermek zorunda olmaları, emeklilik aşamasında yapılan ödemeler ve diğer sosyal haklardan yararlanmada erkeklerin gerisinde kalmalarına neden olmaktadır (Akpınar, 2005:18). Yasaların 100 den fazla kadın çalışanı olan işletmelere emzirme odası ve kreş kurması zorunluluğu, işletmeleri de kadın çalıştırma konusunda isteksiz hale getirebilmektedir.

Özellikle çalışma hayatındaki kadınlara yönelik emek sömürüsü, kadınları belirli sektörlerde ve belirli ücretlerde çalışmaya yönlendirme (ya da buna mecbur bırakma), yöneticilerin kadınlara yönelik olumsuz tutumları gibi birçok alanda atılması gereken birçok adım bulunmaktadır. Günümüzde kadınların çalışma yaşamına katılmaları için özendirilen esnek çalışma düzenlerinin Türkiye’de kayıt dışı istihdam düzenine yaptığı etkinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Görüldüğü gibi, kadınların çalışma yaşamındaki hemen hemen tüm uygulamalarda çok yönlü eşitsizlikler yaşamaktadır. Bu eşitsizliklerin giderilebilmesi için çalışma yaşamındaki varlıklarının kabul edilmesine, toplumsal önyargıların kadınların sahip oldukları nitelikleri anlamaktan yoksun olmasına ve erkek egemen zihniyetin varlığına yönelik zihniyet dönüşümlerine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu nedenle, çalışma yaşamı içerisinde kadınlara yönelik bakış açısının nasıl oluşturulabileceğinin ve kadınların çalışma yaşamı içerisindeki algılarının neler olduğunun ortaya çıkarılması ve benimsetilmesi gerekmektedir. Feminist düşüncelerdeki tartışma ve devinimlerin, etik algısında kadınların farklılığının ortaya çıkarılabilmesi için feminist etiğin içerisindeki uzantıların toplumun parçası olarak, çalışma yaşamında bulunan bireyler tarafından



algılanması sağlanmalıdır. Günümüze kadar egemenliğini ilan etmiş ve değiştirilmesi oldukça zor olan erkek egemen sistemin, bu sistem içerisinde varlığını sürdüren kadınlara yönelik bakış açılarındaki olumsuzlukları yumuşatabilecek bir farkındalığın yaratılması gerçekten çok önemlidir. Çalışma yaşamında kadına yönelik etik-dışı davranışların şimdiye kadar bahsedilenlerle sınırlı kalmadığını belirtmek gerekmektedir. İşletmelerde kadınlara yönelik etik-dışı davranışlardan biri de eğitim olanaklarından yararlanmadaki eşitsizliklerle ortaya çıkmaktadır.

### **2.7.8. Eğitim Olanaklarından Yararlanmada Eşitsizlik**

Eğitim, bireylerin sosyalleşmesini sağlayan önemli araçlardan biridir. Bu sosyalleşme olgusu, toplumsal cinsiyete dayalı kimlikleri üreterek, var olan erkek egemen yapıyı destekleyici şekilde oluşturulmuştur. Toplumsal cinsiyet, oluşturulan program içeriklerinde, kullanılan eğitim araçlarında ve eğitim sektöründe yer alan eğitimciler tarafından gerek farkında olarak gerekse olmadan desteklenmektedir. İlköğretim kitaplarına yönelik bir çalışmada, kadınların görsel olarak özel alan (ev), erkeklerin ise kamu ve iş yaşamında gösterilerek toplumsal cinsiyetin vurgulandığı belirtilmektedir (Esen ve Bağlı, 2002: 143).

Eğitim olanaklarından yararlanmadaki eşitsizlikler, gerek toplumsal hayatta gerekse çalışma hayatında varlığını sürdürmektedir. Toplumsal açıdan ele aldığımızda, kız çocuklarının eğitim olanaklarından eşit oranda yararlanamamaları toplumda yerleşmiş bulunan ataerkil kültürden etkilenmektedir. Kadının toplumsal cinsiyet rolünü evi ile kısıtlı tutmaktadır. Özellikle doğu bölgelerindeki aşiret sistemi, feodal sistem ile benzerlikler göstermekte ve kadınlar içinde bulundukları ataerkil kültürün ağır koşulları altında ezilmektedir. Feodal toplumlarda kadın, toplumsal ve ekonomik yaşamda bir *meta* olarak değerlendirildiği için kadının bedeninin geleceği hakkında söz söyleme hakkı bu metaya sahip olan erkeklerdir. Kadınların, bir meta olarak görülmesi, tarlalarda çalışan işgücü olarak algılanması ve içinde bulunduğu aşiretin kurallarına uygun davranmadığında ölümle cezalandırılması, kadına yönelik ayrımcılık ve şiddeti yansıtmaktadır.

Toplumsal cinsiyetin sadece ev ile sınırlandırdığı kadın (dolayısıyla kız çocukları) zorunlu ilköğretimi tamamladıktan sonra (belki tamamlamadan) bir erkekle evlendirilmek ya da ekonomik anlamda tarlada çalıştırılmak için eğitimin dışına itilmişlerdir. Çalışma yaşamında bile kadının çalışması kocasının iznine bağlı olabilmektedir (Kardam ve Toksöz, 2004). Zorunlu eğitim dışında eğitim görmeyen kadınların mesleki başarıları bundan etkilenmektedir. İlköğretim kişiye herhangi bir mesleki nitelik ve ihtisaslaşma kazandırmadığından, zorunlu eğitim dışında eğitim almamış bir kadın, ancak düşük vasıflı işgücü olarak, düşük ücretle istihdam olacağından, ekonomik yönden eşine ya da babasına bağımlı olmayı sürdürecektir (Serter, 1994). Türkiye’de çalışan kadınları büyük çoğunluğu ücretsiz aile işçisi olarak, sigortasız ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaktadır. Kırsal kesimde kadının çalışmasına karşılık elde ettiği şey, yaşamını sürdürmesi ve evlenmesiyle babasına sağladığı başlık parasıdır (Kocacık ve Gökkaya, 2005; TÜSİAD, 2002; Eyüboğlu ve diğerleri, 2000; Özer ve Biçerli, 2003). Yükseköğrenim görmüş kadın sayısının, yükseköğrenim görmüş erkek sayısından az olduğu gerçektir.

Bu eğitim seviyesi, kadınların çalışma alanına yansıyan bir unsurdur. Yapılan çalışmalar, kız çocuklarının eğitim oranının erkeklerden daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tablo aşağıdaki verilerle desteklenmektedir.

*Tablo 8. Türkiye’deki eğitim düzeyleri*

| Eğitim<br>6 yaş ve üzeri | 1990  |       | 2000  |       |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                          | kadın | erkek | kadın | erkek |
| Okur-yazar olmayan       | 28    | 11,2  | 19,4  | 6,1   |
| Okur-yazar mezun değil   | 15,6  | 16,4  | 21,5  | 21,5  |
| İlkokul                  | 43,2  | 49,1  | 37,2  | 36,9  |
| Orta ve dengi            | 5,4   | 9,6   | 7,4   | 12,8  |
| Lise ve dengi            | 6     | 9,5   | 10,6  | 16,1  |
| Yüksekokul ve fakülte    | 1,8   | 4,2   | 3,9   | 6,6   |
| <b>Toplam</b>            | 100   | 100   | 100   | 100   |

**Kaynak:** TÜİK, www.tuik.gov.tr, DİE Genel Nüfus Sayımı, 2000<sup>4</sup>

<sup>4</sup> tuikapp.tuik.gov.tr/nufusapp/idari.zul? Erişim 20.07.2011

Cinsiyetler arasındaki eğitim eşitsizliğini gösteren yukarıdaki verilerin altında birçok neden yatmaktadır. Eğitimde fırsat eşitliğini önleyen etkenler, coğrafi (köy, kent ve bölgesel ayrım), sosyal (etnik gruplar, din ve dil ayrımı, nüfus, ataerkil aile yapısı) ve ekonomik etkenler (ailenin ekonomik düzeyi, devlet kaynaklarının sınırlılığı) olarak sınıflandırılmıştır (Çakır, 2008:30-31). Yukarıdaki verilerden anlaşılabileceği gibi altı ve daha yukarı yaştaki kadın nüfusunun % 19,4'ü okuma yazma bilmemektedir. Çalışma yaşamına girişte ve içerisindeki koşullarında eğitim önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların istihdamdaki yerleri eğitim seviyesinin yükselmesine bağlı olarak artmaktadır. Üniversite öğrenimi, TÜİK'in verilerine göre (2000 yılı) kadınlarda %3,9, erkeklerde %6,6'dır. Mavi yakalı işçiler, genelde lise düzeyinde eğitime sahip kesimi oluşturmakta, üniversite mezunları beyaz yakalı çalışmaya yönelmektedir. Lise eğitimi, yine TÜİK verilerine göre (2000 yılı) kadınlarda 10,6, erkeklerde 16,1'dir (www.tuik.gov.tr<sup>5</sup>). Burada karşımıza çıkan bir diğer önemli olgu da, eğitim seviyesi yüksek olsa bile kadınların *özel alanda* kalmak istemeleridir. Örneğin, üniversiteyi bitiren her, 7 kadından biri ev kadınlığını seçip üretimden çekilmektedir (Budak ve diğerleri, 1991:88). Bu durum, toplumsal cinsiyetin kadının yerinin evi olduğu yönündeki algıların kanıksanmasından kaynaklanmaktadır. Bu algıların katılığı, kadının çalışma yaşamına girmesinde isteksizlik yaratabilmektedir.

Çalışma yaşamı açısından kırsal ve kentsel ayrım eğitim konusunda ayrılmaktadır. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların eğitim seviyelerinin önemi bulunmamaktadır. Fakat kentsel alanlarda yaşayan kadınların eğitim seviyesi, kırsal alandan keskin bir şekilde ayrılmakta ve çalışma yaşamını doğrudan etkilemektedir (Tansel, 2000:122). Gelir dağılımındaki eşitsizlik derecesi ile eğitim seviyesi arasında oldukça yakın bir ilişki bulunmaktadır (Bulutay, 2000:20). Gelir düzeyi düşük aileler, eğitim maliyetlerini dikkate aldıklarında, erkek çocukların daha iyi gelir getirebileceğini düşündükleri için eğitimlerine devam etmelerini sağlamakta, kız çocuklarına ise ev ile ilgili sorumlulukları yüklemektedirler. Bu durum, ataerkil yapının sürekliliğini vurgulayan bir unsur olarak varlığını sürdürmektedir.

---

<sup>5</sup> Tuikapp.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul, Erişim 15.07.2011

Türkiye’de (kentsel alanda) eğitim almış kadınlar, uzmanlık gerektiren işlerde (beyaz yakalı olarak) çalışmaktadırlar. Eğitimi azalan kadınlar uzmanlık gerektirmeyen, beceriye dayalı (mavi yakalı olarak) işlerde çalışmaktadırlar ve bazı durumlarda fason üretim yapan iş yerlerini, kendilerine iş olanağı yaratabilmek için tercih etmektedirler. Bu durum, köyde kente göç olgusuyla beslenerek, yoksulluğun uzantısı olarak varlığını sürdürmektedir. Kadınların tarım-dışı sektörlerde istihdamını düşüren en önemli nedenler, okullaşma oranının düşük olması, hizmet öncesi ve hizmet içi mesleki programlarda yer almaması, iş piyasasına sunabileceği iş için gerekli niteliklere sahip olmasını engelleyebilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 200-202).

Her işyerinde kadın ve erkeklere farklı davranılması aslında *a priori*<sup>6</sup> bir durumdur. Kadınların erkeklere, erkeklerin kadınlara ya da kadınların kadınlara hoşgörü şekli göreceli olarak değişmektedir (Soyşekerci, 2006: 16). İşletmenin çalışanlara sağladığı eğitimlerden faydalanmada kadın ve erkekler arasında bir farklılık olduğu belirtilebilmektedir. İşletme içerisindeki eğitimler, mesleki ilerleme konusunda önemli bir role sahip olduğundan, kadınların bu eğitimlere katılmada gönülsüz olduğu veya fazla vakit ayırmadıkları görülmektedir. Bu durum kadınların cinsiyet rolleriyle örüntülü olarak açıklanmaktadır. Kadınların ev hayatlarındaki sorumluluklarının devam etmesi (çocuk bakımı, ev işleri gibi nedenlerle) nedeniyle eğitimlere katılmaya isteksiz oldukları, eğitimlerin çalıştıkları kent dışında olması durumunda ise katılımlarının adeta bir sorun haline geldiği yolunda değerlendirmeler bulunmaktadır. Bunun yanında işletme yönetiminin, eğitimlere (özellikle geliştirici yurt dışı eğitimlere), kariyer ilerlemesinde daha etkin olacağını düşündüklerinden erkekleri gönderme eğilimlerinin olduğu ileri sürülmektedir (Eyüboğlu ve diğerleri, 2000:18).

Çoğu toplumda eğitim ve fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi kadın ve erkekler arasındaki eğitim uçurumunun varlığını sürdürmesini sağlamaktadır. Bu uçurum zaman içerisinde daralsa bile eşitliği sağlamakta zorlanmaktadır. Feminist söylemlerin çoğunda eğitim konusunun önemi vurgulanmış ve kadınların hem kendi

---

<sup>6</sup> Bilginin temeline, kökenine ya da kaynağına ilişkin temel ayrım; Kant’tan bu yana bilgi öğretisinde ana kavram ilişkisidir. Doğruluğu deneyimlerimize, gözlemlerimize dayanmayan savlara, önermelere, düşüncelere, yargılara *a priori* denmektedir. Latince’den gelen sözcük önceden gelen demektir. Aristoteles *apriori* terimini her şeyden önce gelen şeyleri betimlemek için Descartes ise *apriori* terimini genel olarak bilginin temellerini araştırırken kullanmıştır. Kant bu terimi büyük oranda geliştirerek *apriori/aposteriori* kavramlarını bilgi oluşturuçcu öğeler olarak yeniden tanımlamıştır (Güçlü ve diğerleri, 2002).

farkındalıkları hem de toplumun kadınlara yönelik farkındalığı için temel gereksinim olarak görülmüştür. Kadınların toplumda ve işletme içerisindeki eğitimden eşit yararlanamaması, çalışma hayatındaki konumlarını olumsuz etkilemektedir. Kadınların karşılaştığı etik-dışı davranışlar bununla sınırlı kalmamaktadır. Kadınların çalışma yaşamında yer almaları, örgüt içerisinde eşit bir şekilde değerlendirildikleri anlamına gelmemektedir. Bu durum daha önce bahsettiğimiz ayrımcılık uygulamalarında ortaya çıkabileceği gibi başarılarının değerlendirilmesi ve değerlendirmenin pozitif sonucu olarak ödüllendirilmesi sürecinde de ortaya çıkabilmektedir.

### **2.7.9. Başarı ve ödüllendirmelerde eşitsizlik**

İşte başarının ölçülmesi, performans değerlendirmeyle yapılmakta ve çalışanlara ücret yoluyla yansıtılmaktadır. İşletmelerin hem etik davranışlarını yönlendirebilmeleri hem de çalışanlarının güvenini kazanması için etkin ve adil bir performans değerlendirme sistemi oluşturması gerekmektedir (Waever and Trevino, 2001). Performans değerlendirme sürecinde doğruluk ve dürüstlüğü göz ardı eden yöneticiler bu süreci politik amaçları için (ve dolayısıyla kendi çıkarları için) kullanabilmektedir. Bu süreçte önemli olan, değerlendirme standartlarının açık olması, çalışanların performanslarını arttırmaları için neler yapabileceklerini anlaması ve kendi performansını değerlendirebilmesinin yanında süreçte doğruluk ve dürüstlüğün sağlanabilmesidir (Dessler, 2006).

Kadınların medeni durumları çalışma yaşamındaki performanslarını etkileyebilmektedir. Bekâr kadınların çalışma performansları evli kadınlardan daha fazla olabilmektedir. Bunun temel nedeni ev ve çocuk sorumluluklarının olmayışı ya da evliliğe kıyasla az olmasından kaynaklanabilmektedir. Evli olan kadınlar ise aile içerisinde yaşadıkları problemleri çalışma hayatlarındaki performanslarına olumsuz yansıtabilmektedir. Bekâr kadınlar, çalışma koşullarında evli olan bireylere göre daha özgür davranabilmekte ve kariyerlerine daha çok odaklanabilmektedir. Örneğin, iş dolayısıyla yurt dışı gezilerine evli kadınlar isteksiz yaklaşmaktadır. Kadınların hamilelik ve doğum sürecinde izinli olmaları, iş yerlerindeki pozisyonlarında boşluk yaratmakta ve bunu diğer çalışanlar desteklemektedir. Bu durum, bazı yönetim ve

Çalıřanlarda olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Belirtilen bu olumsuzluklar, çatıřma yaratarak performans ve motivasyon dūřuklūęu yaratabilecek durumlardır.

Kadınlar ilişkilere odaklı, empati geliştiren ve duygusal yapıya sahip olmaları nedeniyle, çalışma hayatındaki olumsuz durumlardan daha fazla etkilenebilmektedir (Tutar, 2004: 77-78). Kadınların hem ev hem de iş sorumluluklarını üştlendiği kùltürlerde, ilgi etiği anlayışına sahip yapıları nedeniyle çocuklarla daha fazla ilgilenmeleri iş-aile atışması yaratmakta ve iş hayatına odaklaşmasını zorlaştırmaktadır (Öğüt, 2006:58). Bahsedilen bu konular kadınların performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir.

İşte başarının temelinde, sahip olunan yetkinliklerin yanında motive olması yatmaktadır. Motivasyon araçlarının bir bölümlü parasal olmakla birlikte, örgüt içi iletişim, güven, takdir, kararlara katılım, yükselme ve örgütte üstlenilen görevin yapılmaya değer iş olması gibi etmenler özendirici ve motivasyon sağlayıcı rol oynarlar. Başarı ve motivasyon etkileşim içerisindedir ve çalışanı olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir (Eyüboğlu ve diğerleri, 2000:18).

İşletme içerisinde çalışan kadınların başarı ve ödüllendirilmelerinde adaletsiz davranıldığını dūřünmesi, bu çalışanlardan işletmenin istediği verimi alamaması ile sonuçlanmaktadır. Son dönemlerde üzerinde önemle durulan konulardan biri olan farklılıkların yönetimini önemseyen işletmelerin, işletme içerisindeki kadınların varlığını kabullenmesi ve bakış açılarını anlayabilmesi gerekmektedir. Bu nedenle kadınların ahlaki duruşlarını ortaya koyan feminist etik çalışmaları hakkındaki farkındalıklarını arttırması ve bu anlayışın savunduğu ilişkilere odaklı yaklaşımları işletmenin davranışları ile uyumlu hale getirebilmesi kendisine birçok avantaj sağlayabilecektir. Aynı zamanda daha önce tartıştığımız adalet etiğinde bireylere eřit ve adil davranılması gerektiğini belirli kurallara dayalı olarak savunmaktadır. Bu nedenle işletme içeresindeki bireylere eřit ve adil davranmak çalışanların motivasyonunu, işletmeye bağlılıklarını, verimliliğini ve güvenini arttırabilecektir.

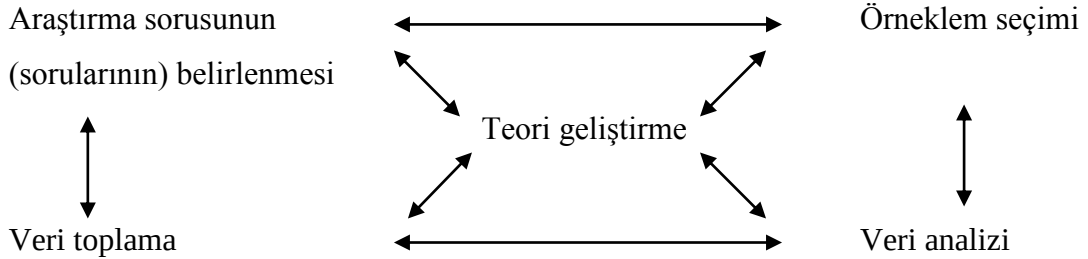
Bu kısma kadar, örgütlerde kadına yönelik etik-dışı davranışları içeren çalışma, belirlenen kuramsal alt yapıya bağlı olarak, alan yazın temelinde açık hale getirmeye çalışılmıştır. Bundan sonraki kısımda, şimdiye kadar alan yazında tartıştığımız kadına yönelik etik-dışı davranışlar konusu, etnografik yöntemle dayalı olarak yapılan alan çalışması ile kuramsal alt yapı ve alan yazın dikkate alınarak analiz edilmeye çalışılacaktır.

### 3. Yöntem

Yöntem kısmı, araştırmanın temelini oluşturan sorunsalı hangi yöntemi temel alarak ve bu yönteme dayalı olarak hangi veri toplama araçlarını kullanarak açıklamaya çalışmamızı içermektedir.

Bir araştırmanın yapılabilmesi (ister nicel, ister nitel olsun) için belirlenen bir yolun/tasarımın olmasını gerekmektedir. Bunun için araştırmanın sorunsalının ne olduğu, bu sorunsala yönelik nasıl sorular üretildiği, araştırmanın hangi kavramsal temelde şekillendiği, sorunsala yönelik nasıl bir yöntem izlendiği, araştırmanın ve araştırmacının belirlenen yöntem çerçevesindeki geçerlilik ve güvenilirliği temel tartışma noktalarını oluşturmaktadır.

Araştırmanın etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için tasarlanması gerekmektedir. Birbiriyle etkileşen ve yeri geldiğinde geri bildirim yapılması gereken bir süreci ifade eden araştırma süreci, nitel yöntemler için aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir (Kalof ve diğerleri, 2008: 86):



**Şekil 3.** Nitel araştırma süreci

Araştırma tasarımı, araştırmanın genel yapısını ortaya koyan projenin stratejik bir planıdır ve her araştırma için gereklidir. Araştırma tasarımı, sayısal olarak ifade edilmesi zor olan ve gelecekteki kestirimlerinde belirsizlik bulunan araştırmalarda geleceğe yönelik tahminlerin oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Yine de, nitel araştırma da bile daha sonra esnek değişiklikler olması muhtemeldir (ve nitel araştırmanın gerçekliklerinden biri, problem ortaya çıktığında ya da beklenmedik



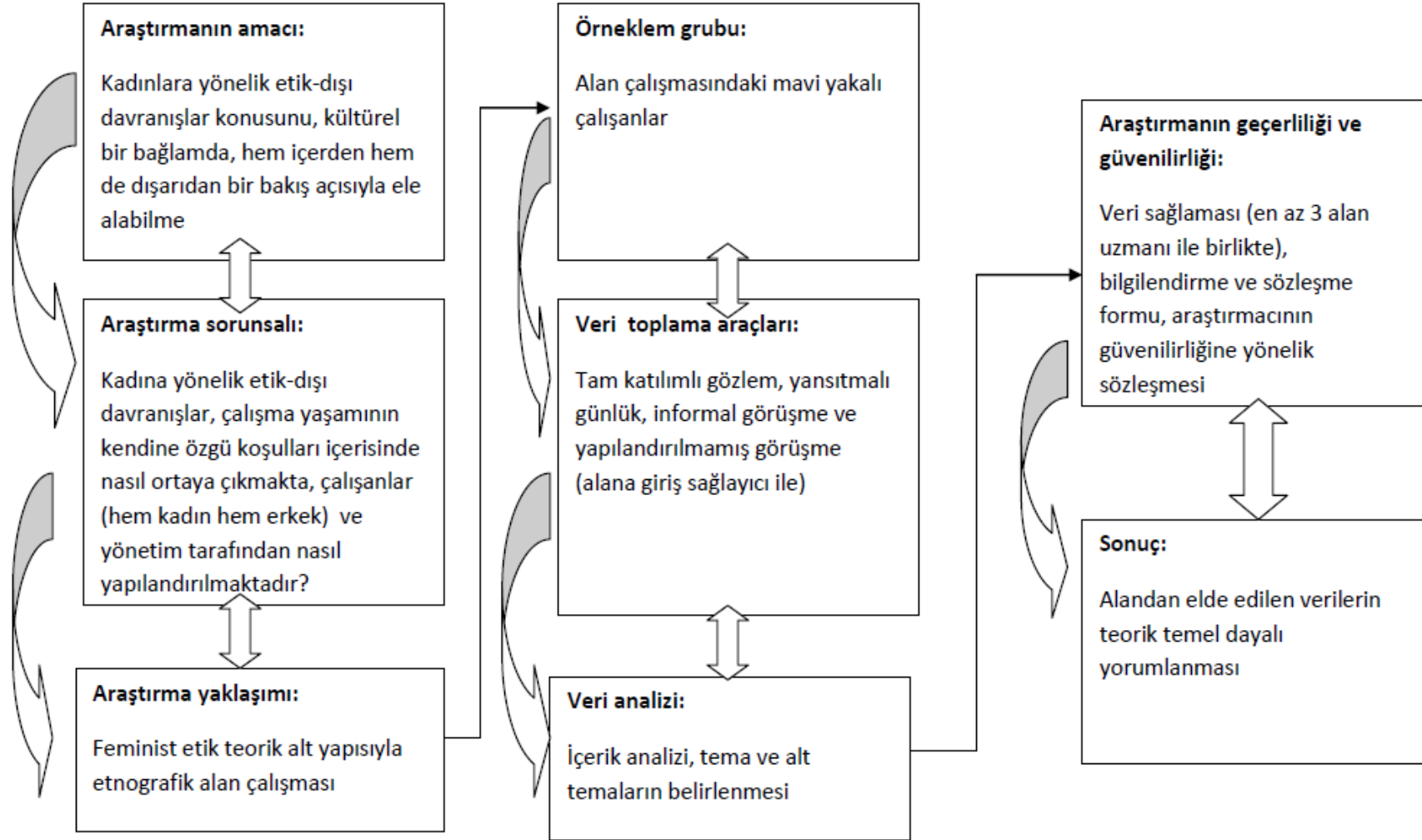
örüntüler meydana geldiğinde planda beklenmedik değişikliklere izin vermesidir), baştan özenli/dikkatli tasarım hala gerekli olmaktadır (Brewer, 2000:58).

Etnografik araştırma tasarımında, araştırmacılar arasındaki tartışmalar, araştırma sürecinin tasarımında diğer etnografların söylemlerinin dikkate alınması gerektiğini göstermiştir. Bu konuda araştırmacılar, araştırmaların programlanamaması, uygulamaların beklenmediklerle dolu olması gibi gerçeklere dayalı olarak, araştırma tasarımının nasıl yapılacağı konusunda belirsizlik yaşayabilmektedir. Tüm araştırmalar, yaklaşıma yönelik düşünce egzersizleri yapmayı gerektirmektedir. Bu sadece yöntemsel kuralları izlemek meselesi değildir. Etnografik yaklaşımda, ucu açık gözlem ve betimlemeler gibi konularda araştırma tasarımı gereksiz görülmektedir. Ne alan öncesi hazırlıkları elemek, ne de plansız olmak araştırmacı için uygun bir davranış değildir. Yine de araştırma tasarımını dönüştürücü bir süreç olarak tartışabilmek mümkündür (Hammersley ve Atkinson, 1995) .

Yukarıdaki görüş farklılıklarına rağmen, etnografik bir çalışmada meydana gelebilecek esneklikleri dikkate alarak aşağıdaki adımların izlenebileceği söylenebilir (Brewer, 2000:58):

- Başlıkların taslağı ve özelliğı ya da çalışmadaki araştırmanın amacı ve hedefleri içeren özelliklerin belirtilmesi,
- Araştırma alanı ya da yerin seçimi ve örneklem şekillerinin, alan ve bilgi sağlayıcıların seçilmesi için belirlenmesi.
- Araştırma için mevcut olan kaynaklar (para ve zamanı içeren) ve araştırmanın sahip olduklarını muhtemelen etkileyen kaynaklar,
- Zaman örnekleme ve alanda deneyimlenmiş olaylar
- Çoklu metotları kullanmak için önceki bağlantıları içeren veri toplama yöntemi ya da yöntemleri
- Alana girmeyi sağlayanlarla (gatekeepers) görüşme ve alana girildiğı zaman veri sağlayabilecek görüşmeler yapma
- Alan çalışmasının rolü(lerinin) doğası, alana girdiğinde uyum sağlaması ve bilgi sağlayıcılarla etkileşimi

Yukarıdaki tartışmalara rağmen, araştırmanın genel yapısını ortaya koyan bazı adımların izlenmesi gerektiği düşünülmüştür. Bunun yapısal açıklaması ve şekillendirilmesi Şekil 4’te gösterilmeye çalışılmaktadır.



Şekil 4. Araştırma tasarımı

### 3.1. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde, öncelikli olarak araştırma yönteminin temeli olan etnografi tanımlanacak ve neden araştırma için bu yöntemin seçildiği ortaya konmaya çalışılacaktır. Daha sonra, etnografik yönetime bağlı olarak hangi veri toplama araçlarının kullanıldığı ve bu araçların ne anlama geldiği belirtilecektir.

#### 3.1.1. Etnografi

*Sosyal hayat, dilin kullanımı yoluyla üretilmekte ve tekrar üretilmekte olduğu anlamını göz ardı edersek, dilin sosyal hayatta nasıl sunularak oluştuğunu göz ardı ederiz. Bu etnografin temel gücüdür... (Atkinson, 1992)*

Etnografik araştırma, öncelikli olarak antropologlardan güçlenmiş, günümüzde birçok alanda nitel araştırma yöntemi olarak kullanılmaya başlanmıştır. Etnografi, tam olarak *insanlar hakkında yazma* (insanlar, ırk ya da kültürel grup anlamında *ethos*, yazım ya da sunum anlamında *graphia*) anlamına gelmektedir (Neuman, 2003). Kültür yaklaşımının önemli olması nedeniyle etnografi, geleneksel ya da klasik olarak bir grup ya da insanın kültürünün kapsamlı tanımı ve keşfi olarak tanımlanmaktadır (Johnson ve Christensen, 2004). Etnografi, Polonyalı etnograf Malinovski'nin yerlinin yaşamla ilişkisinde, onun bakış açısını yakalamak, *onun* dünyasını *onun* görüşü ile kavramaktan yola çıkmıştır. Etnografi, insan çeşitliliğinin dağılımına ilişkin bilgilerimizi genişleterek, insan davranışı ve toplumsal yaşama dair genellemeler için bir temel hazırlar (Kottak, 2008). Etnografik araştırmaların temel amacı, belirli bir grubun kültürünü tanımlamak ve yorumlamaktır. Bu tanımlamalar, genellikle kültüre özgü kavramlar, süreçler ve algılar temelinde yapılır (Yıldırım ve Şimşek, 2005:70).

Etnografi, doğal ortamda bulunan insanların çalışılması ya da dışarıdan zorlama yapılmaksızın ve sistematik veri toplamak için faaliyetlere katılmanın gerekli olmadığı durumlar dışında araştırmacının doğrudan ortama katılmasını içeren sosyal anlamda ve sıradan faaliyetlere yerleşerek alandan veri toplaması olarak ifade edilebilmektedir

(Brewer, 2000:6). Yöntem olarak etnografi: alan temelli, kişisel, çok faktörlü, uzun süreli bağlılığı gerektiren, tümevarımlı, diyaloglu ve bütünseldir (Angrosino, 2007).

Payne ve Payne'e göre (2004) etnografi, insanların kendi hayatlarını nasıl sürdürdüklerini son derece ayrıntılı biçimde gözlemleyen ve bunu belirli bir sistematik içerisinde yapan bir yöntemdir. Etnografi, bireysel algı ve davranışları, toplumu çevreleyen kültürel öğeleri katarak açıklamaya çalışmaktadır. Bunu yaparken, bilgi sağlayıcılarla (*informant*) görüşme yapma, uzun süreli gözlemde bulunma, günlük tutma gibi teknikleri kullanır.

Etnografi, insana ve onun yarattığı kültüre bakarken, bunu o kültürü paylaşanların yaşam pratiğinden yola çıkarak yapar. Başka bir ifadeyle, etnografik yöntem kültür ve gündelik hayatın anlamına odaklı bir çalışma yöntemidir (Arslan, 2005). Etnografik alan araştırmacıları genellikle insanların yaşamlarında anlamlandırdıklarıyla ilgili bir devinimin sonuçlarını sübjektif bakış açısıyla objektif veri toplama arasında denge kuran katılımcı gözlemciler tarafından yapılmaktadır (Angrosino, 2007). Bu yöntemi kullananlar için etnografi; *insanların yapmakta oldukları şeyi neden yaptıklarını anlamamıza yarayan bir yöntemdir* (Machin, 2002:1). Clifford'a göre ise (1986:9); *katılımlı gözlem yoluyla bir kültürün farklı şekillerde yorumlanması ve yazılması işidir*. Bunu yaparken, içerisine dahil olunan alanda, insanların günlük yaşantılarını onların ağzından dinlemeye ve onların kendi kültürlerini nasıl ürettiğini (yeniden üretim) gözlemlemeye çalışmaktadır (aktaran Machin, 2002). Etnografik yöntem bir topluluğun materyal ürünler, sosyal ilişkiler, inançlar ve değerleri hakkında bilgi toplamayı içermektedir. Veri toplama çeşitli tekniklere uzanır; yine de muhtemel olduğunca çok farklı perspektifler kadar gerçekte görünen düşünceleri en iyi ortaya koymak için veri toplamayı hedeflemektedir (Angrosino, 2007).

Etnografide amaç, *emic* ve *etic* yorumlama ve kavrayıştır. Bir başka deyişle, etnografide hem içerden (*emic*) ve hem de dışarıdan (*etic*) bakış açısıyla grubun ve toplumun kültürünü ve onun unsurlarını, grup üyelerinin kendi tanımlamalarından yola çıkarak anlama ve anlamlandırma çabası ağır basar. Etnografide temel amaç, bir davranışın

kültürel ve simgesel yönlerini ve bağlamını anlamaktır (Altunışık ve Torlak, erişim 25.03.2008).

Etnografi, toplumsal bir kazanımı daha geniş bir anlam sınıfına ve bütün bir yaşam örüntüsüne yerleştirme yönündeki çabalardır (Machin, 2002:2). Bu nedenle, bir kişinin tutumunun anlaşılabilmesi için benimsediği kültürel değerlerin ne anlam ifade ettiğinin kavranması gerekmektedir. Bu duruma etnografik bakış açısı denilebilmektedir. Etnografik bakış açısı, araştırmacının, bulunduğu alandaki günlük yaşantıdan bir olayı ya da olayları, veri olarak kullanmak üzere doğal akışından çıkararak (disassemble) kaydetmesidir. Verilerin çözümlenme aşamasında ise söz konusu olay, alandaki toplumsal ilişkiler ağı, elde edilen ve kaydedilen diğer verilerle birlikte alanla ilgili bir anlatı oluşturmak için bir bütün haline getirilir (Machin, 2002:3).

Angrosino, (2007) etnografinin kullanım nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

1. Etnografik araştırma, bir araştırma problemini tanımlamak için kullanılır.
2. Etnografik araştırma eğer x sonra y gibi terimlerle açıklama yapmaz. Tahmin edilemeyen ve alan yazının dışında olan davranışların sonucuna bakarak bunu bir problemi tanımlamak için kullanılır.
3. Etnografik araştırma sosyal bir düzendeki insanları tanımlamak için kullanılır.
4. Etnografik araştırma, bir süreci yazılı hale getirmek için kullanılır.
5. Etnografik araştırma, uygun ölçüler düzeni oluşturmak için kullanılır.

Etnografik ürün, topluluğun kültürünün bütünsel tanımında etnografik yöntem tarafından toplanan bilgilerin birleştirilerek rapor haline getirilmesidir. Rapor geleneksel olarak monograflarla yazılan bir şekle sahiptir, fakat video görüntüsü, bir müzenin gösterilmesi, bir web sitesi ya da yazının diğer çalışmaları (roman, oyun, kısa hikâye, şiir) ya da artistik performans (Dans, müzik gibi) şeklinde oluşturulabilmektedir (Angrosino, 2007)

Sosyo-kültürel teoriler, etnografide araştırma için gerekli temel yapıyı oluşturan tartışmalara dayanmaktadır. Bu nedenle, etnografi belirli yaklaşımlar temelinde ayrıştırılarak farklı şekillerde bakış açılarının oluşması sağlanmıştır. Farklı noktalara vurgu yapan bu etnografik yöntemler: Yapısalcı fonksiyonalizm; Sembolik etkileşimcilik; Feminizm; Marksizm; Etnometodoloji; Eleştirel teori; Kültürel çalışmalar ve Post-modernizm olarak sınıflandırılmıştır. Bu yaklaşımlar, etnografik çalışmaların farklı temellerde ele alınmasını sağlamıştır. Araştırmamız, örgüt içerisindeki kadına yönelik etik-dışı davranışları incelemeyi amaçladığından, öncelikle örgüt etnografisi, sonrasında örgüt etnografisinde kadının nasıl ele alındığını belirtmek gerekmektedir.

Antropolojide araştırmacılar, politik ekonomik sistemde, yerel kültürel dünyaların zenginliğinin tanınmasının gömülü temsilinin nasıl yapılacağını tartışmışlardır. Bu ilgi politik ekonominin gerektirdiği en geniş sistemde gömülü yerel kültürel dünyanın nasıl olduğunu çalışarak, örgüt çalışmalarına yönelik araştırmaların ilgilerinin farklı alanlara kaymasını sağlamıştır. Araştırmacıların, politik ekonominin gerektirdiği ve makro düzeydeki sistemlerin anlamını yeniden oluşturması için alt çalışma yollarını geliştirmesi gerekmektedir. Etnografi burada hayati bir öneme sahiptir. Çünkü çalışmanın bir yöntemi olarak, organizasyonlardaki birey ve grup yapılarını günlük bir etkileşimsel temelde ele almaktadır (Schwartzman, 1993).

Yabancı alan yazında, örgütlerde etnografiye yönelik birçok çalışma bulunmaktadır. Birçok alanda (örneğin; lokomotif tamircileri, pastaneler, elektronikçiler, mekanikçiler) yapılan bu çalışmalarda örgütsel alan, rutin ve olayların bütünleştirilmesi yoluyla, çalışılan iş dünyasına yönelik kültürü içeren gerçeklikler ortaya konulmaya çalışılmıştır (Smith, 2007). Örgüt çalışmaları yürüten araştırmacılar, örgüt içerisindeki günlük rutinleri çalışmanın önemini oldukça geç fark etmiştir. Çünkü çoğu araştırmacı bu rutinleri ya doğru olarak kabul edilmiş ya da önemsiz gördüğü için dikkate almamıştır (Schwartzman, 1993).

Örgüt içerisinde yürütülen etnografik çalışmalarda, araştırmacılar çalışanların işlerini bitirmek için (hatalı, hızlı, ya da zamanında işini bitirmek baştan savma yapma

ihtiyacıyla karşılaştığında) kavramsal araçlar ve stratejiyi nasıl kullandıklarını; verimlilik ve kalite arasındaki talepleri tutarsız bir şekilde nasıl uyumlaştırdığını; yöneticileri ve tüketicilerine karşı tutumlarını, bireysel ve grup seviyesinde incelemek için etnografik yöntemi kullanmışlardır. Etnograflar, çalışanların üstlerinin ve yöneticilerinin onlara yapmasını söylediği şeyi reddederek işlerini yönetim tarafından dikte edilen yöntemden nasıl farklı yaptığını, çoğu etkili çalışma yöntemi hakkında üstleri ve mühendislerden bilgi sakladığını, üretim sürecini sabote ettiğini, işte oyun oynadığını ve işi bitirmek için arkadaş olduğu çalışanlarla işbirliği yaptığını ortaya çıkarmıştır (Smith, 2007).

Etnografik araştırma aynı zamanda, sosyal ilişki dinamiklerini anlamamızda ve sınıf kontrolü ve eşitsizliğiyle ilgili deneyimler yaşamamızda öncelikli bir etkiye sahiptir. Alan araştırmacıları, çalışanlar arasındaki, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ve yöneticiler arasındaki ilişkileri gözlemlemiştir. Çalışanların hem iş görevlerinde angarya ve tatminlerini; hem de izinsiz ve informel faaliyetlerini ortaya çıkararak, çalışan ve iş ilişkisini her gün katılarak gözlemlemiştir. Yürütülen, kontrolü savunan ve sürdüren, çatışma ve direnç gösteren, sosyal eşitsizlikleri yönlendiren ve yeniden yaratan gücün nasıl ortaya çıktığını konumlandırmışlardır (Smith, 2007). Etnografin alanda bir rolünün olması gerekmektedir (kültürel komisyoncu rolü). Bu durum, örgütsel sistemde farklı ilgi ve kültürlerdeki gruplar arasındaki çatışmalarda bazen arabulucu olmayı ve bazen anlamaya çalışmayı gerektirmektedir. Özel grupların anlam sistemini ve örgütsel dünyayı yazılı hale getirerek, organizasyon ve sosyal ekonomik sistemin bir parçasında eleştirel olarak hareket etmektedir.

Kontrol sistemini anlamının karşılığı çatışma ve direniş şeklinin tanımlaması olmuştur. Çünkü çatışma ve direniş soysal süreç dinamiğidir, hareket ve karşı hareketin anlamlandırılması için sürekli gözlemlenmesi gerekmektedir. Etnograf, bu görüşte bir tekele yakınlık (near-monopol) iddia edebilmektedir. Alan araştırmacısı, gözlem için çok iyi konumlanmalı, beklemeli, dinlemeli, kontrolün biçimsel sistemi ve çalışanların buna tepkisi arasında uyumsuzluğu deneyimleyebilmelidir. Yapılan çalışmalar, çalışanın bireysel ve grup düzeyinde bedenleri ve düşüncelerini kontrol için yöntemin gösterdiği çabalara direnç gösterdiğini vurgulanmıştır (Smith, 2007).



V. Maanen (1979) yılında örgütsel etnografi üzerine yaptığı çalışmasında, etnografinin organizasyonlarda gerçeklere dayalı teoriler üretmekte oldukça faydalı bir yöntem olabileceğini belirtmiştir. Etnografların gerçekleri masallardan ayırmaya, genelden sıra dışına, uzun, sürekli ve çalışmanın temelindeki örgüt alanına ilk elden (*katılımlı gözlem yoluyla*) katılmaya inandıklarını vurgulamaktadır. Örgütsel çalışmalar, ilginin örüntülerinde gözlemlenen ve tekrarlanabilir yollarla birlikte, düşündüklerini yapan insanları yönetmenin farklı bir yolunu ortaya koyabilmektedir. Daha önce belirtildiği gibi uzun zaman almasına rağmen yerel grup üyeleriyle yüz yüze görüşme, iletişim, bazı grup faaliyetlerine doğrudan katılabilme gibi avantajlar sağlayarak dokümanların kullanımı ya da anket verilerinden daha önemli olan bilgi sağlayıcılarla (informant) çalışmaya vurgu yaparak, gözlem teknikleriyle, topluluk çalışmalarında iyi bir tanıma koymak istemektedir. V. Maanen, yaptığı çalışmada örgüt etnografisinde temsili ve sürece dayalı verileri derecelendirmiştir. Buna göre, birinci dereceye teorileri ve deneyselliği koymuştur. Durumsal olarak, tarihsel olarak ve biyografik olarak örgüt üyeleri tarafından kullanılan anlamlandırmaların, yönelttiği söylentilere tanımlayıcı bir nitelik kazandırmaktadır. Deneysel seviyede hem davranış hem de bu gibi davranışlarda üyelerin betimlemelerine, gözlem yapısı içinde mutlaka bakılması gerektiğini söylemektedir. İkinci seviyede yaklaşımları içermektedir. İlk seviyedeki verilerin örüntülerini açıklamak için alan araştırmacısı tarafından kullanılan kavramlardır. Bunu Maanen *temsilin temsili* olarak betimlemiştir.

Son olarak etnograflar, iş alanında oluşturulmuş cinsiyet ve ırkın temelindeki kategorilerin etkin olarak yerinin nasıl belirlenebileceği üzerinde çalışmışlardır. Bu tartışmalarda araştırmacılar, iş çalışmalarının yetersiz olduğunu ve çalışma sürecinin yalnız sınıf hiyerarşisinin merceği yoluyla oluştuğunu, cinsiyet ve ırkın kontrol sistemleriyle paralel yapılandırıldığını, genellikle içinden çıkılmaz şekilde sınıf gücü ve otorite ilişkileriyle bağlantılı olduğunu bulmuştur (Smith, 2007).

Kondo'nun (1990) alanında gayet başarılı görülen çalışması, Japonya'daki aile ve ekonomik organizasyonlarda cinsiyetin kimlikte biçimlendirilen yaklaşımlarla çalışmanın cinsiyetçi ayrımını sürekli temellendirdiğini ve işin ücretlendirilmesinde eşitsiz katılım şekillerinin nasıl oluştuğunu göstermiştir. Kitcharoen (2007)

çalışmasında göçmen kadınların başka ülkelerin kültüründe kendi kültürleri içerisindeki çalışma yaşamlarının nasıl sürdürüldüğünü gözlemlemiştir. Kadınların kendi kültürel sunumlarını gittikleri başka kültür içerisindeki uygulamalarla (örneğin, Tayland ya da Çin restorandı) statü ve ezilmişliğini nasıl sürdürüldüğü göz önüne koyulmaya çalışılmıştır. Alvesson (1998), cinsiyet ilişkisi ve cinsiyet kimliğini etnografik bir çalışmaya dayalı olarak ortaya koymaya çalışmaktadır. İş gücündeki cinsiyet ayrımı, son zamanlarda oldukça ilgi çeken kadınlık ve erkeklik kavramlarının tartışılmasını sağlayan konuları ön plana çıkarmıştır. Geleneksel cinsiyet körlüğüne karşı, örgüt ve örgüt davranışları, işletme ve iş yerinin fonksiyonlarının cinsiyet ilişkisinin görünüşü olarak sunulmaktadır. İş gücünde cinsiyet ayrımı, örgüt yaşamının önemli bir bölümü olarak daha net görülmekte ve konuya yönelik farkındalık yaratmaktadır. Bu nedenle çalışmasında, İsveç'te bir pazarlama acentesinde kadın ve erkeklere yönelik kültürel örüntüler üzerine etnografik bir çalışma yürütmüştür. Erkeklik ve kadınlık, baskınlık ve astlığın basit örüntü biçimi değildir; fakat çok daha karmaşık yollarla birbirini etkilemektedir. Örgüt çalışmaları feminist değerler, ilkeler ve karakteristikler, sezgi, duygusal olarak yöneltilen işler, iş yerinde yakın arkadaşlık ilişkileri, geniş hiyerarşi eksikliği, kariyer için sınırlı alanlar gibi kadınsı değerler olarak basmakalıp görülen şeylere iyi cevaplar bulmayı istemektedir. Çalışma sonucunda (a) Doğru verilmiş etkileşimlerin, dağınıklığın, alan çalışmasının doğasının yanlış resmedildiği bulunmuştur; (b) Deneyimsel iş doğasına yorumlayıcı/yapısal önemli şeylere dikkat çekilmeye çalışılmıştır; (c) Belirlenen teorik alt yapıya ve kültüre uygun görüşme ve gözlemler yapılmıştır (Alvesson, 1998).

Etnograflar aynı zamanda, iş yerlerinde cinsiyet ve ırkın zamanla tabakalaşmasının nasıl canlandırıldığını, böylece eşitsizliğin sürekliliğinde temel bir kurum olarak iş yeri hareketlerinin nasıl olduğunu açıklamıştır. Acker (1990) iş yerindeki işlerin, maaş düzenlerinin ve etkileşimsel beklentilerin kadın ve erkek için farklı şekilde yapılandırıldığını, çoğu iş organizasyonlarının açıkça ve gizlice olarak cinsiyetleştirildiğinin temeline dayandırıldığını iddia etmiştir. Bazı araştırmacılar, cinsiyetleştirilmiş ve radikalleştirilmiş söylemlerin, maaş düzenleri, üyelerin değerleri, çalışan denetimi ve iş tanımlarında yapılandırılmış, değiştirilmiş ve birleştirilmiş olduğunu bulmuşlardır (aktaran Smith, 2007).

Etnografik çalışmalar erkek egemen iş yerlerinde, kadına önyargıyla bakmak, istememek veya yıldırım gibi durumların, iş, meslek ve pozisyonlarda biçimsel otoritenin kadınları engellemesi veya cesaretini kırmasını sürdüren açılımların ortaya çıkmasını kolaylaştırmıştır. Katılımlı gözlem ve görüşmeler, gözlem araştırmacılarının kadınların mesleki hareketliliğini gösteren sayıların ötesine geçmesini ve birikmiş kategorilerdeki eşitsizliğin sürdüğünü görmesini sağlamaktadır (Smith, 2007).

Cinsiyetin sosyal yapılandırmasının tarihsel olarak konumlandırılması, kadın ve erkek hakkında önceki baskın görüşlerde bölümsel olarak tekrar konumlandırılmış ve öznelliğin şekilleri daha fazla ya da daha az ayrımcılığın sömürgesi olmayı sürdürmüştür. Sosyal yapılarda, cinsiyeti üretme sürecinde derecelendirilen çalışmaların (öznelliğin cinsiyetleştirilmiş biçimini içeren) ortak noktasının oluşturulmasına ihtiyacı bulunmaktadır. Örgüt açısından, örgütsel teori bakış açısındaki değişkenler, düzey ve fonksiyonlar, işe alma, endüstriyi (alan) içeren çalışmalar önemli görülmektedir. Acker (1992) cinsiyetleştirme süreci çalışmasında;

*avantaj ve dezavantaj, kullanım ve kontrol, hareket ve duygu, anlam ve kimlik, erkek ve kadın arasındaki ayrım açısından erkeksi ve kadınsılık yoluyla kalıplaştırılmıştır demektedir.*

Etnografinin örgüt çalışmaları için en büyük kazanımı uygulamalara odaklanmasıdır. Teorik yapıda çok az belirtilmesine rağmen etnografinin destekleyebileceği örgüt içerisinde birçok alan bulunmaktadır. Daha önce çok fazla ayrıntıya girmeden bahsedildiği gibi etnografinin birçok çeşidi bulunmaktadır. Yine de bunlar arasındaki farklılık daha çok teorik bileşimlerden kaynaklanmaktadır. Günlük yaşamı, çok küçük oranda gözlemleyebiliriz. Sosyal fenomen, bir bütün olarak ilişkileri gerçekten anlayabilmektedir. Küçük alanda bu gerçekleri gözleme durumu, bir bakış açısı sağlayabilmesine rağmen genelleştirilebilir değildir. Etnografik örnek olaylar, birlikte heterojen ve karşılaştırılmayan durumların yalnızca bir birikimini üretir. Yine de belirli alanlarda reddedilmeyecek gerçeklikler sunmaktadır (Sharrock ve Hughes, 2004). Etnografi örgüt çalışmalarında, insanlarla yakın temas ve empati kurarak yorum yapabilme yeteneğiyle açıklığın bir bileşimidir. Yaklaşımlar ve fikirler teorize

edilebilme olasılığına sahiptir. Fakat bu kombinasyonu oluşturmak oldukça zordur. Örgütlerde etnografik olarak yürütülen araştırmalar, örgüt içerisindeki insanlarla etkileşim, yakınlık, empati ve öğrenmeye odaklanarak, yerelin düşüncesi ve diğerlerinin bakış açısına teorileri odaklamak, eleştirel analiz, öz düşünce ve üretebilmeyi içermektedir (Alvesson, 1998).

Kısaca, iş etnografaları, diğer etnografalar gibi büyük yazımlarla genellikle özümsemiğimiz şeyleri sorunsallaştırırlar. Rutinde karmaşıklık, karmaşıklıkta rutinliği belirterek, gücün ve eşitsizliğin yeniden üretimini çalışarak, iş yerinin dinamik doğasını anlayan sosyal bilimlere kalıcı ve özgün katkılar sağlarlar. Bu bakış açısı, organizasyon, işler, çalışma süreci, deneyimlenen ilişkiler, doğrudan olaylar, sesi dinleme, çekinme ve sessizliğin anlamı, açılım ve yorumu ve tarihsel yaklaşımların etkilerinin açıklanmasının derinine inmeyen mevcut çalışma yöntemlerinin yapamayacağı şeyleri dikkate almaktadır (Smith, 2007) ve değeri yeterince anlaşılamamasına rağmen oldukça önemlidir (Schwartzman, 1993).

Peki etnografik çalışmalara yönelik önyargı nelerden kaynaklanmaktadır? Öncelikli olarak nicel yöntem daha genellenebilir sonuçlar ürettiği için akademik anlamda daha geçerli görülmektedir. Etnografik çalışmalar daha geniş bir uygulama süresi ve araştırmacının tam katılımını gerektirir. Etnografi, bir anlamda subjektif değerlendirmeler taşıdığından, ulaştığı genelleştirilemez sonuçların yinelenemezliği ve öznelliği ile nicel yöntemlerle çatışmaktadır. Önceden belirlenen hipotezlere karşı çıktığından ve özelden genele ulaşmayı temel aldığından karmaşık bir araştırma sürecini içermektedir (Machin, 2002). Buna rağmen, yukarıda belirtilen açıklamalar, araştırmanın etnografi temelinde yapılmasının anlamı olabileceği fikrini ortaya çıkarmıştır. Yabancı alanyazında bulunan tüm bilgiler, uygulamada gerçekliği sağlayamayabilmektedir. Bunların farklı kültürler içerisinde birebir uygulanması hem zordur hem de seçilen yöneme başarısızlık getirebilmektedir. Aynı zamanda, örgüt içerisindeki yaşam, içinde yaşanılan toplumun kültüründen doğrudan etkilenmektedir. Yukarıda cinsiyet üzerine yapılan etnografik çalışmalarda vurgulandığı gibi, kadına bakış maskülen değerlere göre yapılandırılan kültüre bağlı olarak örgüt içerisinde yer almakta ve kişilerin önyargılarını etkileyebilmektedir. Örgüt içerisindeki iletişim, iş

yapılanmaları, ast-üst ilişkisi gibi birçok etken bu durumdan etkilenmektedir. Bu nedenlerle, bütünsel olarak bunları dikkate alan aynı zamanda kadınların kendilerini ve erkeklerin kadınları nasıl konumlandığını sosyal örüntülere ve gerçek (doğrudan) gözleme dayalı olaylarla açıklamaya çalışan, sosyal dünyada gerçekçi verileri göz önüne koyan bir çalışma gerekliliği araştırma için önemli yola çıkma nedenlerinden biridir.

Etnografik araştırma yoluyla, örgüt içerisindeki durumsal gerçeklikler, günlük bir etkileşimsel temelde ele alınmak istenmiştir. Bu yöntemin kullanımı, örgütteki sosyal ilişki dinamiklerini (çalışanların kendi arasında ve yöneticilerle) daha net görmemizi sağlayabilecektir. Aynı zamanda cinsiyetler arasındaki etkileşimlerde gömülü bulunan yapıyı anlamamıza yardımcı olabilecektir. Bir anlamda çalışanların birbirleri arasında cinsiyete göre yapılmış ilişki yapısını ve yöneticilerinde çalışanlara yönelik davranışlarını cinsiyetleştirme temelinde yapılandırılıp yapılandırılmadığına yönelik günlük gerçekliklere dayalı sunumlar sağlayabilecektir.

Günümüzde örgütlerde, çalışanların iş tatmini, cinsiyetleri, bağlılığı gibi birçok konunun araştırılmasının gerekliliği ve önemi vurgulanmaktadır. Bu araştırmalar, nicel yöntemlere ve çalışanların konuya yönelik cevaplarına göre yapılandırılmasına rağmen gerçek örgüt yaşamındaki uygulanışı konusunda yeterli bilgi sağlayamayabilmektedir. Örgüt içerisindeki cinsiyet yapılanmaları, toplumun kültürel yansıması olan örgütün baskın kültür öğelerinde nasıl konumlandırıldığına yönelik gerçeklikler, çalışmanın temelinde bulunan sorunsala yönelik olarak araştırmacının ilgisini çekmiş ve sayılan birçok nedene bağlı olarak soruları karşılayabilecek yöntem olarak etnografinin seçilmesi uygun bulunmuştur.

İş yaşamında cinsiyet konusu günümüzde pek çok faktöre dayalı olarak incelenmeye çalışılmış ve konuya yönelik birçok farklı bakış açısı oluşturulmuştur. Bunların temelinde yer alan kadına yönelik ayrımcılık konusunun ele alınışı (araştırma temelinde biçimlendirilen konulara dayalı olarak) daha önce alan yazında ayrıntılı olarak belirtilmeye çalışılmıştır. Feminist etikle uyumlaştırılan bu konular, örgüt içerisindeki kadının adlandırılması ve bakış açılarının nasıl olabileceğine yönelik farkındalığı ön

yargılardan arındırarak anlaşılabilir noktaya ulaştırmayı istemektedir. Toplumsal anlamda kalıplaştırılan kadın ve erkek kavramı, örgütlere yansiyarak cinsler arasındaki ayrımın sürekliliğini sağlamış ve iki cinsiyet arasındaki ön yargıları körüklemiştir. Her anlamda kalıplaştırılan bu ayrımın, örgütsel gerçeklikteki yeri ve uygulanışı feminist etik yoluyla kadının bakış açısından incelenmeye çalışılmıştır.

Sosyal fenomen olarak kadına yönelik ayrımcılık bir bütün olarak örgüt içerisindeki ilişki ve uygulamalardaki yer alış biçimleriyle anlamlı hale getirilmek istenmiştir. Sınırlı alandaki gerçeklikleri gözlemeye odaklanan bu yaklaşım konuya bir bakış açısı sağlayabilmesine rağmen genelleştirilmeyen ve daha önce bahsedildiği gibi etnografik kısıtlarını (gözlemciye göre değişebilmesi gibi) içeren bir birikim sağlamaktadır. Yine de örgüt yaşamındaki gerçekliğin tümevarımsal şekilde yansıtılmasını içerdiğinden, araştırmacı için önemli görülmektedir. Bir anlamda daha önce alan yazındaki araştırmalar da tartışılan konular, sorunsallaştırılarak ve çalışma yaşamının dinamik fakat gerçek olaylara dayalı doğasını anlamaya çalışarak alan yazına farklı bir açıdan yaklaşan bir araştırmayla katkıda bulunmak istenmiştir.

Seçilen araştırma yöntemi ayrıntılandırıldıktan ve neden bu yöntemin seçildiği belirtildikten sonra, bu yöntem içerisinde verilerin nasıl toplanacağını belirlenmesi gerekmektedir. Etnografik araştırmalarda, temel olarak katılımlı gözlem yoluyla veri toplanması önemli bir araç olarak görülmektedir. Katılımlı gözlemin dışında, hangi yollarla veri toplayabileceği araştırmacının seçimlerine göre farklılaşmaktadır. Bu nedenle ilk olarak katılımlı gözlemin ne olduğunun açıklanması gerekmektedir.

### **3.1.2. Katılımlı gözlem**

*Gözlemlediğimiz için aynı zamanda dinleriz (Sanjek, 1999:211).*

*Katılımlı gözlem hakkında unutmamamız gereken şey, herkesin hayatındaki varlığıdır (Bernard, 1994).*

*Tüm katılımlı gözlemler alan çalışmasıdır, fakat tüm alan çalışmaları katılımlı gözlem değildir. (Bernard, 1994).*

*Nesnellik değer tarafsızlığı demek değildir (Emerson ve diğerleri, 1995).*

*Her araştırmacı (kadın ya da erkek olsun) işten etkilenir. Tarafsız ya da dâhil olmadan kalamaz; bir dışarıdaki olsa bile, araştırmacı topluluğun bir parçasıdır*(Sterk, 1989:99)

*Doğallık* öznenin doğal düzeninde (örneği çalıştığı ev, çalıştığı yer ya da kamu alanı gibi) gözlem yapmayı ifade etmekte, laboratuvar ve diğer kontrol gruplarını reddetmektedir (Kalof ve diğerleri, 2008: 114-118). Gözlem, tanım olarak, genellikle araçlarla ve bilimsel amaçlar için kayıt yaparak bir fenomeni not etme hareketidir (Angrosino, 2007:53). Gözlem veri toplamak için kullanışlı bir yöntemdir. Çünkü insanlar davranışlarının çoğunun farkında değildir. Bu yüzden bağımsız gözlem insanların söyledikleri şeyler ile yaptıkları şeyler arasında bağlantı kurmanın tek yolu olabilmektedir. Alan çalışmasında, araştırmacı diğer veri toplama tekniklerini kullanmasından ziyade içselleştirmeye yönelir. Alan araştırması, bir laboratuvar ya da anket gibi sorulara cevap vereceği çalışmalarda insanlarda meydana gelen yüzeysel cevap alma endişelerinden kaçınmaktadır. Çünkü araştırmacı yerel sosyal tablonun rutin bir bölümü olmuştur (Kalof ve diğerleri, 2008: 114-118). Katılımlı gözlem, araştırmacının günlük aktivitelere, ritüellere, etkileşimlere, hayat rutinleri ve kültürlerinin açık/kapalı taraflarını öğrenerek insanların bir grubunun olaylarına katılması yöntemidir. Tüm insanlar, günlük etkileşimlerinin tümünde katılımcı ve gözlemcidir fakat aslında birkaç birey sosyal bilim amacı için bilginin sistematik kullanımıyla meşgul olmaktadır (De Walt ve De Walt, 2002).

Nitel araştırma bireylerin hayatını, bireylerin bakış açısından anlamaya çalışır. Alan araştırması, özellikle bu sorgulama için uygundur. Gözlem yoluyla bir araştırmacı, insanların nasıl oluştuğunu, diğerleriyle karşılıklı ilişkisini nasıl tanımladığını, kullanılan dil ve diğer sembollerin anlamını paylaşmayı nasıl geliştireceğini anlayabilir. Bir grubun etkileşimini nasıl izleyeceğine uzun zaman harcayan bir araştırmacı, insanların hayatına içeriden ya da emik bir bakış açısı kazanır (Kalof ve diğerleri, 2008: 114-118).

Nitel yöntem, fenomenin doğasını anlamayı amaçlar ve fenomenin büyüklüğü ve dağılımına ulaşmayla zorunlu olarak ilgilenmez. Katılımlı gözlem, bunu anlamayı

sağlamak için oluşturulmuş yöntemlerden sadece biridir. Katılımlı gözlem olan alan çalışması, veri toplama metotlarının bir dizini içermektedir. Bunlar çeşitli şekillerde görüşme (yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış), liste, anket ve diğer yöntemleri içerir (Emerson ve diğerleri, 1995; De Walt ve De Walt, 2002).

Sosyal araştırmalarda gözlemin en önemli rolü, oldukça uzun bir süredir kabul edilmektedir. Yine de, gözlem yeteneklerimiz, tüm düşünceler hakkındaki temel yargılarımızın temelinde olan biçimlerde, bizim etrafımızda dönen dünyada görülebilmektedir. Bizi çevreleyen şeyler hakkında ne çok bildiğimiz, gözlem yapabilmemizden kaynaklanmaktadır. Araştırmada gözlem yaklaşımı, daha sistematik ve günlük hayatta karakterize edilen gözlemden ziyade biçimsel bir süreç olarak göz önüne alınmaktadır. Etnografik araştırma, düzenli olan, insanların gözlemlerini yineleyen ve genellikle davranışın doğası ya da sosyal örgütlenmesi hakkında bazı teorik soruları cevaplamak amacıyla durumlara yönelik tahminlerde bulunan bir yöntemdir (Angrosino, 2007:53). Toplumbilimler alanında katılımlı gözlem, araştırmacının günlük etkinliklerine doğrudan katılarak, bireylerin birbirleriyle etkileşimlerini ve gündelik yaşam denilen son derece karmaşık ilişkiler ağını oluşturan kültürel ritüelleri ve olayları, o toplumun bir parçası olarak inceleme yöntemidir (DeWalt ve DeWalt, 2002). Katılımlı gözlem ya da etnografik alan çalışması kültürel antropolojinin temelidir. İnsanlara yakın olan ve onların hayatları hakkında gözlem ve bilgi kaydedebilen alandaki bir araştırmacının varlığını gerektirmektedir (Bernard, 1994). Katılımlı gözlem metodunun temel bileşenlerini aşağıdaki gibi tanımlamak mümkündür (DeWalt ve DeWalt, 2002):

- Geniş bir zaman diliminde belirlenen çevrede yaşama
- Yerel dil ve lehçeleri öğrenme ve kullanma
- Bu bağlamda tüm katılımcıların insanlarla günlük, rutin ve sıra dışı etkinliklerine geniş çapta etkin olarak katılma
- Bir görüşme tekniği olarak günlük konuşmaları kullanma
- Boş zaman etkinlikleri süresince informel olarak gözlem yapma (not tutma)
- Alan notlarına görüşmeleri kaydetme (genellikle kronolojik olarak düzenlenir)



- Analiz ve yazımda gözlemlenen gruba özgü hem açık/aşikâr, hem de örtülü kültürel örüntüleri birlikte değerlendirme

Katılımlı gözlem, (bir alanda araştırma, deneyim, sosyal hayat ve alanda meydana gelen sosyal süreçleri ifade etmek için göreceli olarak uzun süre temelinde bazı doğal düzenleri kurmaktır) etnografik alan çalışmasında temel bir faaliyeti kapsamaktadır. Katılımlı gözlem, yalnızca yeni sosyal dünya içerisinde yer alan kişiyi alana gömmeyi ve bu alana ulaşmayı sağlamayı içermemekte, aynı zamanda diğerlerinin dünyasının versiyonlarını veren yazılı açıklama ve tanımların üretilmesi olarak tanımlanmaktadır (Emerson ve diğerleri, 1995:353). Katılımlı gözlem yöntemi, gözlemlerin alan notlarında kaydedilmesi için özel bir yaklaşım gerektirir ve bu yaklaşım katılım yoluyla bilginin toplanmasını görüşme, yapılandırılmış gözlem, anket kullanımı ve biçimsel sonuç çıkarma yöntemleri gibi daha biçimsel araştırma tekniklerini kullanmasını gerektirebilmektedir. Yine de katılımlı gözlem, etnografik alan çalışmalarında kullanılan diğer tekniklerin temelinde yer almaktadır (De Walt ve De Walt, 2002).

Katılımlı gözlem, özel bir yer, kültür ya da grup hakkında geniş bir düşünce ile başlar. Araştırmacı daha sonra, gözlemi için belirli bir yer (konum) tanımlar. Yer tanımlamada bir diğer faktör, bazı yerlerin ulaşımının zor olmasıdır. Özellikle, olağan dışı ya da katılımcıların gönülsüz olduğu çalışmalar yapılmak istendiği durumlarda bu problem ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, araştırma alanına girilmesini sağlayacak *gatekeeper*-kapıcılarla görüşülebilmektedir. Bir araştırmacının, grup üyelerini nasıl temsil edebileceği ve araştırmacıyla açık olabilecek bireylerin kim tarafından nasıl güçlü bir etkiye sahip olduğunu bilmesi gerekmektedir. Bir araştırmacı, grup ya da takıma nasıl katılabileceğine karar vermeli ve grup faaliyetlerinde riske girmeyeceği bir rol alabilmelidir. Alana aktif katılmak *yemel olmak* olarak adlandırılmaktadır. Araştırmacı, aynı zamanda daha objektif (grupta tüm açılardan aktif değil üyelerle mesafe kurduğunda) bir rol üstlenmelidir. Bazı araştırmacılar, sosyal hareketlerle ilgili çalıştığında, bu hareket faaliyetlerine katılması yardımcı olabilir. Rolün şekli araştırmacı tarafından belirlenebildiği gibi alana girmesini sağlayan kişi de bu kararı etkileyebilmektedir (Kalof ve diğerleri, 2008: 114-118). Alan araştırmacısının, alanda hangi rolü belirleyebileceği daha sonra ayrıntılandırılmaya çalışılacaktır.

Belli bir davranışı anlayabilmenin en iyi yollarından biri, onu doğrudan yaşamak ve duymaktır (Karasar, 1991). Böyle bir gözlemin amacı, incelenen olgunun dışarıdan ve içeriden farklı görünebileceği gerçeğinden hareketle en özgün veriye ulaşmaktır (Altunışık ve diğerleri, 2004). Gözlem araştırmasının nasıl yapılabileceği birçok etnograf tarafından tartışılmakta ve farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bazı araştırmacılar, gözlem araştırmasının iki temel şekli bulunduğunu ileri sürmektedir; katılımcı ve doğrudan. Katılımcı gözlemle, araştırmacı araştırma alanında kendisini gömmüş, gözlemlediği insanlarla tanışmış ve alanda aktif üye (ya da katılımcı) olmuştur. Doğrudan gözlemde, araştırmacı insanları izler fakat bir katılımcı değildir. Bir doğrudan katılımcı, gözlemlerinde kendi varlığının (muhtemelen çok az olsa bile) etkisini düşünmek ve diğer insanları rahatsız etmemesi gerektiğini bilmek zorundadır. Araştırmacının video kayıtlarını bir aynanın arkasından yapması buna örnektir. Görsel ve ses kayıt araçlarının kullanımı, insan davranışlarını etkileyebilir. Özellikle bu yöntemlerde etik davranmaya özen gösterilmelidir. Bazı durumlarda, araştırmacının doğrudan gözlemde ziyade katılımcı olması gerekebilir (Kalof ve diğerleri, 2008: 114-118).

Katılımlı gözlemin sınıflandırılmasına yönelik en uygun tanım Raymond Gold (1958, aktaran deMarrais ve Lapan, 2003) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı, katılımlı gözlemde araştırmacının rolünü dört farklı biçimde tanımlamaktadır:

- Tam katılımcı (complete participant)
- Gözlemci olarak katılımcı (the participant as observer)
- Katılımcı olarak gözlemci (the observer as participant)
- Tam gözlemci (complete observer)

*Tablo 9. Katılımcı rollerinin sınıflandırılması*

|                                                                                                   |                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tam katılımlı gözlem<br>Araştırma için alışılmadık bir yerde yeni bir rolün kazanılması           | Katılımcı olarak gözlemci<br>Alışılan bir yerde araştırma için yeni bir rol kazanılması  |
| Tam gözlemci katılım<br>Alışılan bir yerde araştırma yapmak için dışarıdan bir rolün kullanılması | Gözlemci olarak katılımcı<br>Alışık olunmayan bir yerde dışarıdan bir rolün kullanılması |

**Kaynak:** Brewer, 2000:61

Bu yöntemlerden hangisinin uygulanacağı, araştırma konusuna göre değişmektedir. Gözlem araştırması yapan araştırmacının araştırma yapılan alanda uyum sağlaması gereken rolünün, klasik tipolojisini dört kategoride belirtebilmek mümkündür (Angrosino, 2007:53; Adler ve Adler, 1994):

1. Tamamen gözlemci rolünde etnograf araştırmacının altındaki koşullardan muhtemelen bağımsızdır. Gözlemci ya gören ya da not edendir. Bu gibi rol, nesnel idealin bir çeşidi olarak görülmektedir. Araştırmacının alandaki rolü için kendinden ödün vermesi gerekebilir ve çağdaş araştırmacıların kaçınmaya çalıştığı etik görüşlerin artmasına rağmen iyi veri sağlayabileceği gerçektir.

2. Katılımcı olarak gözlemci rolü; araştırmacının kısa periyotlarda gözlemlerde bulunmasıdır. Elbette görüşme ya da araştırmacının diğer şekilleri için yaklaşım oluşturması gerekmektedir. Araştırmacı bilinir ve görmezden gelinir, fakat araştırmacı olarak, yalnızca çalışmanın özneleriyle ilişkilidir.

3. Gözlemci olarak katılımcı, araştırmacının altındaki grupların yaşamına tamamen uyum sağlamış ve diğer insanlarla daha meşgul olmuştur. Kadın ya da erkek bir araştırmacı, daha çok bir arkadaş olarak görülmektedir.

4. Araştırmacı (kadın ya da erkek) tamamen katılımcı olduğunda, alanda tamamen kaybolur ve insanlarla ve onların faaliyetleriyle tamamen meşgul olur. Bu durum *yemel*

*olma* olarak adlandırılmaktadır. Diğer yandan bunun *yerele özgü alan çalışması*nın gelişimi için destek sağladığı göz önüne alınmalıdır. Çalışma kültürünün üyesi olan insanların davranışlarını araştırır. Bu bazen *yerel* bir kültür varsayıldığında, gözlemlenen insanlarla uyum kazanmayı sağlar. Bazen *uyumlu olmak* araştırma davranışındaki araştırmacının kaçınılmaz uzlaşma yeteneğindedir. Bu ilginç paradoks hem sürekliliğin sonu hem de etik problemlerin oluşmasının nedenidir. Sonuç olarak çoğu etnograf, kendilerini bir yerde ikili rolle konumlandırır.

Etnografik araştırmada yukarıdaki üyelik şekillerinden biri uygulanabilir. Katılımlı gözlem, birçok faaliyette temeldir. Günlük aktivitelerde ve bunları anlamakta bireylerin kullanabileceği bir yöntemdir. Sosyal araştırmalar, doğal sosyal çevresindeki insanları gözlemlemeyi içerir. Bunun bilimsel olabilmesi için bir takım yolların izlenmesi gerekmektedir. Bu amacın arkasındaki katılım ve ilişki, insanların doğal olarak yaptığı ve söylediğini izleme ve dinleme yoluyla veri üretimidir. Fakat kişisel olarak deneyimlenen boyutlarda eklenir ve veri bu yüzden, katılımlı gözlemcinin dışarıdaki uyarıcı müdahalesinden etkilenmez değildir. Yerli olmak, gözlemcinin kritik yeteneklerini kaybettiğinde ve alanın sıradan bir üyesi olduğunda, bir dış gözlemci olarak kaldığında, alandaki insanlardan soğuk ve uzak olduğunda araştırma için uygunluğunu kaybetmektedir (Angrosino, 2007).

Katılımlı gözlem bir araştırma metodu değil, alanda veri toplama aracı olan bir strateji olarak görülmektedir. Gerçek veri toplama için araştırmacının rollerini uyumlaştırması gerekmektedir. Araştırmacı, araştırmanın altındaki topluluğa diğer veri toplama tekniklerini de uygulayabilir (anket, arşiv kayıtları, görüşme gibi) fakat bu diğer araçları kullansa bile insanları ve onların etrafındaki olayları gözlemlerken dikkatli ve özenli olması gerekmektedir (Angrosino, 2007).

Alana girmek kesinleştğinde, araştırmacı alanda belirlediği role uyum sağlamalı ve gözleme başlamalıdır. Çalışma, bir araştırmacının girilen alana alışmaya çalışmasıyla başlar. Alana ilk girişte, araştırmacı verileri toplaması hakkında endişe etmesine rağmen zamanla grup üyeleriyle daha rahat ilişkiler kurmasıyla bu endişeler giderilir. Bu zamanın çoğunu büyük ölçüde içeridekilerle bağlantı geliştirmeye harcar. İçeridekiler

(insiders) araştırma için oldukça geniş bilgi sağlar ve araştırmacının rapor oluşturması ve grup üyeleriyle güvene bağlı ilişkiler kurması için temel oluşturur. Genellikle bir ya da birkaç insan araştırmaya özellikle yardımcı olur. Bunlara *key informant* (kilit bilgilendirici) denilmektedir. Bu insanlar, daima grupta temsil edilmezler çünkü lider ya da sosyal dünyanın diğer bölümündeki gruplarla bağlantısı olan insanlar olabilmektedir. Yine de verdikleri bilgiler değersiz değildir, araştırmacı diğer grup üyelerinin farklı olabileceğini mutlaka zihninde tutmalıdır (Kalof ve diğerleri, 2008: 114-118). Etnografi için en önemli soru, bir kültür hakkında bilgi sağlamaya birkaç kişinin yeterli olup olmadığıdır. Evet, fakat bu iki şeye bağlıdır; iyi bilgi sağlayan kişi seçme ve bildikleri şeyler hakkında soru sorma. Bu temsil açısından önemlidir (Emerson ve diğerleri, 1995).

Katılımlı gözlemde, insanların kendisini kabullenmesini sağlayabilmelidir. Kadın ya da erkek araştırmacı, araştırma amaçları doğrultusunda, sosyal hayattaki insanların çoğunun kabul edebileceği bir stile uyum sağlaması gerekmektedir. Katılımcı gözlemci, araştırmanın tüm elementlerini kontrol etme amacı taşımaz. Araştırma tasarımı gerektiren bilgileri müdahale etmeden, doğal ortamında gerçekleştiği şekilde aktarır (Angrosino, 2007).

Katılımlı gözlemde düzenliliği sağlamak ve çalışmanın tanımındaki hassaslığı kurmak için birkaç adım izlenmelidir (Angrosino, 2007):

- İlk adım yer seçilmesi sürecidir. Bir yer, teorik sorulara cevap almak ya da bu cevapları sağlamada elverişli görüldüğü için seçilebilmektedir.
- İkinci adım topluluğa giriş hakkı kazanmaktır. Bazı topluluklar dışarıdakilere açıktır diğerleri daha az misafirperverdir. Eğer daha zor kabul edilebilecek bir yere gidilecekse, ek hazırlıklar yapılmalıdır. Alan girişi sağlayacak kişiler (gatekeeper) hem formel hem de informal yaklaşmayı sağlayabilecektir. Bu yüzden onların onay ve desteklerini kazanmak gerekmektedir.
- Üçüncü adımda, alana giriş sağlandığında, bireysel araştırmacının hemen gözlemde bulunma faaliyetine başlaması gerekmektedir. Fakat alana uyum sağlaması için biraz zamana ihtiyaç duyabilir. Sadece alandaki herkes

araştırmacının (kadın ya da erkek) uygun bir şekilde göreve atandığından emin olması gerekmektedir. Eğer çeviri yardımı ya da toplulukta yaşayan diğerlerinin çeviri gerektiren durumları varsa, araştırma ve araştırma projesinin faaliyetlerine uyum için biraz zaman harcamak gerekli olabilmektedir. Bu gereklilik elbette alana alışmak için zaman kaybına neden olmaktadır. Diğer önemli faktör, araştırmacının kendi kültürel değerlerinden farklı topluluklara girmesi durumunda yaşadığı kültür şokudur. Araştırmacının alanda bir kimlik edinmesi de şok yaratabilmekte ve bu duruma uyum sağlama gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

- Bir diğer adım, araştırmacının gözlem yoluna girdiğinde, muhtemelen her şey hakkında not alma gerekliliği bulmasıdır. Araştırmacının notları kaydetmesi önemli bir gerekliliktir. Bunun kabul edilmiş genel bir formatı bulunmamaktadır. Bazı araştırmacılar liste, ağ, tablo ve diğerlerini tercih ederler; diğerleri ise serbest biçimli söylemleri tercih ederler. Bazıları yazılım programlarını, diğerleri el ile yazılan notları, indeks kartlarını ve diğer araçları tercih etmektedir. Bunların ortak noktası, araştırmacının tekrar ve analizlerinde herhangi şekilde bilgi toplamaya yarayacak metodun en faydalı olacağıdır ve bu durum bir araştırmacıyı diğerinden ayıran ya da çeşitlendiren bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Elbette grup projeleri, gruptaki bazı kişilerin ilk seçimi olmasa da bu yöntem seçilebildiğinden, bilgi toplamak için belirli standartlar olmasını gerekli kılabilir.
- Bir diğer adım, araştırma ilerlediğinde, araştırmanın sonraki aşamalarında takip edilecek sorularda; ek gözlemlerde ya da araştırmanın diğer anlamlarındaki gözlemler büyük ölçüde alandaki örüntüleri fark edebilecektir. Bir araştırmacıya göre gözlem süreci bir huniye benzetilebilmektedir. Çünkü süreç derece olarak yaklaşır ve ne teorik ne ampirik düzeyde doğrudan araştırmacının tavırları, gereklilik olarak ortaya çıkan durumun elementlerinde daha etkin olabilmektedir.
- Gözlem teorik doyuma ulaşana kadar devam eder. Bu yeni buluşların jenerik yapısının, öncekilerle tekrar olması anlamına gelmektedir. Yani bir anlamda, veri tekrarları sıklaştığında alandan çıkılır.

Emerson ve diğerkleri (1995) bu aşamaları farklı şekillerde ifade etmektedir: başlangıç bağlantısı (ilk temas); şok; açık keşif; kırılma; odaklanma; tükenme, ikinci kırılma ve ümitsiz faaliyetler ve alandan ayrılma. Farklı şekillerde sınıflandırılmalarına rağmen, alan çalışması temelde yukarıda belirtilenlere göre şekillenmektedir. Bu aşamaların farklılaşması, araştırmacının alan araştırmasını uygulama şekline göre farklılaşabilmektedir. Bunun dışında, araştırmacının yaşadığı kültür içerisindeki bir probleme odaklanması, alan çalışmasında kültürel şok yaşaması olasılığını azaltmaktadır. Bu nedenle, yukarıda belirtilen aşamaların hepsinin izlenmesi gerektiğini belirtmek zordur.

Ne kadar zaman alanda kalınmalı? Temel antropolojik çalışmalarda süre bir yıla kadar çıkabilmektedir. Fakat çoğu katılımlı gözlemci birkaç haftada sonlandırabilmektedir. Uzun süre gerektirdiği için belirli süreç ve yöntemlerin uygulanmasını gerekli kılabilir. Hızlı bir şekilde ulaşma, rapor geliştirmek için harcanan haftaların dışında veri toplama işine geçilmesi ve doğrulanmasıdır. Bu durum, veri toplamak için belirlenen soru ya da listelerin cevaplarına ulaşılması ile ilgilidir (Emerson ve diğerkleri, 1995).

Cinsiyet veri toplamada önemli olabilmektedir. Cinsiyetin sebep olduğu sıkıntılar iki başlıkta toplanabilir; kesin bilgiye ulaşmadaki kısıt ve diğerklerinin sizin için algısı. Tüm kültürlerde, kadının alandaki varlığı sorun yaratabilmektedir. Cinsiyet konusu kültürel temelde tartışmalı olabilmektedir. Örneği bazı kültürlerde yetişkin ve bekar bir kadın olmak yadırganabilmektedir (Emerson ve diğerkleri, 1995).

Katılımcı gözlemcinin becerileri; dil öğrenme, ne zaman mimik kullanılmayacağı, açık farkındalık oluşturmak, hafıza kurmak, saflığı sürdürmek, yazma yeteneğini kurmak, bir yerde takılmak ve nesnelliktir (Emerson ve diğerkleri, 1995). Gözlem tekniği; özel alan/yer; olaylar; demografik faktörler; dil yeteneği; açık farkındalık; iyi bir hafıza; kuram geliştirme ve yazma yeteneği gibi unsurları gerektirmektedir (Angrosino, 2007). Burgess (1982:45) diğerk kişisel yetenekleri, diğerk insanların hayat ve yaşamlarını paylaşabilme yeteneği; hareket ve konuşmaları hatırlama; farklı sosyal durumdaki bireylerle belirli bir dağılımla etkileşimde bulunma olarak belirtmiştir.

Kültürel gruplar hakkında bilimsel bir araştırma davranışında katılımlı gözlemde ısrar etmek için beş önemli neden bulunmaktadır (Emerson ve diğerleri, 1995):

1. Katılımlı gözlem, verilerin çeşitli şekilde toplanabilmesi olanağı sağlamaktadır.
2. Tepkisel problemleri azalmaktadır.
3. Yerel dilde duyarlı soruların formüle edilmesine yardımcı olmaktadır.
4. Bir kültürde devam eden şeyleri anlama sezgisi verir ve veriler hakkında güvenilir bir şekilde konuşmaya izin vermektedir.
5. Katılımlı gözlem dışındaki birçok araştırma problemi hiçbir şey tarafından yeterli şekilde ifade edilemez.

Katılımlı gözlem araştırma için birkaç avantaj sağlamaktadır. İlk olarak, alan çalışması süresince sağlanan verinin kalitesinin artmasıdır. İkinci olarak, veri katılımlı gözlem ya da diğer veri toplama yöntemleriyle toplanıp toplanmadığı verinin yorumlanmasının kalitesini artırır. Katılımlı gözlem, bu yüzden hem bir veri toplama hem de analitik bir araçtır. Üçüncü olarak, yeni araştırma sorularının ve görüşme görünümünde hipotezlerin formüle edilmesini cesaretlendirir (De Walt ve De Walt, 2002).

Diğer araştırma yöntemleri gibi, bu yönteminde bir takım kısıtları bulunmaktadır. Diğer veri toplama tekniklerinden fazla zaman almaktadır. Gözlem süreçleri tipik olarak birkaç hafta ya da yılla sınıflandırılmaktadır. Gözlemcinin kayıtları oldukça hassastır ve yorumlarında farklı araştırmacıların farklı şeyleri görebileceğine yönelik endişeler bulunmaktadır. Alan araştırmasında, araştırmacının faaliyetlere katılması etik endişeler yaratmakta, araştırmacının araştırılan konuyu etkileyebileceği süreçlerin hassas bir şekilde oluşturulmasını gerektirmektedir.

Daha önce bahsedildiği gibi katılımlı gözlem, etnografik alan çalışmalarında kullanılan önemli bir araçtır. Katılımlı gözlem düşüncesi, etnografik araştırma yönteminin seçilmesinden sonra biçimlenmekte ve nasıl yapılacağına yönelik kurguların oluşturulmasını gerektirmektedir. Bunun için, öncelikli olarak araştırmacı için gidilecek alanın ve gözlenecek ortamın seçilmesi gerekmektedir. Araştırma için öncelikli olarak



nasıl bir alana girileceği ve bunu nasıl yapabileceği belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın mavi yakalılar temelinde yapılması kararlaştırıldıktan sonra bunun hangi alanda yapılabileceği araştırılmıştır. Örneklem olarak mavi yakalı çalışanların seçilmesi nedeni, fiziksel işgücüne dayalı olması, profesyonel olarak görülen işlerdeki gibi *kadın işi-erkek işi* ayrımının fiziksel güce dayalı bu işlerde nasıl yapılandırıldığının anlamlandırılabilmesi ve beyaz yakalı çalışanların olduğu çalışma ortamından sayı olarak daha büyük nitelikte çalışanı barındırmasıdır.

Tam katılımlı gözlem, alandaki olayları alana gömülerek, doğrudan ve yaşayarak gözlemleyebilmek için uygun bir veri toplama aracı olarak görülmüştür. Bu araç yoluyla, hem alana doğrudan katılım hem de yerel olarak alandaki gerçekliklerde yer alan kadına yönelik ayrımcılık konusu, bireylerle yüz yüze, informel ilişkilerin odağında olarak ve alanda yaşayarak araştırmacı için anlamlı hale getirilmek istenmiştir.

Alana girmek için bir gate keeper yani alana girilmesini sağlayacak kişinin olmasını gerekli kılmıştır. Bunun için yapılan gerekli görüşmeler sonucunda özel bir fabrikada alana girişi sağlayabilecek bir yöneticiden alan çalışması yapılabilmesi için onay alınmıştır. Daha sonra yapılan (araştırma sözleşmesi) ve yönetim kademesinde yer alan birkaç kişinin desteği ile alana girilmiştir. Fakat alana girilmeden önce, alana girişi sağlayan kişiye bağlı olarak fabrikada mavi yakalı çalışan olarak hangi role sahip olunması gerekliliği düşünülmüştür. Daha sonra yöneticilerle, hangi birimde çalışılırsa daha fazla mavi yakalı çalışana ulaşılabilceği tartışılmış ve bu tartışmalar sonucunda, araştırmacı için uygun olan çalışma birimi seçilmiştir.

Araştırma için belirlenen rol, araştırmacının gerçek hayatında yer alan bazı gerçekliklere (ufak değişiklikler dışında) dayalı olarak, alandaki insanlarla güvensizlik hissi yaratmamak için doğrulara dayalı olarak kurgulanmıştır. Araştırmacı, kişisel isim, aile hayatı gibi konular da gerçekliğe dayalı olarak ilerlemiş, yalnızca cinsel taciz gibi konularda bilgi elde etmesi zor olduğundan öğrenci kimliğini kullanmıştır. Bunun dışında alan için belirlenebilecek rolde, kesin sınırların olmaması ya da araştırmacının alandaki söylediklerinin belirli temelde olmamasının kişilere verdiği bilgilerde çatışma/karışıklık yaratabilmesi, informel görüşmelerde oluşabilecek yanlış anlamalar

ve alana girişi sağlayan yöneticileri zor duruma düşürebileceğinden gerçekliklerden fazla sapılmaması gerektiği düşünülmüştür. Araştırmacının yalnızca ğrenci kimliğini kullanması etik kaygılara neden olabilmesine rağmen cinsel taciz gibi konularda konuşulmasının ve ortaya konmasının oldukça huzursuzluk yaratan ve üstü özenle örtülen bir konu olması, alan çalışmasının kişilerden kadına yönelik ayrımcılık konusunda veri almak için araştırmacının tezi için aldığı görevlendirme süresinin kısıtlı olması ve araştırmacının ilk alan çalışması olması gibi nedenlere dayalı olarak böyle bir sorumluluk alması gerekli görülmüştür.

Alanda gerçeklere dayalı olarak veri sağlayabilmesi sürece dayalı olarak düzenlenen bu veri toplama yöntemine ek olarak hangi veri toplama yönteminin seçildiği aşağıda araca yönelik ayrıntılı açıklamadan sonra ayrıntı yapılacaktır.

### **3.1.3. İnfornel görüşme**

İnfornel görüşme, etnografik alan çalışmasında birçok şekilde tanımlanmaktadır: etnografik görüşme, infornel konuşmaya dayalı görüşme, yapılandırılmamış görüşme, standartlaştırılmayan görüşme olarak isimlendirilebilmektedir (Jorgensen, 1989; Denzin, 1989; Brewer, 2000; Patton, 2002; Creswel, 2003; O'Reilly, 2005; McNamara, 2009).

İnfornel görüşme Patton'a göre (2002), açık uçlu bir görüşme gibi, yapılandırılmamış ve görüşme yaklaşımları içerisinde yer alan en son şekildir. Soruları kullanarak konuşma (Jorgensen, 1989) ve ilgilendiğimiz konular hakkında serbest akan bir konuşma tarzında bilgi sağlayıcılardan (informant) cevaplar alma olarak belirtilebilmektedir (Denzin, 1989). Bu görüşmede, araştırmacı soruyu herhangi bir özel şekilde sormadan, görüşme sürecindeki yönlendirmelerle katılımcıyla etkileşime geçmeyi amaçlamaktadır (McNamara, 2009:183). İnfornel, yüz yüze ve doğal düzen içerisinde ilişki kurarak gerçekleştirilmektedir (Brewer, 2000).

Etnografik araştırmalardaki görüşmeler, anlık aralıklarda, alandaki diğer amaçlar için kullanılabilen infornel görüşmelerle yapılabildiği gibi alan dışında katılımcıları seçerek

de yapılabilir. Etnografi için verinin önemli bir kaynağı, içeridekilerden sağladığı söylentiler, hikâyeler, anlatılardır. Bu, araştırmacı tarafından anlık olarak ya da bilgi sağlayacak yollar üreterek gerçekleşir. Görüşmeler, bir katılımcı gözlemci olarak, görüşme yapılan kişilere sosyal olaylar olarak bakmasını gerektirmektedir. Alan içindeki görüşmeler, farklı veri şekillerini ve araştırmanın değişen taleplerine yönelik ihtiyaçları ortaya çıkarabilecektir. Aynı zamanda alandaki söylemlerin öğrenilmesi açısından faydalı olabilecektir (Hammersley ve Atkinson, 1995).

İnformel görüşme, daha çok anlık ve nitel görüşmenin yapılandırılmamış şeklini oluşturmaktadır. Görüşmeci, ilgilendiği konuları tartışır ve tartışma süresince meydana gelen tüm yönlendirmeleri takip eder. Bu görüşme şeklinde, hiçbir görüşme protokolü bulunmadığından, görüşmeyi hiçbir bilginin kaybolmaması için kaydetmeyi gerekli kılmaktadır. Çoğu zaman bu mümkün olmamaktadır, aksine beklenmeyen ya da planlanmayan bir zamanda görüşme gerçekleşir. Bu nedenle, görüşmeden hemen sonra alan notları almak gerekmektedir (Johnson ve Christensen, 2004).

Etnografik görüşme olarak ta adlandırılabilir bu görüşme şekli, araştırmacılara araştırmanın altında yer alan sosyal katılımcılardan, doğrudan-detaylı veri sağlayarak araştırmanın veri açısından zenginleşmesini sağlamaktadır (Sherman Heyl, 2007). Sorular, etkileşimin doğal akışı içinde sorulur ve görüşülen birey kendisiyle görüşme yapıldığını bile fark etmeyebilir. Sorular önceden belirlenmeden, görüşmenin ne yöne gideceği önceden kestirilmeden, konuşmanın anlık akışı içinde kendiliğinden gerçekleşir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Yapılan alan çalışması içerisinde yürütülen bu görüşmeleri sağlayan en önemli araç, araştırmacının yürüttüğü katılımlı gözlemi içermektedir. Bu nedenle, katılımlı gözlem ile informel görüşmelerin birlikte ele alınabileceğini söylemek mümkündür.

Görüşmenin informel olması, görüşmenin bir odağı olmayacağı anlamına gelmemektedir. Kavramların kullanımı ve bu görüşmenin yapılmasının arkasındaki genel niyet, görüşme yapan kişiye belirli bir fikir verecektir. Bu genel amacın öngördüğü sınırlar içerisinde görüşmeci, verinin ya da görüşülen kişinin öngördüğü yöne gidebilir (Patton, 2002). Dolayısıyla, görüşme içeriği (veriler) görüşmeciye,

görüşme zamanına ve diğer koşullara bağlı olarak değişecektir. İnformel görüşmeler, çok kolay uygulanan bir teknik olarak görülmesine rağmen, daha çok bireysel becerilere ve kültürel olguları yorumlama gücüne dayandığından, aslında görüldüğü kadar kolay değildir (Fetterman, 1997). Bu görüşme şeklinin, büyük görüşmeci yeteneği gerektirdiği açıktır. Görüşmeci, sürdürebilme ve kontrol edebilme ihtiyacı hissedebilmektedir. Aynı zamanda, karşılıklı etkileşim gereği, karşı tarafın güvenini kazanması ve onlarla iyi ilişkiler geliştirebilmesini gerekli kılmaktadır. Alan içerisindeki günlük yaşantıda birçok durumsal rastlantılar meydana gelmektedir. Bu nedenle, araştırmanın durumlara bağlı olarak yaratıcı düşünmesi ve nasıl veri elde edebileceğini tasarlamasını gereklidir (Brewer, 2000). İnformel görüşme iyi bir şekilde uygulandığında, veri toplamak ve analiz etmek için insanların yaşantıları ve görüşlerine yönelik, en doğal durum ve koşulları sağlayarak doğru bilgilerin elde edilmesini sağlayacaktır (Fetterman, 1997). Sherman Heyl'e göre (2007);

*Etnografinin temel çekirdeği olan bu yaklaşım, hareketlerin anlamıyla ilgilenen ve olayları anlamlandırmamızı sağlayan bir bakış açısı kazandırmaktadır.*

Bu görüşme, her zaman dinlemeye gitmektir. İyi bir etnograf, dinlemek için fırsat yaratan, katılma ve gözlem sırasında bireyler ve gruplara soru sorandır. Konuşma her zaman ve bir yaklaşım şeklinde sürdürülmektedir. Alan içerisinde kendisine veri sağlayabilecekleri seçmesi, onlarla önceden belirlediği yollarla konuşmaya çalışmasıdır. Etnograf, yapılandırılmamış bir görüşme şeklini, açık uçlu sorularla, araştırma alanında ortaya çıkan konularla, katılımcının uygun olduğu zamanlarda ve genellikle oldukça informal olarak yapmaktadır. Görüşme şekilleri araştırmacı tarafından belirlenir ve araştırmanın sorunsalına ilişkin cevaplar bulmaya yönelir (O'Reilly, 2005). Etnograf, insanlar hakkında, onların bakış açılarıyla ve onları belirli şekilde empoze edip araştırmayı yönlendirmeden alan içerisindeki gerçeklikleri anlamlandırmaya çalışır.

Patton (2002) informal görüşmelerin güçlü ve zayıf yönleri olduğunu belirtmektedir. İnformel görüşmelerin güçlü yönleri şöyle sıralanmaktadır:

- Durumsal değişimlere ve bireysel farklılıklara yanıt verebilen, anında ve esnek olabilme fırsatı sunar.
- Görüşme yapılan kişilerle derinlemesine bir iletişim kurabilmek için sorular kişiselleştirilebilir ve görüşme sorularının sağlamlığını ve gerçekliğini arttırabilmek için, o anda var olan koşulların ve durumların kullanmasını sağlar.

İnformel görüşmelerin zayıf yönleri ise şunlardır (Patton, 2002):

- Sistematik bilgi toplamak çok fazla zaman alabilir; çünkü gerekli verilerin toplanması için birden fazla kişiyle görüşme yapılması gerekebilir.
- Bu yaklaşım, görüşmecinin müzakere yeteneklerine ve görüşmenin akışına bağlı olduğundan, bazı durumlarda (örneğin görüşmecinin deneyimsiz olduğu durumlarda) görüşmeci etkisi kaçınılmaz olabilir.
- Görüşme yapan kişi, diğer insanlarla kolay iletişim kurabilmeli, hızlı bir kavrayışa sahip olmalı, soruları hızlı ve esnek bir şekilde formüle etmeli ve kendi yorumlarını dayatmaktan kaçınmalıdır.
- İnformel görüşmeleri düzenli bir hale getirmek ve analiz etmek zor olabilir; çünkü farklı sorular, farklı cevaplar üretecektir, araştırmacı farklı insanlarla, farklı görüşmelerde, farklı noktaların ortaya çıktığı örüntüleri bulmak için cevaplar yoluyla inceleme yaparak çok büyük miktarda zaman harcayacaktır.

Tam katılımlı gözleme dayalı olarak alana gömülen ve alanda çalışanlar tarafından belirli bir kimlikte konumlandırılan araştırmacının alandaki en önemli veri kaynağı, süreç içerisinde dâhil olduğu informal görüşmelerdir. Daha önce belirlenen sorunsala bağlı olarak belirlenen, kadına yönelik ayrımcılığı içeren konular, günlük konuşmalarda katılımcılara yöneltilmiş ve veri elde edilmeye çalışılmıştır. Katılımcılarla kişisel etkileşimi içeren bu durum, alan içerisinde uygun ortamdaki konuşmalar şeklinde gerçekleştirilmiştir. Bunun dışında, çalışma yerine gidiş ve dönüşte kullanılan servislerde informal görüşmelerde bulunulmuştur. Günlük konuşmaların akışına bağlı olarak gerçekleştirilen informal görüşmeler, araştırma için önemli veri kaynaklarından birini oluşturmuştur.

Alan içerisinde araştırmacı, seçtiği role ilişkin bir zorluk yaşamamıştır. Yapılan gözlemlere dayalı olarak katılımcıların içerisinde belirli bilgi sağlayıcılara (informant) ulaşmış ve gözlem ve informal görüşmeler yoluyla veri elde etmiştir. Çalışma süresinin sınırlılığı, yapılan gözlemin sadece belirlenen alan içerisinde kalmasına neden olmuş, alan dışındaki informal görüşmelerin oluşturulması ve derinleştirilmesi zorlaşmıştır. Alandaki çalışma saatlerinin çok uzun olması ve alan dışındaki görüşmeler için yeterli süre kalmaması, bu durumun diğer nedenini oluşturmaktadır. Belirli alan içerisinde konumlanan mavi yakalı çalışanların, alan dışarısında da görüşmeleri bulunmaktadır. Araştırmacı bu alanlara davet edilmesine rağmen yukarıda sayılan kısıtlılıklara ek olarak, araştırma için verileri kaydetmeyi günlük bir şekilde gerçekleştirebilmesi için zaman ayırması gerekli olmuştur.

Aynı zamanda, yönetimin kadın çalışanlara yönelik etik-dışı davranışlara bakışını, sorunların yönetime nasıl aktarıldığını, etik-dışı durumlara tepkilerinin nasıl olduğunu belirlemek ve yönetimin kadın çalışanları nasıl gördüğünü anlamlandırabilmek için *gate keeper* yani araştırma alanına girişi sağlayan kişi ile görüşme yapılmak istenmiştir. Bu görüşme, araştırmacının alandan çıkışından sonra, elde ettiği gözlemler ışığında yapılandırılmış bir şekilde gerçekleştirilmek istenmesine rağmen alana girişi sağlayan kişinin (gate keeper) vaktinin kısıtlı olması ve görüşmeyi hemen yapmak istemesi nedeniyle araştırmacının kafasında belirlediği sorularla yapılandırılmamış olarak gerçekleştirilmesi gerekmiştir.

Araştırmacının gözlemlerine dayalı olarak sohbet şeklinde gerçekleşen bu görüşmenin sonunda araştırmacı alandaki gözlemlerine yönelik verileri alana girişi sağlayan ve katılımcı olan kişiyle paylaşmış ve konu hakkında görüşlerini iletmiştir. Informel görüşme formunda gerçekleşen bu görüşmeye yönelik veriler, daha sonra yazılı hale getirilerek analiz edilecek verilerin içinde değerlendirilmiştir.

Hem gözlem hem de informal görüşmeler sırasında, hangi veri kaydetme aracının belirlendiği ve nasıl kullanıldığı, bu veri toplama aracına yönelik detaylı açıklamadan sonra verilmeye çalışılacaktır.

### 3.1.4. Alan notları ve yansıtılmalı günlük

*Etnografin karşılaştığı, kapatılamayan ya da sınırlandırılmayan problemli ve karmaşık sosyal dünyadır. Aksine kadın ya da erkek yazınsal bir biçimde verilen sınırlarla temsil edilir. Dünya hakkındaki anlayışlarımızın ne olduğu, ne yazabileceğimiz ya da ne okuyabileceğimizin sınırları tarafından kurulur (Atkinson, 1992:8).*

*Bakış görme hareketidir; bu seçilmiş algının bir hareketidir. Gördüğümüz şeylerin çoğu deneyimlerimiz tarafından şekillenir ve bizim bakışımız düşündüğümüz şeyle doğrudan ilgilidir. Ve gördüğümüz ve düşündüğümüz şey, süreci bir adım öteye götürür, gördüğümüz şeyle ve nasıl yazdığımız üzerinde bir etkiye sahiptir (Paul Stoller)*

Etnografi; yazılı üretim ve yeniden üretimin ikili süreci (Atkinson, 1992:5) olarak karakterize edilmektedir. Yine de, bir bütünleştirmede en son noktaya ulaşma, uyumlu etnografik sonuçlar, bu sürecin gözlem ve alandaki endişelerini yansıtan alan notlarının düzenli (günlük) bir şekilde yazılmasıyla başlar. Temel noktası, yazının üretilmesi ya da alana yakın bir şekilde yazılması olan alan notlarıdır. Yakınlık, alan notlarının olaylar, deneyimler ve tanımlanan ve anlatılan etkileşimlerin daha fazla ya da daha eş zamanlı yazımı anlamına gelmektedir (Emerson ve diğerleri, 1995:353).

Van Maanen'in belirttiği gibi (1988) etnografi, alan çalışmasının bir sonucudur; fakat alan notları yazılırken vurgu, alan çalışmasının kendisine değil, incelenen kültüredir. Etnografik yöntem kullanılarak yapılan alan çalışmasının sonucunda, genellikle alandan elde edilen verilere dayandırılan ve incelenen sorunsala uygun bir teori (*grounded theory*) geliştirilmeye çalışılır (Aktaran McKinnon ve diğerleri, 2007).

Etnografik alan araştırmaları, insanların, grupların ya da organizasyonların günlük hayatlarına katılarak yapılan bir çalışma yöntemidir (Edles, 2006). Bu çalışma yönteminde elde edilen verilerin, kaybolmaması, hatırlanması ve analiz edilebilmesi

için kaydedilmesi gerekmektedir. Bu nedenle araştırmacı alan çalışmasındaki gözlemlerini ve kendi hislerini, alan notları ve günlükleri tutarak kaydeder. Bu aşama çalışmanın sistematik bir şekilde yürütülmesi ve verilerin kaybolmadan korunması açısından önemlidir.

Alan notları temsilin bir şeklidir, yazılan açıklamalarla hemen gözlemlenen olaylar, kişiler ve yerin bir yoludur. Ve yazılan sözcükler, sosyal dünyanın gürültü ve karmaşasını azaltır, alan notları gözden geçirilen, çalışılan ve tekrar tekrar düşünülen korunaklı bir biçimde dünyanın (yeniden) inşa edilmesidir. Temsil olarak alan notları yazımları kaçınılmaz olarak seçicidir (Emerson ve diğerleri, 1995:353).

Etnograf, reddettiği ve bundan dolayı önemli görmediği şeyleri dışarıda tutarak önemli gördüğü şeyler hakkında yazmaktadır. Bu duyguda, alan notları asla tanımlanmamış kayıtlar üretmez (Atkinson, 1992:17). Fakat alan notları aynı zamanda içeride olan şeylerde seçicidir, çünkü kaçınılmaz olarak olayların ve belirli yollarla yazılan nesnelerin sunumu ya da yapısıdır. Bundan dolayı sunulmuş ya da yapılmış olabilecek diğer yolları kaçıır. Alan notları insanlar, olaylar ve diyalogların, kişisel deneyimler ve reaksiyonlar kadar iyi planlanmasını sağlar. Tanımlama, yine de, *ayna* gerçekliğin sonuçlarının yazılmasını üreten/sağlayan *olguları* kayıt etmek için kullanılır ve bunu yapmak kolay değildir (Atkinson, 1992:17; Emerson ve diğerleri, 1995:8-10). Dahası tanımsal yazım somutlaştırır ve anlamlandırmanın aktif sürecini içerir.

Bir araştırmacının, bulunduğu yerde, bireylerin davranışları ve alanın temel veri ilişkilerini not almalıdır. Gözlem metodu, geniş oranda araştırma notlarına ve görüşme transkriptlerine dayanmaktadır. Not almak, sistematik ve mümkün olduğunca detaylı olmalıdır. Not almanın amacı, zenginlik sağlamak ve sonradan tekrarlandığında tüm gözlemler için yüksek düzey sağlayabilecek tanımlar üretebilmektir. Detaylı not almak çok zaman harcanan bir süreçtir ve bu nedenle araştırmacının buna zaman ayırması gerekmektedir (Kalof ve diğerleri, 2008: 114-118).

Doğal bir alanda, mümkün olduğunca insanları rahatsız etmeyecek şekilde not alınması gerekmektedir. Eğer çıldırmış gibi sürekli kâğıda yazı yazarsak grup üyeleri rahatsız



olabilir. Aynı zamanda, bu yüzden araştırmacı birçok şeyi kaçırabilir. Alan araştırmacısı verilerini banyo, araba veya gün boyu kişiye özel ortam yaratan yerlerde yazabilir. Yazım işlevine kendi duygu ve beklentilerini de eklemesi gerekmektedir. Çünkü bu, bir şeye nasıl hissettiğimiz ya da tepki verdiğimizle, nelere tanık olduğumuz arasındaki ayrım için önemli olabilmektedir. Araştırma alanından ayrıldıktan sonra, tekrar gözden geçirmeli ve gözlemlerimizin özetlerini yazmaya hazırlanmalıyız. Alan araştırmacıları bazen görsel yardımlar (örneğin haritalar ya da insanlar arasındaki bağlantıları gösteren diyagramlar) kullanabilmektedir. Katılımcı aynı zamanda, seçtiği grup üyeleriyle derinlemesine görüşme yapabilir ki bu genellikle biçimsel görüşmelerden ziyade tartışma şeklinde meydana gelebilmektedir (Kalof ve diğerleri, 2008: 114-118).

Alan notları, daha büyük bir oluşumu zamanla tekrar tekrar kurarak biriktirir. Günlük bir temelde artarak, herhangi sürekli mantık ya da ilkelerin altında olmadan üretir. Varsayımlarda her gözlem sonuçta büyük/bitirilmiş bir araştırma için gerekli değildir. Sonuç olarak, bir alan notu oluşumunun küçük ya da bütün olmayan uyumluluk ya da tutarlılığa ihtiyacı bulunmaktadır. Etnograf, alan notlarının oluşumunda muhtemelen kullanışlı materyallerin serbest bir birikimi gibi düşünmelidir. Alan notlarını ifade ettiğinde, zihnindeki yazılı kayıtların farklı bir biçimi bulunmaktadır. Bir anlamda her etnografin alan notlarını yazım şekli farklılaşmaktadır. Örneğin özet, çizim notları, düzgün alan notları, alan notu kayıtları, yazılar, dergiler ve mektuplar, raporlar ve sayfalar gibi yöntemleri kullanabilmektedir. Bu yazımlar için bir fikir birliği olmamasına rağmen, etnograflar alan notlarının doğru zaman ve organizasyonunun olması gerektiğini belirtmektedirler. Alan notlarının, olayların ya da gözlemlerin olduğu zaman yazılması gerekmesine rağmen alan içindeki koşullara bağlı olarak bu durum değişebilmektedir (Emerson ve diğerleri, 1995).

Terminoloji ve alan notları konusunda yazım uygulamalarının farklılığına rağmen, alan ve alan araştırmasının çeşitli şekillerde anlaşılması doğrudan etnografa bağlı bir konudur. Etnografin alandaki uygulamaları yansıtmasının teorik ilgi ve sorumluluklarının etkileşimi olduğu varsayılmaktadır. *Alana* etnografin bakışının (ethnographer's gaze) söylemi, olaylar ve sonuçların sürdüğü özel öznelere tarafından yapılandırılmaktadır. Farklı bakış açıları, alan notlarına yazılır. Bu da, olay ve

durumların farklı şekillerde yapılandırılmasına neden olmaktadır (Emerson ve diğerleri, 1995).

Etnografların alan notlarına yaklaşımları da farklılaşmaktadır. Alan notlarının değeri, etnograflar arasında farklı şekillerde anlamlandırılmaktadır. Bazı etnograflar, alan notlarını araştırmanın temeli olarak görürken diğerleri için farklı veri toplama teknikleri öne çıkabilmektedir. Detaylı bir şekilde yazılan alan notları, teorik bağlantı, analitik anlayış, teorik bakış ve doğru sonuçlara ulaştırabilmektedir. Bazı etnograflar, görece marjinal ya da öncelikli aktivite olarak alan notlarını görmektedirler. Bu nedenle, alan çalışmasında alan notlarının eksiksiz şekilde yazılması, verilerin doğru sonuçlara ulaştırması açısından önemlidir (Emerson ve diğerleri, 1995).

Alan notları, araştırmacının alandaki deneyimlerini, kendi yaklaşımlarını ve duygularını saklaması ve kaydetmesi için ayırt edici bir metottur. Bu nedenle alan notları, araştırmacının bir başka dünyada kendisini yakından gözlemleyerek duygu ve hislerini yansıtmayı, alandaki olağan faaliyetlerin ve sarsıntılı krizlerin tam ortasında gözlem yapmayı, diğer insanların günlük hayatları ve sınırlılıklarına doğrudan yaklaşmayı sağlar (Emerson ve diğerleri, 1995). Alan notları tutmak, gözlemcinin en temel işlerinden biridir. Alan notları, gözlemlenmiş olan şeyin tanımlanmasını içerir. Gözlemci, alanda not alınması gereken her şeyi kaydetmelidir. Alınan notlar, verilerin gelecekte gözden kaçmasını ve ayrıntılarının unutulmasını engeller. Bir gözlemcinin tuttuğu alan notları, konunun bağlamını, çerçevesini ve verileri analiz etmeyi sağlayacak ayrıntıları vermelidir (Patton, 2002). Bir araştırmacının önemli gördüğü tüm olayları zamansal bir sıralamayla yazarak kaydetmesi, bu verilerin analiz edilme aşamasında oldukça gereklidir.

Alan notlarının temel niteliği genellikle betimleyici olmalarıdır. Gözlemin yapıldığı yerin fiziksel nitelikleri ve gözlemlenen kişilerin bireysel özellikleri (toplumsal statüleri, kültürel kimlikleri, eğitim düzeyleri, fiziksel özellikleri, vb.) gibi temel bilgiler, tarihlendirilerek yazılmalıdır. İlk olarak alan notlarının, insanların ne söylediğini, söylediklerinin kültürel bağlamda ne anlama geldiğini, biçimsel görüşme ya

da gözlem yoluyla, doğrudan aktarım ya da doğrudan aktarımı çağrıştıracak sözcüklerle kaydedilmesi gerekmektedir.

İkinci olarak alan notları gözlemcinin kendi duygularını, yaşanan olaylara tepkilerini, kişisel anlamdaki düşüncelerini ve gözlemlemiş olduğu şeylerin araştırma için önemini içermelidir. Araştırmacının alandaki olaylara karşı tüm hislerini, yoğunluğu ve doğallığı ile aktarmalıdır. Sonuç olarak niteliksel araştırmalarda, gözlemcinin kendi deneyimleri, verilerin bir bölümünü oluşturmaktadır (Emerson ve diğerleri, 1995; Patton, 2002).

Etnografik yazımın ayırıcı bir biçimde sunumu, alan notları tarafından deneyimlerin ve gözlemlerin alana yakın bir şekilde aktarılmasıyla sağlanmaktadır. Alan notları planlı ya da öngörülerek yazılmamaktadır. Günlük olarak, sonuçlara açık, değişikliklerle ve yeni doğrultularda oluşturulan alan notları etnografin deneyimlediği yerel bilgisini, ortaya çıkan duyarlılıklara, anlamlı endişelere dönüştürerek ve teorik bakış açısını derinleştirerek yapar. Alan notlarının şekli, etnografin gerçek ve planlanan izleyicileriyle doğrudan bağlantılıdır. Alan notları yazımında, gelecekte notları okuyacak kişilerin olduğu unutulmadan dikkatli bir biçimde yapılması gerekmektedir (Emerson ve diğerleri, 1995).

Alan notlarının öncelikli yazımı zihinsel ve ufak yollarla sağlanır. Analitik yazımda, alan notlarının yazımının ilk amacı insanların anlayışları, sübjektif tepkileri kadar, durum ve olayları tanımlamak olmasına rağmen aynı zamanda yazılan bir eleştiri, yazılanların içerisindekine göre bir fırsat sağlar. Schatzman ve Strauus (1973:100-101), alan notlarının analitik yazımını üç başlıkta toplamaktadır: teorik notlar, gözlemsel notlar ve metodolojik notlar. Metodolojik notlar, veri toplama tekniğiyle ilgilidir. Yeni teknikler bulunduğu uygulamasının nasıl yapılacağı anlatılır. Tanımlayıcı notlar, izleme ve dinlemeyle ilgilidir. Analitik notlar ise çalışılan kültürle ilgili araştırmacının zihinsel olarak yaptığı çözümlemeleri içerir.

Araştırmacı alan notlarını, gözlemlediği alandaki kültürün yüklediği anlamlara göre değerlendirerek yazmalıdır. Bu nedenle, içinde yaşayacağı kültürü paylaşacağı üyelerin

günlük yaşamlarını, faaliyetlerini öğrenmelidir. Bir araştırmacının bunu yapabilmesi, diğerleriyle empati kurabilmesini ve gözlemlediği olayları anlamlandırmasını sağlar.

Özet olarak alan notları, araştırmacının anlayışını, yorumunu, başladığı analizi, alanda neler olduğunu ve bunun ne anlama geldiğini içermelidir. Görüşler, esinler, fikirler (ve yargılar da) gözlem yaparken ve alan notları tutarken ortaya çıkacaktır. Bunlar, nitel araştırmalarda toplanılan verilerin bir kısmını oluşturmaktadır (Patton, 2002).

Alanda yapılacak gözlemleri kaydetmek için, ilk önce küçük notlar alıp, daha sonra bunları yansıtımlı günlüğe aktarmak araştırma için kullanılabilecek yöntemlerden biridir. Etnografik bir çalışma yapan araştırmacıların, araştırma tasarımları ve verileri kaydetme şekilleri farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle hangisinin daha iyi olduğu, araştırma konusuna ve araştırmacıya göre göreceli olarak değişebilmektedir. Araştırmacının, verileri toplama ve kaydetme sürecinde seçtiği yollar, araştırmanın anlamlandırılması ve yorumlandırılmasında etkili olabilecektir. Burada cevaplanması gereken soru yansıtımlı günlüğün ne anlama geldiği ve nasıl konumlandırıldığıdır.

*Uygulama araştırmanın bir şeklidir ve yansıtımlı günlük bilgiyi yakalama ve iletişim kurma anlamına gelmektedir.(Schön 1991 Aktaran Newburry.)*

Etnografik araştırmalarda, alandaki verilerin yazımının ve temsilinin önemli olduğundan daha önce bahsetmiştik. Araştırma günlükleri, rapor ya da akademik çalışmaların yazımından iki şekilde farklılaşmaktadır. İlk olarak *bilim mantığının yeniden yazımı* olarak ifade edilebilecek şekilde araştırmanın şimdiki sürecinin nasıl yapılandırıldığı gibi konular üzerinde durmamaktadır. İkinci olarak alandaki veriler kadar araştırmacının duygu ve düşüncelerini paylaşmasıdır. Bir araştırma günlüğünün tutulma nedeni gözlemleri, düşünceleri ve soruları, araştırmacı tarafından daha sonra kullanmak ve araştırma hakkındaki yansıtıcı düşünceleri canlandırmak için kaydetmek yoluyla araştırma sürecini kolaylaştırmaktır (Newburry, 2001).

Etnografların alan notlarının yazımının farklılaşması gibi, günlük kullanımları da farklılaşmaktadır. Sosyal ve kültürel yerlerdeki nitel çalışmalarda araştırma subjektif

olarak deneyimlenmektedir. Veri toplamanın kalitesi araştırmacının, alandaki bilgi sağlayıcılarla kurabildiği ilişkilerinin kalitesiyle çok yakından ilgilidir (Newbury, 2001).

Araştırma günlüğü, araştırma yapanın sübjektif ve objektif etkileşimini ortaya koyarak bir ilişkinin üretimini belirtme yoluyla biçim sağlamaktadır. Genellikle tam tanımlayıcı alan notlarının (özel olaylar, teorik yaklaşımlar ya da izlediğimiz diğer şeyler, genellikle zihnimize gelenler gibi) yazımını ayırmak oldukça zordur (Newbury, 2001). Bir yansıtıcı günlük özellik olarak kişisel ve yansıtıcı yazımın yapılandırılmamış şeklidir. Yansıtıcı uygulamanın yapı taşı, düşüncelerin ve keşiflerin ifadesinin biriktirilmesi, harita gibi deneyim ve anlayışların altındaki kişisel yansıtıcı eleştirel çizimdir. Yazım şekli diyaloglar, metafor açıklamalar, görselleştirme, hikayeleştirme gibi deneyimlenebilmektedir (Bolton, 2001). Araştırma günlüğü, bir araştırma projesindeki farklı içeriklerin (önceki deneyimler, gözlemler, okumalar, görüşler) tümünde bir eritici gibi görülebilir ve içeriklerin etkileşim sonucu ele alınması anlamına gelmektedir (Newbury, 2001).

Araştırmacıyı günlüğün odağına bağladığı için bir şekil olarak görülebilir ya da görülmeyebilir. Çoğu ilgi katkısı, araştırma sürecinde hem araç hem de araştırmanın bazı konu nesneleri olarak araştırma sürecinde, araştırmacının kendi gözlemlerini konumlandırabildiği odaklar olmaktadır.

Bir anlamda gerçekliğe dayalı olarak verilerin yazılı olarak üretilmesini içeren etnografi yöntemi, alanda elde edilen verilerin düzenli bir şekilde kaydedilmesini gerektirmektedir. Daha öncede vurgulandığı gibi etnografik alan araştırmasında kullanılacak veri toplama tekniklerinin seçimi araştırmacıya bağlıdır. Araştırmacı kendi araştırması için uygun olduğunu düşündüğü veri toplama araçlarını seçebileceği gibi bu araçların kullanımı araştırmacının deneyimi, kişisel özellikleri ve sosyal örüntüleri gibi konulara bağlı olarak ta farklılaşabilmektedir.

Bu araştırma için araştırmacı, alanda sesli ve görüntülü kayıt yapmasına izin verilmemesi, alanda çalışanların sürekli defterine not tutarak rahatsız etmemesi

gerekliliği nedeniyle alan notlarının kayıtları, gözlem ve söylemlerin gerçekleştiği zamanlarda cep telefonuna yazılarak ya da tuvalet izni isteme yoluyla not defterine kaydedilerek gerçekleştirilmiştir. Not defteri, küçük notlar, gözlemler ve söylemlerin araştırmacının anlamlandırabileceği ve gün içerisinde araştırma için önemli gördüğü verileri kendi kişisel anlam kodlarına dayalı olarak konumlandırabileceği bir veri kaydetme aracı olarak kullanılmıştır.

Alanda, verileri kaydetmek araştırmacı için oldukça zor bir konu olmuştur. Bir yanda alan içerisindeki etkileşim ve gözlemleri anında kaydetmesi zor olmuş, aynı zamanda fiziki çalışmayı gerektiren ve bant akışına dayalı olan çalışma sisteminde, çalışmayı durdurup not tutma gibi bir imkânı olmamıştır. Bu nedenle notlar, çay molalarında özel konum sağlayabilecek ve katılımcılara rahatsızlık vermeyecek özel alanda (tuvalet) gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda, sadece çalışma kıyafetlerini içeren çalışma düzeninde not defteri ve kalem taşınması gerekliliği, çalışma kıyafetindeki pantolonun ceplerinin oldukça büyük olması yoluyla kolaylaşmıştır. Yine de giriş kartı, cep telefonu, not defteri ve kalem bu kıyafette taşınmasının kolay olması, araştırma için gerekli verilerin kaydedilmesini sağlayacak araçların taşınmasını kolaylaştırmıştır.

Alanda not defterlerine kodlar ve cümleleri içeren verilerin kaydedilmesinden sonra, bu verileri bütünleştirmek ve anlamlı hale getirmek için yansıtmalı günlüğün kullanımı uygun görülmüştür. Kişisel ve yansıtıcı yazımı içeren bu günlükte, veriler alandan gelinmesinden hemen sonra, günlük ve ayrıntılı şekilde yazılarak belirtilmeye çalışılmıştır. Alandan elde edilen verilerin günlüğe aktarımının yanı sıra, araştırmacı alandaki fiziki gözlemlerini yansıtan çizimler yapmış, katılımcıları kodlamış ve katılımcılar arasındaki formel ilişkileri anlamlandırabileceği çizimler kullanılmıştır. Yansıtmalı günlüğe katılımcıların kaydı, belirlenen kodlara dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma günlüğü yoluyla bütünleştirilen verilerin nasıl anlamlandırıldığı, daha sonra verilerin analizi kısmında ayrıntılandırılmaya çalışılacaktır. Araştırmacı yansıtmalı günlüğü alandaki gerçeklikleri içeren anlatımları içerdiğinden *olaylar* olarak sınıflandırılmıştır. Verilerin diğer kısmı fiziksel unsurlardaki gözlemleri içerdiğinden araştırmacı tarafından *mekân* olarak sınıflandırılmıştır. Bu nedenle öncelikle araştırmanın gerçekleştirildiği mekânın

tanımlaması yapılmaya çalışılacak daha sonra bu mekândaki gözlemlerin araştırmacı tarafından nasıl anlamlandırıldığı verilmeye çalışılacaktır.

### **3.2. Araştırma Alanı**

Bu çalışmada, araştırma alanı olarak, çalışmanın gerçekleştiği şehir, fiziksel mekânların ve araştırma örnekleminde yer alan katılımcılara yönelik tanımlamalar yer almaktadır. Çalışmaya bütünlük sağlaması ve elde edilen verilerin uygun şekilde konumlandırılabilmesi açısından bu temel yapının biçimlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle öncelikli olarak alan araştırması yapılan şehre yönelik bir ayrıntılandırma verilmeye çalışılacaktır.

#### **3.2.1. Alan araştırması yapılan ilin konumlandırılması**

30 Haziran 2008 yılında bir ay süreyle gerçekleştirilen alan çalışması, sanayi kuruluşlarının yoğun olarak yer aldığı Kocaeli bölgesinde gerçekleştirilmiştir. Kocaeli, Marmara Bölgesinde Asya ve Avrupa'yı birbirine bağlayan kavşak konumunda bulunmaktadır. Yüzölçümü 3.418 km<sup>2</sup> olan Kocaeli'nin nüfusu 2010 yılsonu itibarıyla 1.560.138'dir. Yüzölçümü bakımından Türkiye'nin en küçük 7. ili olmasına rağmen km<sup>2</sup>'ye düşen nüfus miktarı 432 kişiye ulaşarak İstanbul'dan sonra Türkiye'nin en kalabalık ilidir. Kocaeli'nin şehir merkezi İzmit'in İstanbul'a uzaklığı 85 km'dir. İkisi Kamu Limanı (Derince ve Yarımca) ve 37 özel iskele ile deniz ulaşımı olanakları açısından tüm Anadolu'nun en iç noktasındadır. Ayrıca Kocaeli, hem İstanbul'u Ankara'ya, hem Denizli'ye, hem Konya'ya, hem de Sakarya'ya bağlayan demiryolu hattı üzerinde yer almaktadır ([www.marka.org.tr](http://www.marka.org.tr)<sup>7</sup>). Kocaeli Avrupa'yı Anadolu'ya ve Ortadoğu'ya bağlayan önemli kara, deniz ve demiryolu ulaşım ağlarının merkezinde bulunmaktadır. İlin büyük metropollere yakınlığı ve Karadeniz ve Marmara ile bağlantısının bulunması sanayi, ticaret, ulaşım ve lojistik merkezi olarak gelişmesine etken olmuştur ([www.kosano.org.tr](http://www.kosano.org.tr)<sup>8</sup>).

---

<sup>7</sup> <http://www.marka.org.tr/kocaeli.asp>, Erişim 12.08.2011

<sup>8</sup> <http://www.kosano.org.tr/tr/KocaeliveSanayi/KocaelindeSanayi/KocaeliSanayii.aspx>, Erişim 12.08.2011

Adrese dayalı nüfus kayıt sistemine göre 2010 yılı Kocaeli'nin genel nüfusu 1.560.138'dir. Nüfus artışını seyri aşağıdaki tabloda yıllar itibariyle gösterilmektedir.

*Tablo 10. Kocaeli İlinin nüfus göstergeleri*

| Sayım<br>yılı <sup>(1)</sup> | Nüfus      |                        |
|------------------------------|------------|------------------------|
|                              | Türkiye    | Kocaeli <sup>(2)</sup> |
| 1927                         | 13 648 270 | 299 093                |
| 1935                         | 16 158 018 | 335 292                |
| 1940                         | 17 820 950 | 375 530                |
| 1945                         | 18 790 174 | 416 058                |
| 1950                         | 20 947 188 | 474 644                |
| 1955                         | 24 064 763 | 253 174                |
| 1960                         | 27 754 820 | 297 463                |
| 1965                         | 31 391 421 | 335 518                |
| 1970                         | 35 605 176 | 385 408                |
| 1975                         | 40 347 719 | 477 736                |
| 1980                         | 44 736 957 | 596 899                |
| 1985                         | 50 664 458 | 742 245                |
| 1990                         | 56 473 035 | 936 163                |
| 2000                         | 67 803 927 | 1 206 085              |
| 2007                         | 70 586 256 | 1 437 926              |
| 2008                         | 71 517 100 | 1 490 358              |
| 2009                         | 72 561 312 | 1 522 408              |
| 2010                         | 73 722 988 | 1 560 138              |

**Kaynak:** www.marka.org.tr/uploaded/file/yayinlar/istatistiklerle\_Kocaeli.pdf (10.09.2011)

Kocaeli'nde nüfus artış hızı genel olarak Türkiye ortalamasının üzerinde seyretmektedir. 1990-2000 yılları esas alındığında son on yıllık dönem ortalamalarına göre nüfus artışının binde 27.05 olduğunu belirtebilmek mümkündür. Bu artış Marmara bölgesi ile uyumlu (binde 26.70) fakat Türkiye ortalamasının üzerinde (binde 18.29) seyretmektedir (Lordoğlu, 2006:308).

İstanbul'dan sonra en yoğun nüfusa sahip olan il olmasının nedeni göçtür. Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre; 2009-2010 döneminde Kocaeli, Türkiye'deki tüm illerden toplam 64.503 kişi göç alırken, 49.379 kişi de göç vermiştir. Kocaeli'nin göç aldığı illerin başında 17.570 kişi ile İstanbul gelmekte, bunu 3.051 kişi ile Sakarya, 2.198 kişi ile Ankara ve 1.993 kişi ile Bursa izlemektedir. Kocaeli'nin göç verdiği illerin başında da 13.301 kişi ile yine İstanbul gelmekte, bunu 3.464 kişi ile Sakarya, 2.252 kişi ile Ankara ve 2.136 kişi ile Ordu izlemektedir (www.marka.org.tr<sup>9</sup>). Ağustos 1999 da yaşanan depreme rağmen Kocaeli'ne yönelik göç hareketinde bir azalma görülmemiştir (Lordoğlu, 2006:308).

<sup>9</sup> [http://www.marka.org.tr/Uploads/Files/istatistiklerle\\_Kocaeli.pdf](http://www.marka.org.tr/Uploads/Files/istatistiklerle_Kocaeli.pdf), Erişim 13.08.2011



Tablo 11. Kocaeli'nin göç göstergeleri

|                                                 | Dönemi           |           |
|-------------------------------------------------|------------------|-----------|
|                                                 | 2008-2009        | 2009-2010 |
| Dönem sonu nüfusu                               | 1 522 408        | 1 560 138 |
| Aldığı göç                                      | 60 432           | 64 503    |
| Verdiği göç                                     | 48 399           | 49 379    |
| Net göç                                         | 12 033           | 15 124    |
| Net göç hızı (binde)                            | 7,94             | 9,74      |
| <b>Kocaeli ilinin diğer illerden aldığı göç</b> |                  |           |
|                                                 | 2009-2010 Dönemi |           |
|                                                 | Sayı             | Oran (%)  |
| Toplam                                          | 64 503           | -         |
| <b>En fazla göç aldığı iller</b>                |                  |           |
| İstanbul                                        | 17 570           | 27,24     |
| Sakarya                                         | 3 464            | 5,37      |
| Ankara                                          | 2 252            | 3,49      |
| Ordu                                            | 2 136            | 3,31      |
| Bursa                                           | 1 921            | 2,98      |
| <b>En az göç aldığı iller</b>                   |                  |           |
| Uşak                                            | 111              | 0,17      |
| Burdur                                          | 70               | 0,11      |
| Karaman                                         | 59               | 0,09      |
| Hakkari                                         | 56               | 0,09      |
| Kilis                                           | 35               | 0,05      |

Kaynak: [www.marka.org.tr/uploaded/file/yayinlar/istatistiklerle\\_Kocaeli.pdf](http://www.marka.org.tr/uploaded/file/yayinlar/istatistiklerle_Kocaeli.pdf) (10.09.2011)

Demografik verilerin içerisinde yer alan eğitim durumu açısından Kocaeli, sanayileşme, büyük merkez olan İstanbul'a yakınlığı ve kentleşme oranının yüksekliği gibi nedenlere dayalı olarak artış göstermektedir (Lordoğlu, 2006:311). Okuma-yazma bilenlerin oranı %96.21 olarak Türkiye ortalamasının (%93.96) üzerindedir. Veriler cinsiyet açısından incelendiğinde, erkeklerin okuma-yazma oranının kadınlardan yüksek olduğu görülmektedir. Yine de kadınların okuma-yazma oranı (%93.63) Türkiye ortalamasının (%90.13) üzerinde seyretmektedir. Eğitim durumuna yönelik istatistiki verileri aşağıdaki gibi ayrıntılandırmak mümkündür:

Tablo 12. Kocaeli eğitim verileri

| [6 ≥ yaş]                                        | (%)           |                  |
|--------------------------------------------------|---------------|------------------|
|                                                  | TR<br>Türkiye | TR421<br>Kocaeli |
| <b>Toplam</b>                                    |               |                  |
| Okuma yazma bilmeyen                             | 6,04          | 3,79             |
| Okuma yazma bilen                                | 93,96         | 96,21            |
| <b>Erkek</b>                                     |               |                  |
| Okuma yazma bilmeyen                             | 2,21          | 1,26             |
| Okuma yazma bilen                                | 97,79         | 98,74            |
| <b>Kadın</b>                                     |               |                  |
| Okuma yazma bilmeyen                             | 9,87          | 6,37             |
| Okuma yazma bilen                                | 90,13         | 93,63            |
| <b>Eğitim durumuna göre nüfus,<br/>[6 ≥ yaş]</b> |               |                  |
|                                                  | TR Türkiye    | TR421<br>Kocaeli |
| Okuma yazma bilmeyen                             | 3 825 644     | 50 965           |
| Okuma yazma bilen fakat bir<br>okul bitirmeyen   | 13 448 484    | 248 954          |
| İlkokul mezunu                                   | 15 709 975    | 314 331          |
| İlköğretim mezunu                                | 10 820 045    | 250 840          |
| Ortaokul veya dengi okul<br>mezunu               | 3 127 204     | 80 515           |
| Lise veya dengi okul mezunu                      | 11 374 336    | 285 989          |
| Yüksekokul veya fakülte<br>mezunu                | 4 566 049     | 105 305          |
| Yüksek lisans mezunu                             | 365 791       | 7 005            |
| Doktora mezunu                                   | 113 862       | 1 840            |
| Bilinmeyen                                       | 2 782 071     | 55 131           |

**Kaynak:** www.marka.org.tr/uploaded/file/yayinlar/istatistiklerle\_Kocaeli.pdf (10.09.2011)

Daha önce belirtildiği gibi, göç konusu önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok açıdan ilin yapılanmasına etki eden bu durum, çalışma hayatına da yansımaktadır. İzmit, topografik açıdan dağ etekleri ile körfez arasındaki dar bir alana sıkışmış yapılanmıştır. Güneyde Körfez, kuzeyde ise Karadeniz kıyılarına kadar uzanan ormanlık ve dağlık alanlar kentin kuzey-güney gelişimi önündeki doğal eşikleri oluşturmaktadır. Kocaeli'nin ikinci büyük ilçesi olan Gebze, tarihsel öneminin yanı sıra

özellikle çevresinde gelişen sanayi sonucu alternatif bir merkez konumunda bulunmaktadır. Sosyal ve ticari aktiviteler bakımından İzmit kadar güçlü bir kent merkezine sahip olmayan Gebze, çevresinde bulunan Dilovası ve Çayırova ilçeleri ile birlikte Türkiye'nin sanayi yoğunluğu en yüksek alanları arasındadır. Bu alanda doğal eşiklerin bulunması, sanayide çalışan işçi kesimin barınma ihtiyacını sanayiye yakın alanlara inşa ettikleri gecekondu ile karşılaması, sanayi kuruluşları ile yerleşim alanların iç içe geçmesi ve yerleşim alanları ile sosyal donatı alanlarının sanayi alanları ile aynı paralelde gelişmemiş olması çarpık yerleşme ile sonuçlanmıştır (<http://www.marka.org.tr/kocaeli.asp><sup>10</sup>).

Göçe bağlı olarak, çalışma çağındaki nüfusun oranı da artış göstermektedir. (Lordoğlu, 2006:308). İldeki işgücüne katılım oranı 2010 itibariyle %50.3'tür. Çalışma yaşamının dışında kalanları belirleyen işsizlik oranı ise (2010 itibariyle) %13.0'dır. İstihdam oranı (2010 itibariyle) %43.7 ve tarım dışı işsizlik oranı %15.7 olarak belirtilmektedir ([www.marka.org.tr/uploaded/file/yayinlar/istatistiklerle\\_Kocaeli.pdf](http://www.marka.org.tr/uploaded/file/yayinlar/istatistiklerle_Kocaeli.pdf)<sup>11</sup>). Cinsiyet ayrışmasını içeren istihdamdaki nüfusa yönelik işgücü verileri ise aşağıdaki gibidir:

---

<sup>10</sup> <http://www.marka.org.tr/kocaeli.asp>, Erişim 12.08.2011

<sup>11</sup> [http://www.marka.org.tr/Uploads/Files/istatistiklerle\\_Kocaeli.pdf](http://www.marka.org.tr/Uploads/Files/istatistiklerle_Kocaeli.pdf), Erişim 13.08.2011

Tablo 13. Yıllar itibariyle istihdamdaki nüfusun işgücü durumu

| Yıllar İtibari İle İstihdamdaki Nüfusun İşgücü Durumu |                 |                          |      |         |     |                   |      |                      |      |            |
|-------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------|------|---------|-----|-------------------|------|----------------------|------|------------|
| Sayım yılı                                            | Toplam istihdam | Ücretli maaşlı yevmiyeli | %    | İşveren | %   | Kendi hes.çalışan | %    | Ücretsiz aile işçisi | %    | Bilinmeyen |
| 1980                                                  | 217.551         | 121.450                  | 55.8 | 2.542   | 1.2 | 37.550            | 17.0 | 54.570               | 25.1 | 1.439      |
| 1985                                                  | 263.513         | 138.508                  | 52.6 | 2.693   | 1.0 | 45.069            | 17.1 | 77.233               | 29.3 | 10         |
| 1990                                                  | 346.788         | 198.601                  | 57.3 | 3.820   | 1.1 | 61.304            | 17.7 | 83.008               | 23.9 | 55         |
| 2000                                                  | 502.950         | 265.763                  | 52.8 | 10.842  | 2.2 | 81.336            | 16.2 | 145.000              | 28.8 | 9          |
| Erkek                                                 |                 |                          |      |         |     |                   |      |                      |      |            |
| 1980                                                  | 164.754         | 108.295                  | 65.7 | 2395    | 1.5 | 35.120            | 21.3 | 17.533               | 10.6 | 1411       |
| 1985                                                  | 193.949         | 123.262                  | 63.6 | 2537    | 1.3 | 41.917            | 21.6 | 26.223               | 13.5 | 10         |
| 1990                                                  | 253.085         | 176.028                  | 69.6 | 3598    | 1.4 | 49.393            | 19.5 | 24.013               | 9.5  | 53         |
| 2000                                                  | 331.236         | 222.851                  | 67.3 | 9770    | 2.9 | 69.858            | 21.1 | 58.749               | 8.5  | 8          |
| Kadın                                                 |                 |                          |      |         |     |                   |      |                      |      |            |
| 1980                                                  | 52.797          | 13.155                   | 24.9 | 147     | 0.3 | 2430              | 4.6  | 37.037               | 70.1 | 28         |
| 1985                                                  | 69.564          | 15.246                   | 21.9 | 156     | 0.2 | 3152              | 4.5  | 51.010               | 73.3 | -          |
| 1990                                                  | 93.703          | 22.573                   | 24.1 | 222     | 0.2 | 11.911            | 12.7 | 58.995               | 63   | 2          |
| 2000                                                  | 171.714         | 42.912                   | 25   | 1072    | 0.6 | 11.478            | 6.7  | 116.251              | 67.7 | 1          |

Kaynak: www.kosano.org.tr<sup>12</sup>

Yukarıdaki tablodan anlaşılabileceği gibi, hemen hemen tüm göstergelerde istihdamda yer alan kadınların sayısı artmasına rağmen erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Erkeklerin önünde yer aldıkları istatistikî veri *ücretsiz aile işçiliğini* içermektedir. Bunun nedeninin sektörel yapılanma şeklinden kaynaklandığını ve *kadın işi* olarak adlandırılan bağlamdan uzak iş yapılanmasının olmasının etken olduğu belirtilebilmektedir. Sektörel anlamda yapılanma daha sonra ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılacaktır.

Kocaeli, İstanbul'a yakınlığı, Doğal Limanı (*İzmit Körfezi*), kara, deniz ve demiryolu ulaşımında sağladığı ciddi avantajlar nedeniyle sanayi yapılanması için önemli bir alan olmuştur (<http://www.marka.org.tr/kocaeli.asp><sup>13</sup>). 1960'lı yıllardan itibaren Türkiye'nin sanayileşme stratejisiyle birlikte sanayi kenti olarak tercih edilebilir bir alan olmuştur. Yine 1960 ve 1975 yılları arasında hızlı bir büyüme göstererek sanayileşme düzeyini arttırmıştır. Kocaeli'nde 7 si aktif olmak üzere 13 adet organize sanayi bölgesi, 2 adet

<sup>12</sup> <http://www.kosano.org.tr/tr/KocaeliveSanayi/KocaelindeSanayi/KocaeliSanayii.aspx>, Erişim 12.08.2011

<sup>13</sup> <http://www.marka.org.tr/kocaeli.asp>, Erişim 12.08.2011

serbest bölge ve 3 teknopark bulunmaktadır (www.kosano.org.tr<sup>14</sup>, <http://www.marka.org.tr/kocaeli.asp><sup>15</sup>).

Kocaeli’ndeki sanayi rakamlarını biraz daha detaylı incelediğimizde, Kocaeli Sanayi Odasına bağlı yaklaşık (2010 yılı verilerine göre) 2172 sanayi kuruluşu faaliyetini sürdürmektedir. 288 adet yabancı sermayeli şirket bu alanda faaliyet göstermektedir. Sanayi yapılanması ağırlıklı olarak Gebze, İzmit ve Körfez ilçelerinde toplanmıştır. 2009 yılı verilerine göre ise, 500 büyük sanayi kuruluşunun 82 sini barındırmaktadır. Türkiye İmalat Sanayi Tüketim Mallarının %2,82’si, Ara Mallarının %22,03’ü ve Yatırım Mallarının %10,23’ü Kocaeli’nde üretilmektedir. İmalat sanayi açısından ülke içindeki payı %13, dış ticaretteki payı ise %15,4’tür. Sektörlerin GSMH’sı %73,4 ile sanayiden karşılanmaktadır. Kocaeli’nde faaliyet gösteren önemli sektörlerin Türkiye içerisindeki payı incelendiğinde ülke Kimya sanayinin %27’si Kocaeli’nden karşılanmaktadır. Kocaeli’nde faaliyet gösteren otomotiv ana sanayi firmaları 2009 yılında gerçekleştirdikleri 240.467 adetlik üretim ile Türkiye araç üretiminin %27,2’sini karşılamaktadır (<http://www.marka.org.tr/kocaeli.asp><sup>16</sup>).

Sektörel dağılım açısından yapılanma incelendiğinde, sanayinin payı %73, hizmetlerin payı %14, ticaretin payı %9 ve tarımın payı ise yaklaşık %3’tür (www.kosano.org.tr<sup>17</sup>). Bu dağılım içerisinde istihdamın nasıl yapılandığı ise aşağıdaki gibi belirtilebilmektedir:

---

14

<http://www.kosano.org.tr/tr/KocaeliveSanayi/KocaelindeSanayi/OrganizeveDuzenliSanayiYapilanmasi.aspx>, Erişim 12.08.2011

<sup>15</sup> <http://www.marka.org.tr/kocaeli.asp>, Erişim 12.08.2011

<sup>16</sup> <http://www.marka.org.tr/kocaeli.asp>, Erişim 12.08.2011

<sup>17</sup> <http://www.kosano.org.tr/tr/KocaeliveSanayi/KocaelindeSanayi/KocaeliSanayii.aspx>, Erişim 12.08.2011

Tablo 14. İstihdamın sektörel dağılımı

| İstihdamın Sektörel Dağılımı |         |         |            |            |            |            |
|------------------------------|---------|---------|------------|------------|------------|------------|
|                              | 1990    | 2000    | 1990 Erkek | 2000 erkek | 1990 kadın | 2000 kadın |
| Toplam İstihdam              | 346.788 | 502.950 | 253.085    | 331.236    | 93.703     | 171.714    |
| Tarım (%)                    | 32,7    | 39,0    | 18,0       | 21,0       | 72,2       | 73,8       |
| Sanayi (%)                   | 23,8    | 20,3    | 28,5       | 26,7       | 7,9        | 11,3       |
| İnşaat (%)                   | 8,4     | 8,3     | 11,4       | 12,4       | 0,3        | 0,4        |
| Hizmet (%)                   | 34,1    | 32,2    | 40,8       | 39,7       | 15,8       | 17,8       |
| İyi tanımlanmamış (%)        | 1,0     | 0,1     | 1,3        | 0,1        | 0,4        | 0,1        |

Kaynak: [www.kosano.org.tr](http://www.kosano.org.tr)<sup>18</sup>

İstihdamın sektörel payları içinde tarım istihdamının en düşük olduğu bölge Marmara'dır. Buna rağmen Kocaeli'nde tarım istihdamı varlığını sürdürmektedir. Sanayileşme sonucunda ekili alanların daralması, tarımsal esaslı faaliyetlerde kadınların ücretsiz aile işçisi olarak kalması önemli etkenlerdir. Kocaeli'nde istihdamın sektörel dağılımı ile cinsiyete göre dağılımı arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Tarımdan sona kadınların istihdam edildiği sektör (kadın işi olarak adlandırılan iş ayrımlarının desteklendiği) hizmetler sektörüdür. İstatistikî olarak ücretsiz aile işçisi olarak görülen kadınların sayısı yıllar itibarıyla azalma göstermesine rağmen ücretli sayısındaki artış erkeklerin oldukça gerisinde kalmayı sürdürmektedir (Lordoğlu, 2006).

Araştırma yapılan alanı içeren kentin verileri ayrıntılı olarak incelendikten sonra, alan çalışması yapılan fabrikanın da ayrıntılandırılması gerekmektedir. Genel çerçeveyi oluşturan bu yapılanmalar, fiziki ve kültürel çevrede konumlanan insanların yaşam döngüsü içerisinde yer aldıkları bütünlüğü kavramsallaştırmak açısından anlamlı olabilecektir. Bu nedenle, araştırma için zihinsel bütünlüğü oluşturabilecek ve çalışmaya yol gösterebilecek bu ayrıntıların detaylandırılması genel hatların anlamlandırılması açısından uygun görülmektedir.

<sup>18</sup> <http://www.kosano.org.tr/tr/KocaeliveSanayi/KocaelindeSanayi/KocaeliSanayii.aspx>, Erişim 12.08.2011

### 3.2.2. Alan Araştırması Yapılan Mekânın Konumlandırılması

Alan çalışmasında bulunulan fabrika, 1937 yılında tamamı ile yerli sermayeye dayalı olarak kurulmuş ve büyüyerek alanlarını genişletmiştir. Merkezi İstanbul'da bulunan işletme, belirli süreçler dâhilinde üretimini İstanbul dışına kaydırmıştır. Bu süreçte, yurt dışına açılarak uluslararası iştiraklere de katılmıştır. Yurt içinde 4 yurt dışında 3 olmak üzere 8 fabrikası bulunmaktadır. Yurt dışındaki tesislerinde üretim ve dağıtım işlevleri yapılmaktadır. 1992 yılında kurduğu liman ile hem kendi işletmesine hem de diğer işletmelere yükleme, depolama ve dağıtım gibi işlev olanakları sunmaktadır. Hammaddelerinin çoğu, bu liman vasıtasıyla gelmektedir.

Şu an itibariyle 5 farklı anonim şirketin birleşmesiyle oluşturulan bir holding yapısına sahiptir. Alan çalışmasında bulunulan yerde, 2 farklı anonim şirket bulunmakta ve bunların sektörel farklılıkları bulunmasına rağmen birbiri ile entegre olabilen üretim tesisleri yoluyla ürünlerin üretimi gerçekleştirilebilmektedir. Alan çalışmasında girilen bölüm kimya sektörü ile ilgili olan kısımdır.

Holding olarak ifade edilen bu işletmenin yönetimi, belirlenen bir yönetim kurulu tarafından gerçekleştirilmektedir. Türkiye'deki holding yapılanmaları, aile isminin ve aile girişiminin devamına yönelik oluşturulmuştur. Bu nedenle, işletmelerin örgütsel yapısını belirleyen en önemli faktör ailedir. Günümüzde büyük ölçekli olan ve İMKB işlem gören holdinglerin yapılanmasında ailenin izi oldukça belirgindir. Yönetim kurulları, kurucu (sermaye sahibi) aile(aileler) tarafından kontrol edilmektedir. Holding ana işletmesi grubun beyni, buna bağlı işletmelerde uzuvlar olarak görülmekte ve fonksiyonları sınırlı olsa da bağlı işletmelerin yönetim kurullarında aile güçlü bir şekilde temsil edilmektedir. Aile bireyleri dışında yönetimde, akademisyen veya deneyimli yöneticiler bulunabilmektedir (Gökalp, 2003:171). Yapılan alan çalışmasının içinde yer aldığı holding yapılanması da yukarıda belirtildiği gibi yönetim kurulunda sermaye sahibi ailenin bireylerinin bulunduğu bir örgütlenmeye sahiptir. Günümüzde bu durum ağırlıklı olarak, hisseye sahip kişilerin yönetimi sürdürmeleri olarak ifade edilebilmektedir.

Mülkiyet yapısını da belirleyen bu durum, işletmenin yönetiminde önemli bir belirleyicidir. 52 den fazla noktaya ihracat gerçekleştiren bu holding yapılanması 7000 in üzerinde çalışan sayısı ile büyük bir işletme olarak değerlendirilebilmektedir. Büyük bir işletme olarak değerlendirilebilecek holding yukarıda saydığımız özelliklere rağmen İMKB’nde işlem görmemektedir. Bir anlamda halka arz gerçekleştirilmemiştir. Bu durum, yönetim yapısında aile egemenliğini desteklemektedir. İMKB’ne açılmaması, holdingin web sayfasına yansımakta, işletmelerle ilgili bilgilerin sunumu oldukça kısıtlı kalmaktadır.

İşletme, üretiminin bir bölümünü İzmit’te, 235,000m<sup>2</sup> alan üzerinde kurulu entegre tesiste gerçekleştirmektedir. Kimya alanında yaklaşık 100,000m<sup>2</sup> sıvı ve toz üretimi yapabilecek tesis alanını bulunmaktadır. Aynı zamanda kâğıt maddelerine dayalı üretim de yapmaktadır. İçinde yer aldığı holdingin diğer sektörlerde faaliyet gösteren fabrikaları bulunmaktadır. Alan çalışması olarak belirlenen yer, işletmenin kimya ile ilgili faaliyet gösterdiği alanı kapsamaktadır.

Alan çalışmasının yapıldığı fabrikada, sekiz markanın üretimi yapılmaktadır. Türkiye’de bilinen markaları barındıran bu ürün çeşitliliği ile tüketici kitlesinin artması ve diğer işletmelerle pazar payı rekabetinde üstünlük sağlanmasının hedeflendiği düşünülmektedir. Misyon olarak, gelişen pazar eğilimlerini takip ederek tüketici beklenti ve ihtiyaçlarına cevap veren, yüksek kaliteli ürünler üretmeyi belirtmesi bu düşüncüyü desteklemektedir. Birçok alanda faaliyet gösteren bu holding İstanbul Sanayi Odası’nın belirlediği Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu listesinde yer almaktadır. Alan çalışmasında bulunulan faaliyet kolunda listede daha üst sıralarda bulunan ve bilinen markaların üretimini yapan başka işletme(ler) bulunmaktadır.

Fabrikanın bulunduğu yerin körfez kıyısında olması ve kimya sektörü ile ilgili üretim yapması, çevre ile ilgili politikalarının olmasını gerekli kılmaktadır. İşletme, bu konuya duyarlı olduğunu açıkça belirtmektedir. Yine de, basında bu konuda çıkan olumsuz haberler bulunmakta ve alan çalışması sırasında yaşanan yerde insanların bu konuda işletmenin duyarlı olmadığı yönünde algılarının bulunduğu söylenebilmektedir. Bu konunun diğer uzantısı, üretimde çalışan mavi yakalıların sağlık şartlarına yönelik



uygulamalarıdır. Çalışılan faaliyet alanı nedeniyle hem toplumun hem de çalışanlarının sağlıklarını etkileyebilecek konularda hassas davranılması gerekmektedir. Bu konu, başka bir çalışmada ayrıntılandırılabilceğinden ve araştırmanın konusunu içermediğinden derinlemesine incelenmesine gerek görülmemiştir.

Bir fabrikada üretimin yapılabilmesi için insan kaynağına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu doğrultuda işletmenin şirket hedefleri doğrultusunda insan kaynağının temini, mevcut çalışanların potansiyelinin artırılması, çalışanlar arasında uyumlu ve güçlü ilişkilerin geliştirilmesi ve birlikte uyumlu şekilde çalışmalarının sağlanmasına yönelik bir insan kaynağı vizyonu bulunmaktadır. İşletmede çalışmak için işletmenin web sitesi üzerinden başvuru yapılabilir. Fakat alan çalışması sırasında, araştırmacı alan girdiğinde kendisine sorulan ilk sorulardan biri kimin vasıtası ile çalışmaya başladığıdır. Bu durum, fabrikada çalışan mavi yakalıların çalışma hayatına girişlerinde informal ilişkilerin önemli olduğunu düşündürmüştür.

İşletmenin son dönemde mavi yakalı işçilerin işe alınmasında taşeron firmalarla çalıştığı görülmüştür. Böylelikle, yeni alınan mavi yakalı işçiler fabrikanın kalıcı mavi yakalı işçilerinden ayrılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun oluşturduğu bu durum, yardımcı işlerde alt işveren ilişkisi kurulmasında (ilişkinin hukuka uygun olması şartıyla) belirli koşullara bağlı olarak sınırlandırılmasına yönelik bir düzenleme içermekteydi. Fakat son dönemde siyasal otoriteler tarafından alınan kararlar, Türkiye'de taşeron işçi çalıştırma yönünde sermaye sahiplerini destekleyecek bir görünüm aldı. Okcan ve Bakır'ın (2010) çalışmasında yasal gerekçelere dayalı olarak incelenen bu konu, iş sağlığı ve güvencesini nasıl olumsuz etkilediğini ortaya koymakta; *Yardımcı işlerde alt işveren ilişkisinin bir sınırlamaya tabii tutulmaması neticesinde, kamu kurum ve kuruluşları başta olmak üzere sayısız işletmede güvenlik, temizlik, yemekhane, nakliye, yükleme-boşaltma gibi hizmetler taşeron şirketlere devredilmiştir* cümlesi ile konunun gerçekliğini vurgulamaya çalışmışlardır.

*Gerek sendikalı gerek sendikasız işyerlerinde asıl iş parçalanarak taşeron şirketlere dağıtılacak, bilhassa sendikalı işyerlerinde sendikal örgütlülük aşamalı olarak tasfiye edilecek, sendikasız işyerlerinde sendikalaşma neredeyse*

*imkânsız hale gelecektir. Asıl işveren bünyesinde çalıştırılan işçiler taşeron şirketlere devredilecek, ama uzun ama kısa vadede işçilerin kolektif ve bireysel hakları ve belki de en önemlisi iş güvenceleri yok edilecek, ücretleri baskılanacaktır.*

olarak ifade ettikleri bu durum, alan çalışmasında gerçekliğe dayalı olarak gözlemlenmiştir. İşgücüne yönelik uygulamalarda ana firmayı taşeron firma karşısında güçlü kılan ve işgücünü en geri noktaya iten bu döngü (Yücesan-Özdemir, 2010:42) günümüzde pek çok alanda bir gerçeklik olarak karşımızda durmaktadır. Bu durumun bir diğer yansıması sendikalaşma olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların kendisini temsil etmesi için en gerekli mekanizma sendikalardır. Daha önce, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik başlığında bahsettiğimiz konu, kadınların sendikalara üye olma ve yükselmelerinde yaşadıkları olumsuzluklar üzerinedir. Bu araştırma alanında ise bu durum tüm mavi yakalı çalışanları kapsamaktadır. Çünkü sendikanın fabrikaya girmesi yönetim tarafından engellenmiş ve sendikaya üye olmak isteyen çalışanlar işten çıkarılmıştır. Sendikanın örgütlenme çabaları yürüttüğü ancak henüz yetki almayan petrol-iş sendikası, 81 işçinin işten çıkarımını ve bu sürecin nasıl olduğunu web sitesinde açıklamıştır (<http://petrol-is.org.tr/haber/hayat-kimya-81-isciyi-kapinin-onune-koydu-457>)<sup>19</sup>.

Bu gerçeklik ortaya konulduktan sonra fabrikada işlerin nasıl yürüdüğü, bir anlamda üretimin nasıl gerçekleştiğinden bahsetmek gerekmektedir. Fabrikada, üretim bant sistemine dayalı olarak kullanılmaktadır. Bu sistem, şişelerin konulduğu, kapaklandığı ve kolilendiği alanlarla çevrilmiştir. Bu alanlarda 3 mavi yakalı çalışan ürünle ilgili işlemleri yapmakta, 1 mavi yakalı çalışan da makine operatörü olarak makinenin üretimi ve çalışmasını denetlemektedir. Çalışma şeklinde bir işçi ürün için gerekli olan şişeleri kontrol ederek (etiketlemenin düzgün yapılıp yapılmadığı ve plastik şişelerin problemlili olup olmadığını kontrol etme), bu şişeleri makineye giden bant sistemine yerleştirmektedir. Makinada herhangi problem yaşanmaması için belirli sayıda (genellikle 6) şişenin bant sistemine dizilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde şişe olmayan alanda makinenin dolum yapması, makinenin içindeki dolum yapılan alana

---

<sup>19</sup> <http://petrol-is.org.tr/haber/hayat-kimya-81-isciyi-kapinin-onune-koydu-457>, Erişim 13 Ağustos 2011

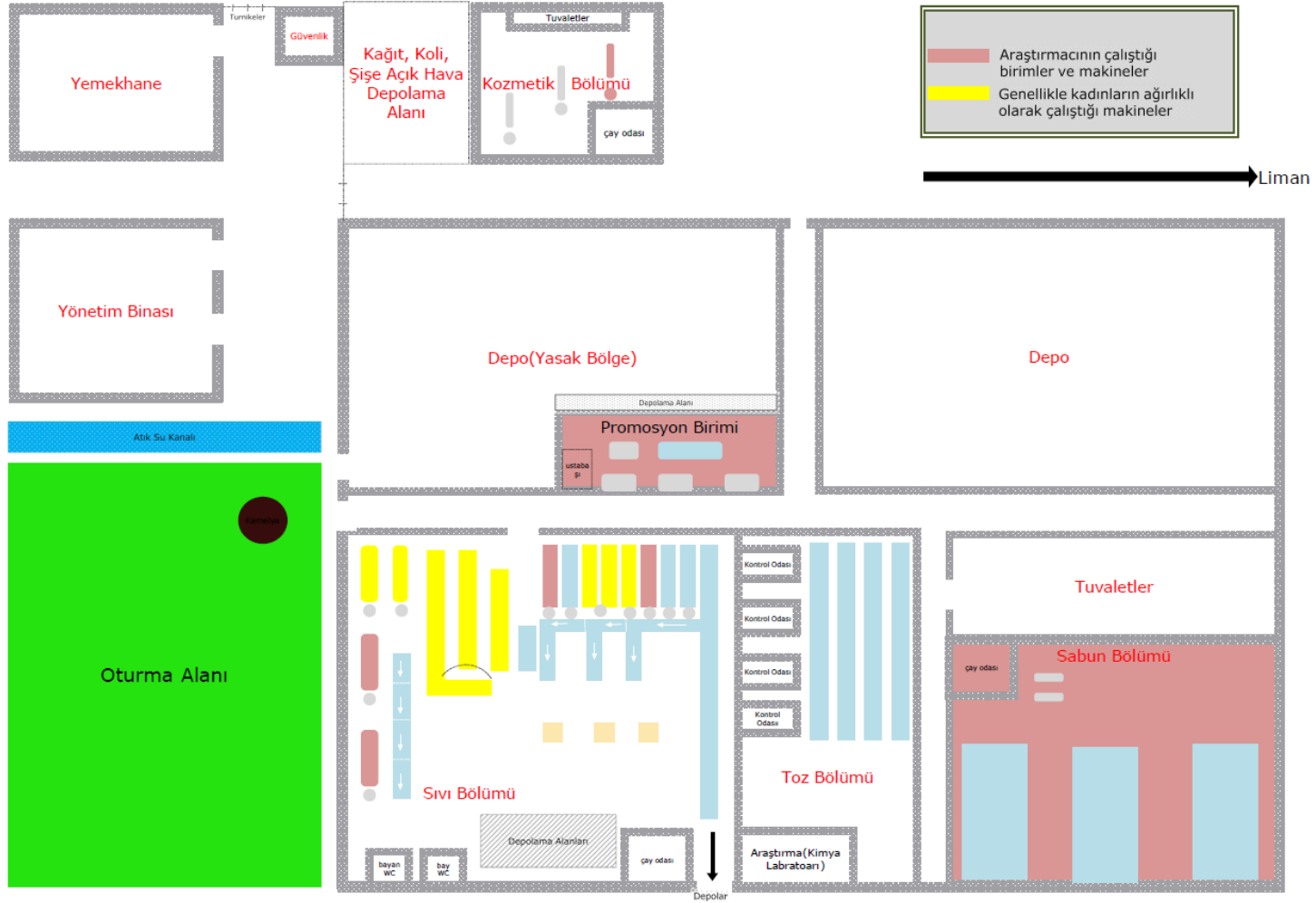
akmasına neden olmaktadır. Bu durum, *patlama* olarak adlandırılmakta ve makinenin tekrar işleyebilmesi için temizlenmesini gerekmektedir. Makinenin dolum yapmasından sonra ürüne kapak takılması gerekmektedir. Kapakların preslenmesini sağlayan makinenin hemen önünde de 1 mavi yakalı çalışan bulunmaktadır. Buradaki çalışanın, kapakları makinenin düzgün bir şekilde sıkılaştırması veya preslemesi için doğru bir şekilde yerleştirmesi gerekmektedir. Doğru kapatılmayan kapaklar, ürünün kaptan akmasına neden olduğu için kolileme yapan mavi yakalı çalışan tarafından *kusurlu* ürün olarak sistemden çıkarılmaktadır. Ürünlerin kapaklarının makinede sıkılmasını içeren süreçten sonra, belirli sayıda gelen bu ürünler kolilemede bulunan mavi yakalı çalışan tarafından hızlı bir şekilde koliye dizilmekte ve koli düzgün bir şekilde kapaklanmaktadır. Bantlama makinesine gönderilen ve paletlerde toplanan ürünler depolara götürülmektedir. Kolilemedeki kişi, daha önce belirtildiği gibi kapakları kontrol etmek ve kolilemeyi düzgün yapmak zorundadır. İyi kolilenemeyen ürünler, bantlama aracında sorun yaratmakta ve tekrar kolilenmesi için koliyi yapan mavi yakalı çalışana gönderilmektedir.

Yukarıda belirtilen bu süreçte işçilerin hangi makinede yer alacağı ustabaşı tarafından belirlenmektedir. Bazı makineler çok fazla el çabukluğu gerektirdiğinden makineyi iyi bilen mavi yakalı çalışanların orada sürekli çalışması gerekebilmektedir. Cinsiyete dayalı olarak sınıflandırılan bu makinelerde kadın mavi yakalı çalışanlar yer almaktadır. Bunun dışında, belirli makinelerde çalışmayı isteyen mavi yakalı çalışanlar da bulunmaktadır. Makine çalışma düzeninde herhangi bir çalışan eksikse, ustalar burayı araştırmacının çalıştığı birimden işçi olarak tamamlamaktadır. Makinenin sorunsuz üretim yapabilmesi için yukarıdaki düzeneği sağlayan işçi sayısının bulunması gerekmektedir.

Bunun dışında, promosyon işlerinin yapıldığı birimdeki yapılanma biraz daha farklılık göstermektedir. Bu birimde bulunan mavi yakalı çalışanlar, belirli kolilerle getirilen ürünleri öncelikle belirli bir alana boşaltmaktadır. Daha sonra, iki farklı ürün bir araya getirilerek plastik ambalaja konulmakta ve makineye düzgün bir şekilde konularak paketlenmesi sağlanmaktadır. Daha sonra, makineden çıkan ürüne promosyonu gösteren etiketler yapıştırılmaktadır. En son olarak bu ürünler de kolilenmektedir. Bu birimde, bu

işin hızlılık gerektirmesi nedeniyle yaklaşık 10 mavi yakalı çalışan yapmaktadır. Poromasyon birimi, fabrikanın taşeron işletmelere bağlı olarak işe aldığı geçici işçilerden oluşmaktadır. Birimin diğer masalarında, fabrikanın kalıcı mavi yakalı çalışanları, kâğıt biriminde üretilen ürünleri (az sayıda-genellikle 2) küçük kutulara koymakla görevlidir. Buradaki çalışan sayısı 2 olup, kutular düz bir biçimde geldiğinden bunların biçimlendirilmesi ve ürünlerin içeri komasını içeren el çabukluğu gerektirmektedir. Kutular belirli düzene dayalı olarak kolilere yerleştirilmektedir. Buradaki işlemin yetiştirilmesi veya bazen makinede yapılması gereken bir işlem olmaması nedeniyle yine promosyon birimindeki geçici mavi yakalı çalışanlar buraya aktarılmaktadır.

Fabrikada genellikle, ağır ürünleri içeren makinelerde erkekler, daha küçük ve el çabukluğu gerektiren (örneğin küçük kapakları preslenmeden önce yerleştirmek gibi) makinalarda kadınlar çalışmaktadır. Bu durumun fabrikada örgütlenme ve iş yapılanmasında kadın ve erkek arasında fiziksel niteliklere bağlı olarak farklılık oluşmasına neden olduğu söylenebilmektedir. Fabrikada yapılan işlerin konumlandırılması ve nasıl bir ayrıma gidildiği daha sonra verilerin analiz edilmesinde ayrıntılı bir şekilde açıklanmaya çalışılacaktır. Yapılan alan çalışmasının, nasıl bir fabrikada gerçekleştirildiği, çalışma alanının nasıl olduğu ve cinsiyetlere göre ayrılan çalışma makinelerinin konumlarını net bir şekilde görselleştirmek için araştırmacının gözlemlerine dayanarak fabrika yapılanmasını aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür. Araştırmacının çalıştığı makineler, genellikle cinsiyet konumlaştırılmasında kadınların çalıştığı makineler (araştırmacının cinsiyetini de içeren) olarak belirlenmiş ve pembe renkte gösterilmiştir. Aşağıdaki çizimde genellikle kadınların çalıştığı makineler, yine araştırmacının gözlemlerine dayalı olarak (bazı makineler gözlem dışında kalması nedeniyle inceleme dışında tutulmuştur) sarı renkte ifade edilmiştir.



Şekil 5. Alan çalışması yapılan fabrikanın yapılanması

Çalışma koşulları açısından bakıldığında, fabrikada çalışanların yaptıkları çalışma ve içinde bulunulan sektöre uygun olarak çalışma kıyafetlerinin tasarlandığı ve çalışanlara dağıtıldığı gözlemlenmiştir. Mevsime bağlı olarak değişen bu iş kıyafetleri, alan çalışması yapılan dönemde tişört, pantolon ve ayakkabıdan oluşmaktadır. İş kıyafetleri, birimler arasında farklılaşmakta ve bu yöntemle çalışanın hangi birimde çalıştığı ayırt edilebilmektedir. Çalışılan birim, taşeron işletmeye bağlı geçici mavi yakalı çalışanları bulundurduğundan lacivert tişörtle ayrıştırılmıştır. Kapalı kadınlar, kış için tasarlanmış lacivert ve uzun kollu çalışma önlüklerini kullanmaktadır. Diğer birimde sürekli çalışan mavi yakalıların tişörtten farklı olarak, farklı şekillerde tasarlanmış çalışma önlükleri bulunmaktadır. Fabrikada tüm çalışanlara, çalışma koşullarına uygun ayakkabılar verilmiş olmasına rağmen, yaz sıcaklığında kullanımı uygun görülmediği için çalışanların terlik ya da spor ayakkabılara yöneldikleri görülmüştür.

Fabrikada çalışma güvenliğine yönelik yazılı uyarılar bulunmaktadır. Üretimde yer alan mavi yakalı çalışanların, ürünlerin hijyeni için bone takmaları istenmekte fakat bölüm yöneticileri kontrole gelmediği sürece bu boneler işletme içerisindeki mavi yakalı çalışanlar tarafından pek kullanılmamaktadır.

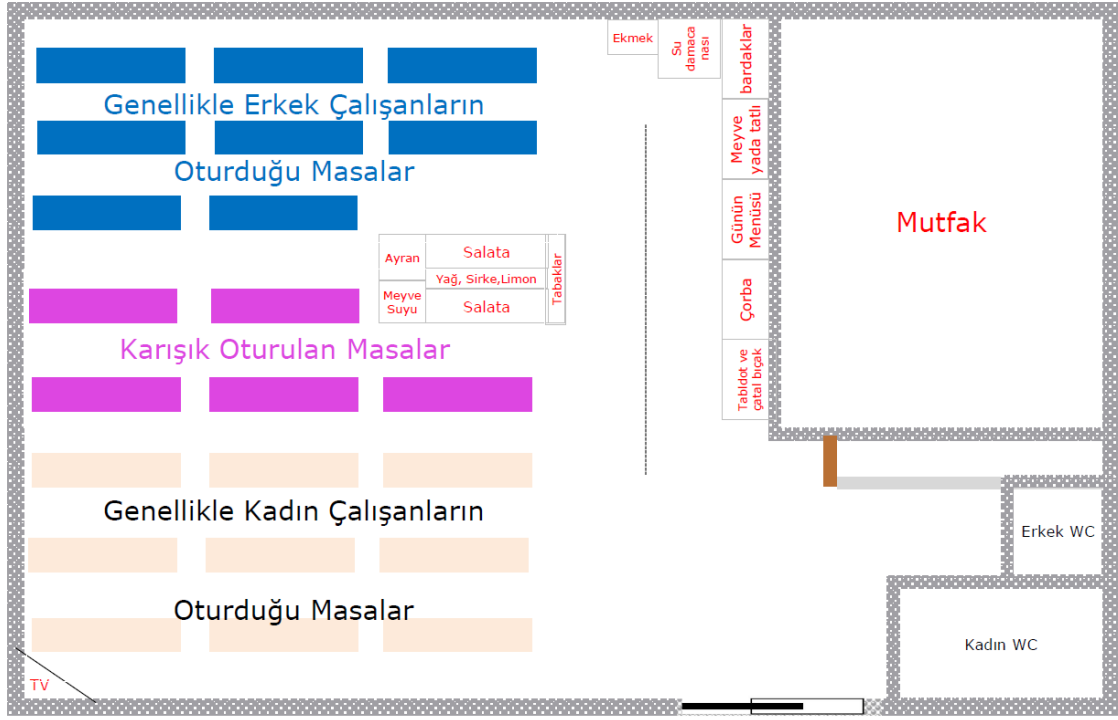
Çalışma düzeni içerisinde belirlenen haftalık çalışma süresi 45 saattir. Çalışma saatleri daimi gündüz için Pazartesi'den Cumaya 08:00 – 18:00; üçlü vardiyada çalışan mavi yakalıları için Pazartesi'den Cumartesi'ye kadar 08:00 – 16:00; 16:00 – 24:00 ve 24:00 – 08:00 olarak belirlenmiştir. Çalışılan birim daimi gündüz içerisinde yer almakta 18:00'den 20:00'ye kadar çalışılan süre mesai olarak değerlendirilmektedir. Cumartesi günleri de 08:00 – 12:00 saatleri arasında çalışma, fabrikanın çalışma saatlerinde gösterilmese de mesai dışındaki normal çalışma düzeninde yer almaktadır. Pazar günleri yine 08:00 – 12:00 saatleri mesai olarak değerlendirilmekte ve çalışma kazançları düşük olan mavi yakalıları tarafından tercih edilmektedir.

İşletme içerisindeki mavi yakalı çalışanların belirli aralıklarla çay molaları bulunmaktadır. Bu molalarda informal ilişkiler için ortam sağlanmakta ve çalışma rutini bir anlamda işçinin yabancılaşması ya da hata yapmasını engellemek için bölünmektedir. Bunun dışında, mavi yakalı çalışanlar için namaz saatlerinde izin uygulaması söz konusudur. Bu

durumun çalışma saatlerinde kaytarmalara neden olabildiği gözlemlenmiş, yine de işverenin çalışanların ibadet hakkına saygı gösterme konusunda duyarlı yaklaştığı düşünülmüştür. Bu durum aynı zamanlarda, kandillerde işletme tarafından çalışanlarına kandil simidi dağılımı yaptıklarını gözlemlememizi sağlamıştır. İşletme, mavi yakalı çalışanlarına belirli periyotlarda yardımda bulunmaktadır. Bu yardımın şekli, birinci seferinde bakliyata dayalı yiyecek yardımı; ikinci seferde ise işletmede üretilen temizlik malzemelerinin dağıtılmasıdır.

Çalışılan birim, taşeron işletmelerin istihdam sağladığı işgücü olarak görüldüğünden sözleşme bitiminde işten çıkarılıp tekrar alınmakta ve izin süreleri kısıtlanmaktadır. Çalışma düzeninde yasalaştırılan bu durum, işletmeler için kârlılığı arttırıcı bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Tüm çalışanların sigortaları ödenmekte ve işletme hiçbir şekilde yasa ya da istihdam dışı işçi çalıştırmamaktadır. Fabrikanın sürekli mavi yakalıları için izin düzeni; hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar olanlar için 14 gün; beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlar için 20 gün; on beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlar için 26 gün ücretli izin şeklindedir. Tüm çalışanlara öğle; mesaiye kalan ya da vardiyalı çalışanlar için akşam yemeği verilmekte ve fabrikaya ulaşımın etkinliği için personel servisi sağlanmaktadır.

Çalışanların yemek düzeni, birimler arasında paylaşılmıştır. Toz, sıvı, promosyon gibi birimlerin yanında yönetim farklı saatlerde yemekhaneye gitmektedir. Yemekhanenin alabileceği çalışan sayısının sınırlı olmasının, bu düzenlemenin gerekliliğini ortaya çıkardığı düşünülmüştür. Fakat akşam yemeği için tek bir saat düzenlenmiştir. Yemek saatleri yarım saat ile sınırlandırıldığından, hızlı bir şekilde sonlandırılması ve çalışma alanına geri dönülmesi gerekmektedir. Yemekhanede çalışanların oturma şekli (daha sonra görsel olarak sunulacağı gibi) ortadaki salata ve içeceklerin konulduğu tabla ile ayrılmaktadır. Bu sınırsal ayrımın olduğu orta alanda ise, genellikle evli çiftler ve bu çiftlerin yakın arkadaşlarının oturduğu karışık bir düzen olabilmektedir. Yine de, bu alanda da çalışanlar belirli alanlarda konumlanmakta ve oturma düzeni sağlamaktadır. Bu ayrımı destekleyen öğeler, daha sonra verilerin analizinde ayrıntılandırılmaya çalışılacaktır. Alan çalışması yapılan fabrikanın yemekhane planının görsel sunumu, cinsiyetler arasında farklılaşan oturma planına bağlı olarak aşağıdaki gibidir:



Şekil 6. Yemekhane planı

Yukarıdaki açıklamalara dayalı olarak alan çalışması yapılan fabrika, belirgin hale getirilmeye çalışılmış ve sunumlar araştırmacının görsel kullanımlara dayalı olarak desteklenmeye çalışılmıştır. Daha önce yöneme yönelik açıklamalarda vurgulandığı gibi araştırmacının alana girişinde, *gate-keeper* yani alana girilmesini sağlayan kişi oldukça önemlidir. Alan araştırması yapılan işletmenin, yerli sermaye temelinde konumlanması, çalışma yaşamında cinsiyetleştirmenin kültürel temellere dayalı olarak gözlemlenmesinde daha etkin olabileceği düşünülmektedir. Yabancı kökenli firmaların da kültürel orijine uyum gerekliliğine rağmen, konunun kültürel yansımalarının daha gerçekçi bir şekilde karşımıza çıkabileceği unutulmamalıdır.

Şimdiye kadar, alan çalışması yapılan alana ilişkin bilgiler verilmiştir ve hangi alanlarda tam katılımlı gözlemin uygulandığı betimlenmeye çalışılmıştır. Bundan sonraki aşamada, araştırmacının belirlediği katılımcıların fiziksel özellikleri ve demografik durumları, araştırmacının tuttuğu notlara (alan notları ve yansıtımlı günlük) ve alan çalışması yapılan yerden elde edilen dokümanlara göre ayrıntılandırılmaya çalışılacaktır.



### 3.2. Katılımcılar

Alan çalışmasının yapıldığı tarihte çalışmaya başlanılan birimde 38, üretime yardım olarak kaydırılan diğer birimde 147 mavi yakalı çalışan bulunmaktadır. Çalışmaya başlanılan birimde 18 kadın, 20 erkek; diğer birimde 41 kadın, 106 erkek olarak mavi yakalı işçilere yönelik bir cinsiyet ayrışması vardır. Demografik verileri içeren incelemede ilkokul ve ortaokul şu anki eğitim sisteminde ilköğretim olarak değerlendirildiğinden birlikte ele alınmıştır. Lise eğitiminde düz lise ve meslek liseleri de birlikte değerlendirilmiştir. Çalışmaya başlanılan birim taşeron ve geçici iş gücü olarak tanımlandığından medeni durum bilgileri bulunmamakta, eğitim bilgileri de eksik yer almaktadır. Bu bilgilerin elde edilmesi için taşeron işçi alan işletme yapılanmasına gidilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, burada yer alan mavi yakalı çalışanlar, işletmenin sahip olduğu (bazı alanlarda eksiklik bulunmasına rağmen) bilgilere dayalı olarak değerlendirilmiştir. Diğer birimde eğitim bilgileri bulunmayan 3, medeni durum bilgileri bulunmayan 9 çalışan bulunmaktadır. Araştırma alanı içerisindeki çalışanların (çalışılan birim ve diğer birim temelinde) eğitim durumu aşağıdaki gibidir:

*Tablo 15. Çalışılan birim ve diğer birimdeki mavi yakalıların eğitim durumu*

| Çalışılan birim  | Eğitim |       |               | Diğer birim      | Eğitim |       |               |
|------------------|--------|-------|---------------|------------------|--------|-------|---------------|
|                  | Kadın  | Erkek | <b>Toplam</b> |                  | Kadın  | Erkek | <b>Toplam</b> |
| İlköğretim       | 4      | 7     | <b>11</b>     | İlköğretim       | 9      | 42    | <b>51</b>     |
| Lise             | 4      | 9     | <b>13</b>     | Lise             | 29     | 56    | <b>85</b>     |
| Lisans-Ön lisans | 3      | 1     | <b>4</b>      | Lisans-Ön lisans | 3      | 5     | <b>8</b>      |
| Toplam           | 11     | 17    | <b>28</b>     | Toplam           | 41     | 100   | <b>144</b>    |

İncelenen ve değerlendirilebilecek demografik verilerden biri medeni duruma ilişkindir. Demografik veriler, cinsiyet açısından değerlendirildiğinde kadının çalışma yaşamına girişin önemli belirleyicilerinden biri olmuştur. Daha sonra katılımcıların ayrıştırılmasındaki betimlemelerde boşanmış veya aldatılmış kadınların çalışma hayatına girişlerinde medeni halin önemli bir rol oynadığı görülebilecektir. Bu konudaki

ayrıntılı görüşler, verilerin analiz edilmesinde betimlenmeye çalışılacaktır. İşletmeden elde edilen verilere dayalı olarak, alan içerisindeki mavi yakalı çalışanların demografik verileri aşağıdaki gibidir:

Tablo 16. Diğer birimdeki mavi yakalıların medeni durumu

| Diğer birim | Toplam | Kadın | Erkek |
|-------------|--------|-------|-------|
| Evli        | 102    | 19    | 83    |
| Bekâr       | 29     | 13    | 16    |
| Dul         | 1      | 1     | -     |
| Boşanmış    | 6      | 5     | 1     |

Katılımcılarla ilgili anlatımlar, yansıtılmalı günlükte *olaylar* olarak kaydedilen ve kodlanan kısmından ayrı bir şekilde *İnsanlar* olarak kaydedilmiş ve kodlanmıştır. Bu kısımda, araştırmacı, bireylerin fiziksel özelliklerini belirlemeye ve katılımcı olarak konumlarını tanımlamaya çalışmıştır. Bu durumu araştırmacı şöyle ifade etmektedir:

Fabrikada neredeyse bir aya yakın bir süredir çalışıyorum. Bu süre zarfında insanlar hakkında genel fikirlerim oluştu ve bunların bir kısmını *olaylarda* anlatmaya çalışıyorum. Olaylar kısmında ayrıntılı olarak anlatamadığım kişilere ait fiziksel ve davranışsal özellikleri insanlar kısmında anlatmak istedim. Elbette bu tanımlamalar en çok bir arada bulunduğum ve veri kaynağı olarak gördüğüm insanları anlatmaktadır. Ben kafamda bir çerçeve oluşturan ve bir şekilde birlikte çalıştığım insanlara yönelik betimlemelerde bulunarak, alandan elde edilen diğer verilerle ve alan yazınla uyumlaştırılmaya çalışılacaktır. Elbette nitel araştırmanın gereği olarak, bu tanımlamaları yapılırken takma isimler üzerinden yapılacaktır. Kişilerin gerçek isimlerine yönelik bilgiler araştırma kurallarına uygun olarak gizli tutulacaktır.

Katılımcıların belirtilmesi, fabrikadaki çalışanların sosyal profilleri ve fabrikada çalışan kadın ve erkeğin ne tür sosyo-ekonomik koşullardan geldiğini belirtmektedir. Aynı zamanda yukarıda alan çalışması yapılan ilin konumlandırılmasında belirtildiği gibi göç sonucu fabrikadaki çalışma yaşamına dâhil oldukları ve buna bağlı olarak alt kültür

özelliklerini taşıdıklarını anlayabilmek açısından önemlidir. Fabrikadaki çalışanların, günümüz koşullarında alt gelir gruplarından geldikleri ve eğitim düzeylerinin (birkaç kişi dışında) genellikle lise ve lise düzeyinin altında kaldığı söylenebilmektedir. Aynı zamanda, katılımcıların bireysel çerçevesi, oluşturdukları algılar için temel oluşturmaktadır. Örneğin, aldatıldığı için eşinden ayrılan bir kadının hemcinslerine yönelik olumsuz önyargıları olduğunu belirtebilmek mümkündür. Kadınların çalışma hayatına atılmasında ailelerin yaşadığı ekonomik güçlükler kadar boşanmış olan kadınların yaşamını idame ettirmeleri gereksinimleri de etkili olmaktadır. Bunun dışında, içinde bulunduğu kültürün ve yetiştiği alt kültürün de toplumda kadınlara atfedilen özelliklere temel oluşturabildiğini, toplumu oluşturan bileşenleri tanımlamasında etkin olduğunu, yapılan araştırma gerçekliklerine dayalı olarak anlamlandırmak gerekmektedir. Bu nedenle, araştırmaya dâhil olan katılımcıların özelliklerinin belirtilmesi gerekli görülmüştür. Bunun için öncelikle, mavi yakalı çalışanlardan sorumlu beyaz yakalıların daha sonra ise alan çalışması sırasında gözlemlenen mavi yakalı çalışanların özellikleri, araştırmacı gözünden aktarılmaya çalışılmıştır.

**Mehmet Bey:** Mehmet Bey fabrikanın önemli bir yönetim kademesinde yer almaktadır. Kendisi araştırmamızın key informantlarından biri olduğu gibi çalışma alanına girilmesini sağlayan (gate keeper) kişidir.

**Ekrem Bey:** İşletme içerisinde Mehmet beyin bölümünde şef olarak yer almaktadır. Fabrika içinde de sevilen ve saygı gösterilen bir yönetici olarak görülmektedir. Araştırmacıya alanla ilgili detaylar ve olayla konusunda bilgi vermiş ve alan içerisinde neler yapılması gerektiğini anlatmıştır.

**Nezahat Hanım:** Alan çalışmasında, araştırmacının alana gireceğini bilen ve Mehmet bey ve Ekrem Beyle aynı bölümde çalışan beyaz yakalı çalışandır. Araştırmacının alana girmesi için gerekli düzenlemeleri ayarlamış, alandaki izin ve çıkış işlemlerinde yardımcı olmuş ve daha sonra elde edilen demografik bilgilere yönelik ayrıntılara yardımcı olmuştur. Bölüm içerisinde izin işlemlerinden sorumlu çalışan olduğu için, alanda yer alan katılımcıların ilk görüştüğü beyaz yakalı çalışandır. Üstündeki yöneticilerde güven hissi yarattığı ve işinde başarılı görüldüğü söylenebilmektedir.

**Naci Bey:** Alana girilen bölümdeki çalışanlardan sorumlu, bu bölümde yönetim yetkisi olan ve *usta* olarak adlandırılan mavi yakalı çalışandır. Çalışma alanındaki eğitim durumu, alaylı yani usta-çırak ilişkisi içerisinde yetişmeden gelmektedir. Çalışılan alandaki disiplin ve iş yaptırmayı sağlama yönteminin baskıcı bir otoriteye dayandığı gözlemlenmiştir. Buna bağlı olarak, sözlü bir biçimde çalışanların iş yapma konusundaki davranışlarını olumsuz bir şekilde pekiştirme yoluna gitmektedir. Araştırma yapılan alandaki ustaların büyük bir çoğunluğu, işletmenin üretim birimlerinin İstanbul dışına kaydırılmasının sonucunda yeni üretim birimine gönderilmiş ve daha önceki üretim faaliyetlerini bildiklerinden usta olarak çalışmaları uygun görülmüştür. Alaylı yetişen çalışan olarak kendilerine sağlanan bu avantajı, iş üzerinde otoriter ve bir anlamda sert bir yapı kullanarak devam ettirmektedirler. Alan çalışması sırasında, Naci Bey'in yönetici olarak gösterdiği tavrın, çalışanlara ve kadınlara yönelik ayrımcılığın içerisinde yer alan psikolojik taciz olarak nitelendirilebileceği belirtilmektedir.

**Zehra Abl:** Otuzlu yaşların sonlarında ve Karadeniz'den göç yoluyla fabrikanın bulunduğu şehre gelen mavi yakalı bir çalışandır. Çalışmaya katılan birimde, deneyimli ve bu deneyime bağlı olarak kendini ürünün yetişmesinden sorumlu bir çalışan olarak gördüğü belirtilebilmektedir. Bu nedenle, diğer çalışanlar üzerinde bir otorite kurmaya çalıştığı gözlemlenmiştir. Çalışılan birimde, istenilen miktarda ürün çıkmadığında, bölüm ustası Naci Bey'den gerekli sözlü uyarıyı almakta ve bu durumun çalışan üzerinde baskı yarattığı söylenebilmektedir. Bölüm içerisinde kullanılan makineye yönelik kullanım deneyimi olduğundan, makinanın çalıştırılması sürecinde yetkilidir. Makinada çalışmada deneyimli diğer kadın çalışanla arkadaştır ve çalışanların yeterli ürünü çıkarması için sözlü olarak motive etmeye çalıştıkları görülmüştür. Fabrika içerisinde oldukça yaygın olarak görüldüğü gibi giyim tarzında başı kapalı ve uzun giysiler tercih etmektedir. Özellikle erkeklerin çalıştığı işlere yönelik önyargılarının bulunduğu, bu önyargıların sahip olunan geleneksel kültürel değerden kaynaklandığı söylenebilmektedir. Özellikle erkeklerin yoğun olarak çalıştığı yerlere girmede isteksiz görünmekte ve bu nedenlere dayalı olarak erkeklerin kullandığı araçları kullanmak istemediğini belirtmektedir.

**Nermin Abl:** Karadeniz'in Giresun ilinden göç yoluyla çalışma yapılan şehre yerleşmiştir. Orta yaş grubunda ve çalışma alanındaki makinelerden birinde deneyimlidir.

Zehra Abla ile yakın arkadaştır. Giyim tarzında, Zehra Abla gibi başı kapalı ve uzun kollu giysileri tercih ettiği görülmüştür. Fiziksel olarak, dışarıdan bakıldığında ufak bir kusura sahip olduğu anlaşılmakta, topallamasına rağmen iş gereklerini yerine getirdiği söylenebilmektedir. Aynı zamanda, çalışanlar arasında sözünü esirgemeyen ve aslında makinede oldukça zor işlerin üstesinden gelebilen bir kadın olarak görüldüğü söylenebilmektedir. Ürün yetiştirme konusunda, diğer çalışanları sürekli sözlü olarak uyarması dolayısıyla diğer çalışanların rahatsız oldukları ve bunu sözel olarak değişik şekillerde ifade ettikleri gözlemlenmiştir. Bu durumu kendisi; *Eğer söylemezsem, iş çıkmaz* olarak ifade etmiştir. Bu durum, araştırmacı tarafından bölüm ustasının sorumluluğu olduğu ifade edildiğinde; *Naci Bey'in bir sürü sorumluluğu olduğunu ve bu yüzden böyle bir şey yapamayacağını, bunu kendilerinin yapması gerektiğini* söyleyerek ifade etmiştir.

**Melike:** Orta yaşlarda, boşanmış ve çocukları olan (üç çocuk) mavi yakalı bir çalışandır. Çalışma ortamına, eşinden boşanması ve çocuklarına bakma yükümlülüğü nedeniyle girdiğini açık bir şekilde ifade ettiği görülmüştür. Bu durumu; *Kocasının daha önce çalışmasına izin vermediği, şimdi ise çocukları ile geçinebilmek için çalışmak zorunda olduğunu* vurgulayarak belirtmiştir. Geçim sorumluluğu nedeniyle, tüm mesailere (akşam ve Pazar günleri dâhil) kaldığı görülmüştür. Alanda çalışan mavi yakalılar tarafından, açık sözlü ve eleştirel olması nedeniyle pek sevilmediği belirtilebilmektedir. Boşanmasının eşinin başka bir kadınla birlikte olmasından kaynaklandığını açık bir şekilde belirtmekte ve bu nedene bağlı olarak hem cinslerine önyargı beslediği söylenebilmektedir. Giyim tarzı olarak, Zehra ve Nermin Abla gibi, başı kapalı ve uzun kollu çalışma giysilerini tercih etmektedir.

**Tansu:** 19 yaşında, oldukça genç bir mavi yakalı çalışandır. Diğer çalışanlarla ilişkilerinin uyumlu olduğu ve kişisel ilişkilerde pozitif tutum takındığı görülmüştür. Ailede babanın egemen olduğu yapıya dayalı olarak, babasının düzenli saate dayalı bir iş olduğu için burada çalışmasını istediğini ve giyimine karıştığını belirtmiş, bu durum çalışma alanı dışındaki alış-veriş tercihlerini etkilediği görülmüştür. Giyim tarzı olarak, başı açık ve sade giyinmeyi tercih ettiği söylenebilmektedir. Bunun dışında, ehliyet alma gibi erkek egemenliğinin pekiştirildiği ve erkeklerin niteliklerine uygun görülen koşullarda babanın

olumsuz tutumu ve oynadığı rol çalışma yaşamı dışındaki görüşmelerde ifade edilmiştir. Çalışma yaşamında Melike ile yakın arkadaş ifade edilebilir.

**Ayşe:** Adana'dan teyzesinin hastalığı nedeniyle ona yardımcı olmak ve desteklemek için geldiğini, aynı zamanda çalışarak kendi ekonomisine katkıda bulunmak istediğini belirtmiştir. Bu nedene bağlı olarak, çalışma saatlerinin dışındaki mesai saatlerine kalmadığı görülmüştür. Giyim tarzı olarak, kapalı ama giyimine ve giydiği renklere oldukça özen gösterdiği, seçtiği uzun kollu ve uzun penyeler ile taktığı başörtülerine özen gösterdiği görülmüştür. Emin ile bir arkadaşlık yürüttükleri, araştırmacı tarafından alana girilen ilk gün öğrenilmiştir. Çalışma yaşamında, Fatma ile iyi arkadaş oldukları, çalışma alanında, diğer alanlara kaydırılmayıp genellikle aynı birim içinde çalıştığı gözlemlenmiştir. El niteliğine bağlı olan ve hızlilik gerektiren işlerde uzmanlaştığı söylenebilmektedir.

**Fatma:** İzmit'e Karadeniz'den gelerek yerleşen göçmen ailelerin çoğu gibi Gürcü kökenli ve çalışma yaşamına yakın bir yerde ikamet etmektedir. Ayşe gibi, yaş olarak oldukça genç bir mavi yakalı çalışandır. Çalışma alanında, yakın arkadaşı olan Ayşe gibi, diğer birimlere kaydırılmadan aynı birimde çalışmayı tercih etmektedir. Müzik tarzı olarak, Ayşe ile birlikte türkü dinlemeyi sevmekte ve çalışma yaşamı dışında sürekli görüştükleri söylenebilmektedir. Çalışılan birimin deneyimli mavi yakalı çalışanları Zehra ve Nermin Abla ile olumlu çalışma tarzı sergilediklerinden, bu birimden ayrılmayan sayılı çalışanlardandır. Çalışma arkadaşları ile kişisel ilişkileri olumlu yönde oluşturduğundan, diğer çalışanlarla bir problem yaşamadığı görülmüştür. Birim içindeki işte verimli bulunduğu ve ürün yetiştirmeye pozitif katkısından dolayı, birim içerisinde çalışması tercih edilmektedir. Çalışanların çoğu gibi çalışma koşullarını ağır olduğunu belirtmektedir.

**Emin:** Fabrikanın futbol takımında olan ve genç bir mavi yakalı çalışandır. Çalışma ortamında, Sami ile iyi arkadaş oldukları gözlemlenmiştir. Ayşe ile arkadaşlık ilişkileri vardır. Bu nedenle, çalışma yeri olarak birim içerisinde kalmayı tercih ettiği gözlemlenmiştir. Bu birimde, palet ve koli boşaltma işlerini yaptığı, birimin ortamını ve nasıl çalışılacağını bildiği söylenebilmektedir. Çalışma ilişkilerinde arkadaşlarına yardımcı

olmak konusunda pozitif bir tutum sergilediği gözlemlenmiştir. Çalışma ortamındaki sakalaşmalarda, erkeklerin kendi aralarındakileri konuşmalara katıldığı, diğerlerinden uzak durduğu söylenebilmektedir.

**Fahriye Abila:** Eskişehirli ve otuzlu yaşların sonlarındadır. Çalışma hayatına Eskişehir’de başlamış ve çalışma koşulları nedeniyle alan çalışması yapılan şehre geldiğini belirtmiştir. Diğer çalışanlarla arasındaki arkadaşlık ilişkilerinin olumsuz olduğu ve birlikte iş yapmak için tercih edilmediği gözlemlenmiştir. Çalışma alanında, eşi ve aile ilişkileri hakkında çok konuştuğu, kendisi ile ilgili sürekli uyarılarda bulunduğu ve hep çok çalışıyormuş gibi görünmek istediği gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, yapılan işin tamamını kendisi yapmak gibi bir otorite kurmaya çalıştığı, mesailere kaldığı ve özel işlerini çalışma arkadaşlarına yaptırmaya çalıştığı da gözlemlenmiştir. Çalışma yaşamında yarattığı bu negatif ilişkilere dayalı olarak yakın arkadaşı bulunmamaktadır. Bir kadın olarak, egemen ve otoriter bir tutum göstermesi nedeniyle çalışma arkadaşları tarafından olumlu karşılanmadığı söylenebilmektedir.

**Ceren:** Genç ve eğitim durumu olarak ön lisans mezunu bir mavi yakalı çalışandır. Çalışma yaşamına karşı olumsuz ve negatif bir tavır sergilemektedir. Buna bağlı olarak, çoğu zaman kaytarma ve söylenmeye yönelik olumsuz ve verimliliği düşürecek çalışma davranışları sergilemektedir. Alan içerisinde yapılan informal görüşmelerde *erkek işi-kadın işi* ayrımını desteklediğini ve kendisine göre erkeklerin yapması gereken işleri yapmadığı gözlemlenmiştir. Geleneksel bir aileye yapısına sahip olduğu, giyimine özen göstermesine rağmen klasik ve kapalı çizgilerin dışına pek çıkmadığı söylenebilmektedir. Ailesi ile birlikte yaşadığından mesailere kalmak istemediği, çalışma ortamı ve yapılan işlerin ağırlığı konusunda huzursuz bir tavır sergilediği görülmüştür.

**Musa:** Genç ve ileri teknoloji cep telefonlarına düşkün olduğu gözlenen mavi yakalı çalışandır. Melike ile aynı mahallede oturmaları ve yaş farkına bağlı olarak birbirlerine saygı gösterdikleri söylenebilmektedir. Genellikle, çalışma biriminin dışarısında, yine bu birime bağlı ağır işlerde çalıştığı ve cep telefonuna yüklediği müziklerin hepsinin arabesk bir tarz taşıdığı da gözlemlenmiştir. Araştırmacının, araştırma alanında geçirdiği ufak iş

kazasında dikkatsizliği bulunmakta; çalışkanlığı nedeniyle genellikle ağır işlerin kendisine verildiği söylenebilmektedir.

**Sami:** Bölüm ustasından sonra bölüm çalışanlarının sorumluluğunu yürüten, işletme içerisinde kalıcı mavi yakalı çalışandır. Yaşı oldukça genç olmasına rağmen çalışanların denetimi, mesailerin ve izinlerin yazılmasından sorumludur. Çalışma ortamında, çalışma arkadaşlarına yönelik pozitif/olumlu tavır takındığı gözlemlenmiştir. Çalışma biriminde, üretim sayısı yetişmediğinde çalışmaya katıldığı gözlemlenmiştir. Çalışmaya geç kalışlarda ve izinlerde idare edici ve yapıcı bir tavrı olduğu söylenebilmektedir. Ürünlerin bölüme getirilmesi, barkotlaması gibi işleri yürütmektedir. Bölümde yaşanan sorunlar için ilk konuşulan kişidir.

**Esra:** 29 yaşında, ilkokul terk, boşanmış ve bir çocuk sahibi mavi yakalı çalışandır. Genç yaşta evlenmiş ve ilkokula giden bir kızı bulunmaktadır. Kendisi *ilkokula gitmektense dini eğitim almayı* tercih ettiğini belirtmiştir. Oldukça geleneksel bir tarzda giyinmekte ve başörtüsünü de bu tarzda kullanmaktadır. Çalışma hayatında eğitimin, özellikle kadınlar için neden gerekli olduğunun farkına varmış, bunun için kızının okumasını istediğini vurgulamıştır. Alan çalışmasına veri kaynağı olarak önemli katkılar sağlamış ve belirli koşullara dayalı olarak araştırmacıyla diğer çalışanlara anlatmadığı kişisel bilgileri paylaşmıştır. Çalışma yaşamına girmesinin en önemli nedenini, boşanmadan sonra aile geçimini sağlama gerekliliği olarak belirtmiştir. Çalışma yaşamına katılmasının işe girmesine yardımcı olan kişiler yoluyla olduğunu söylemiştir. Fakat, çalışmaya karşı olumsuz tutumunun olduğu, çalışma için gerekli olan el nitelikleri için oldukça yavaş olduğu ve namaz saatlerine ilk giden ve en son gelen kişi olarak tepki toplayabildiği gözlenmiştir. Bu nedenle, çalışma gruplarında tercih edilmemektedir. Geleneksel bir aileden geldiği ve boşanmış bir kadın olarak kendisine yöneltilebilecek olumsuz eleştirilerden kaçmaya çalıştığı gözlemlenmiştir.

**Fusun:** Karadeniz'den çalışma yapılan bölgeye göç etmiş, otuzlu yaşların sonlarında, eşini depremde kaybetmiş ve iki çocuk sahibi mavi yakalı çalışandır. Çalışma yaşamında bakımlı, kendine özen gösteren ve iş yerine her gün makyajla gelen tek kadın çalışan olduğu gözlemlenmiştir. Aile yaşamında problemlerin, çalışma hayatındaki motivasyonunu



olumsuz etkilediği söylenebilmektedir. Kendisinden yaşça küçük bir sevgilisi olduğunu ama bir gelecekleri olmamasına rağmen onu çok sevdiğini sıklıkla belirtmektedir. Fabrikadaki kadınların kendilerine bakmamalarını küçümseyen ve kendine güvenli bir tavrı vardır. Verilen işleri yerine getirdiği söylenebilmektedir. Alan çalışması sırasında bazen operatörlerle tartıştığı gözlemlenmiştir. Geleneksel bir aileden gelmesine rağmen bu değerleri reddettiğini belirtmektedir. Babasından kalan mirasın sadece erkek kardeşine verilmesine isyan etmekte ve ailesiyle görüşmediğini söylemektedir.

**Yelda:** Genç yaşta, evli ve iki çocuk sahibi mavi yakalı çalışandır. Giyim tarzı olarak, başını kapatmasına rağmen, kişisel bakımına özen gösterdiği ve her gün makyaj yaptığı gözlemlenmiştir. Genç evlendiğini, iki oğlunun kendisi ve eşi çalıştığı için babaannesinin yanında şehir dışında kaldığını ve onları pek sık göremediğini ifade etmiştir. Eşi de fabrikada çalışmaktadır. Uzun çalışma saatlerinin evi ve çocukları arasında denge kurmasını zorlaştırdığını belirtmiştir. Nalân ile iyi arkadaş olduğu ve genellikle birlikte çalıştıkları gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, çalışma bölümü için oluşturulan farklı çalışma kıyafeti yerine kalıcı işçilerin önlüğünü kullandığı da gözlemlenmiştir.

**Nalân:** Genç, nişanlı ve lise mezunu mavi yakalı çalışandır. Çalışma hayatına, aynı fabrikada çalışan babası sayesinde dâhil olmuştur. Çalışma ortamında oldukça yaygın olduğu gibi, fabrika içerisinde bir çalışanla nişanlıdır. Üniversiteyi kazanmayı çok istediğini ama başaramadığını belirtmiştir. Babasının fabrikaya girmesini ve de buradan biri ile nişanlanmasını hiç istemediğini vurgulamakta; bölüm şefi Naci Bey ile arasının ciddi anlamda bozuk olduğunu ve onun davranışlarından oldukça şikâyetçi olduğunu ifade etmektedir.

**Fatmagül:** Orta yaşlara yaklaşmış, boşanmış ve fabrikanın kalıcı mavi yakalı çalışanlarından biridir. Kendini savunmayı bilen, kendine güvenli, erkeksi tavırlarıyla onlarla da aynı ortamda rahat çalışan bir kadın olduğu gözlemlenmiştir. Çok genç yaşta evlenmiş ve bir kızı olduğunu belirtmiştir. Daha önce, eşi nedeniyle başka bir şehirde bir tekstil fabrikasında çalıştığını ve hatta operatörlük yaptığını belirtmiştir. Eşinden boşandıktan sonra ailesinin yanına geldiğini; annesini kaybettikten sonra babasının yeniden evlendiğini ifade etmiştir. Kendi ayakları üzerinde durmaya çalışan, yılmayan ve bu arada

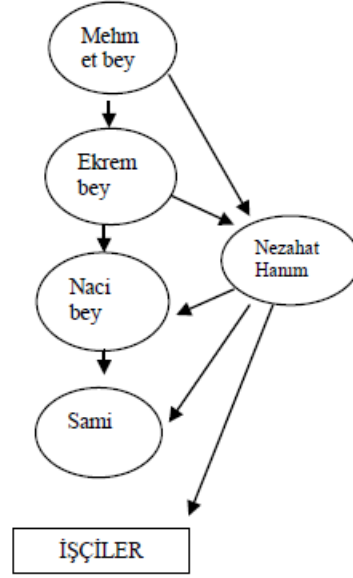
bir de üniversite bitirmeyi başarmış güçlü bir kadın olduğu söylenebilmektedir. Araştırmacının çalıştığı ilk sıvı makinesinde operatörlük yapmış ve bunu yapabilecek kapasitede olduğunu ama iş yerindeki zihniyetin buna engel olduğunu açıklıkla belirtmiştir. Çalışanlara yaklaşımının oldukça pozitif ve yönlendirici olduğu gözlemlenmiştir.

**Gülbeyaz:** Genç yaşta mavi yakalı bir çalışandır. Elif ile yakın arkadaştır ve genellikle gruplarda birlikte çalışmaktadır. El işine dayalı işlerde yetenekli ve hızlıdır. Başka bir birimde erkek mavi yakalı çalışanlarla birlikte çok zor bir işte çalışmışlar ve uyumlu bir ekip kurmuşlardır. Elif ile birlikte çalışkan ve verimli olduklarını, işletmeye çalışan olarak birçok katkılarının olabileceğini söyleyebilmek mümkündür. İşletme içerisinde, mavi yakalıların çalıştığı bazı işleri oldukça hızlı yaptıkları ve grup çalışmalarında istedikleri sayıyı tutturabilecek kadar hırslı çalıştıkları gözlemlenmiştir.

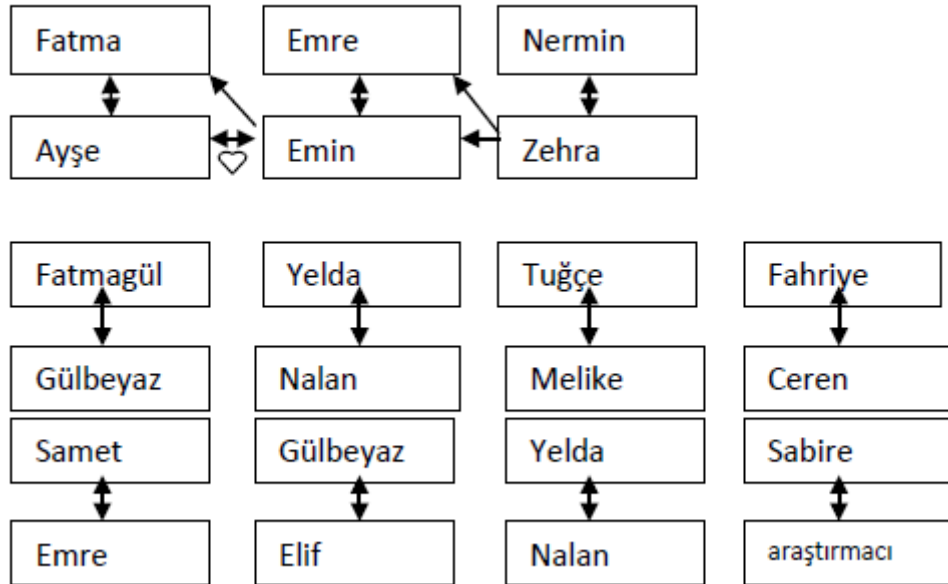
**Sanem:** Oldukça genç, üniversite mezunu ve bulunduğu yeri hak etmediğini düşünen mavi yakalı bir çalışandır. Kendini geliştirmeye açık ve hedefleri olan biri olduğu gözlemlenmiştir. İşçi olarak kalmak istemediğini ve yaptığı işin geçici olduğunu düşünmektedir. Tartışma forumları, internet ve kendini geliştirebileceği tüm araçları kullandığını ifade etmektedir. Kapalı olmasına rağmen geleneksel önyargılardan şikâyetçi ve açık fikirli bir yapıya sahip olduğu söylenebilmektedir. Beyaz yakalı olma ve sorumluluk almaya çok istekli olduğu görülmüştür.

**Sıvı bölümü ustaları:** Çalışma alanında bir kadın ustanın olduğu belirtilmesine rağmen araştırma sırasında araştırmacı tarafından hiç görülmemiştir. Daha önce, Naci Beyde vurgulandığı gibi, çalışanlara karşı otoriter ve olumsuz bir tavır izlenmektedir. Makina başına geç gelen ve işi aksatan çalışanlara sözlü ve baskıcı davrandıkları gözlemlenmiştir. Kızgın olduklarında önlerine hangi çalışan çıkarsa bağırarak; kadın çalışanları ağlatana kadar azarladıkları araştırmacıya gelen veriler içerisinde yer almaktadır. Bölüm ustalarının hepsinin alaylı, işi iyi biliyor olmalarına rağmen yöneticiliği otorite için sözel uyarı (azarlama) olarak gördükleri belirtilebilmektedir. Bu nedenle çalışanların bu davranışlardan kaçındıkları gözlemlenmiştir.

Yukarıda sözlü bir şekilde ifade edilmeye çalışılan formel ve informal yapılanmanın şekilsel olarak ifadesi ile anlatımların daha net olabileceği düşünülmektedir. Bu görsel ifadelerin daha sonra verilerin yorumlanmasında, konunun netliği açısından fayda sağlayabileceği düşünülmektedir.



Şekil 7. İşçiler arasındaki formel yapılanma



Şekil 8. İşçiler arasındaki informal yapılanma

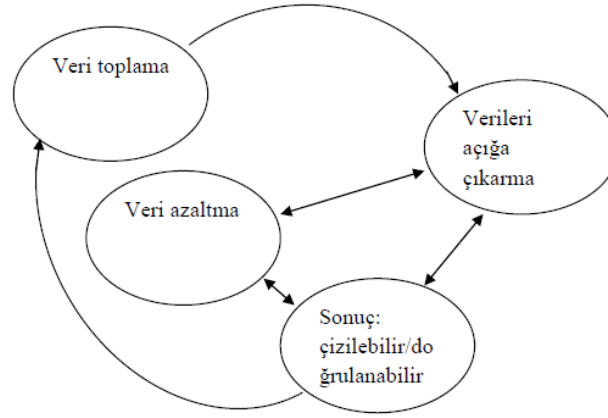
Fabrika yapılanması ve katılımcılara yönelik betimlemelerin verilmesinden sonra, bunların anlamlı hale getirilmesinde önemli belirleyici olarak verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması gelmektedir. Bu ayrıntılardan sonra, gözlemlere dayalı olarak alan notlarının aktarımını içeren yansıtma günlük ve *gate keeper* yani araştırma alanına girişi sağlayan kişi ile yapılan yapılandırılmamış görüşmeye dayalı olarak elde edilen verilerin analiz edilmesi ve yorumlandırılmasının nasıl yapıldığı ayrıntılandırılmaya çalışılacaktır.

### 3.4. Verilerin analizi

Araştırmanın sorunsallarına cevap almak için seçilen yöntem olan etnografinin neden seçildiği, cinsiyete yönelik araştırmalarda ve örgüt çalışmalarında nasıl kullanıldığı ayrıntılı bir şekilde irdelenmeye çalışılmıştır. Daha sonra, etnografik araştırmada kullanılan veri toplama araçları anlatılarak bunların nasıl kullanıldığı belirtilmek istenmiştir.

Alandan elde edilen verilerin gerçekleştiği gün yansıtma günlüğe kaydedildiği belirtilmiştir. Yapılan görüşme de daha sonra gerçekleştiği şekilde yazılı hale getirilmiştir. Tüm bu veriler toplandıktan sonra araştırmacı, verilerin analizine geçmiş ve tema ve alt temaları belirlemeye yönelmiştir. Daha önce, araştırma tasarımında belirttiği gibi araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği için araştırmacının dışında nitel araştırma konusunda iki alan uzmanının görüşleri veri analizi sürecine dâhil edilmiştir. Bunlar daha sonra ayrıntılı bir şekilde anlatılmaya çalışılacaktır.

Nitel araştırmada veri analizi belirli bir süreç temelinde ve döngüsel olarak gerçekleştirilmektedir. Etnografik araştırmalarda, alandan veri toplamak için kullanılabilecek veri toplama tekniklerinin seçiminin araştırmacıya dayalı olduğunu daha önce belirtmiştik. Analiz kısmında da kullanılabilecek tek bir formül bulunmamaktadır (Angrosino, 2007). Yine de, aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi analizin izlediği belirli süreçler bulunmaktadır (Miles ve Huberman, 1994: 12).



Şekil 9. Veri analizinin bileşenleri: etkileşimli model

Yapılan etnografik alan çalışması ve görüşme sonucunda, yaklaşık 100 sayfalık bir veri seti elde edilmiştir. Veri analizi sürecinde ilk olarak, önemli olan verilerin yönetiminin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi, bir diğer anlamda verilerin düzenli ve açık bir şekilde organize edilmesi gerekmektedir (Angrosino, 2007: 70). Veri kaydında araştırmacılar nitel veri analizine yardımcı olacak bilgisayar programlarını kullanabildikleri gibi indeks kartları, belirli bilgisayar dosyalarına kaydetme gibi yöntemler kullanabilmektedir. Bu araştırmada veriler, bilgisayar üzerinde yansıtılmalı günlüğe tarih ve gün içeren ve araştırmanın analizinde kullanılacak açıklamalar için ayrı bir sütunun hazırlandığı, iki sütunlu bir yapıda kaydedilmiştir. Alan araştırmasını belirten bu dosya kullanılarak saklanmış ve araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği için gerekli olan iki alan uzmanına araştırmacının alana girişte geçirdiği günler ve duygularını içeren bölümler çıkarılarak verilmiştir.

Veri analizinde diğer önemli adım okumaların gözden geçirilmesidir. Notların biçimsel analizden önce gözden geçirilmesi önemli bir gerekliliktir. Bu sayede, veri toplarken gözümüzden kaçan ya da önemli görünmeyen konuları görebilir ve hafızamızı tazeleyebiliriz. Aynı zamanda çalışma öncesi ve sonrası algılarımızı sorgulayabiliriz (Angrosino, 2007: 70). Alan çalışması, araştırmacının önyargılardan uzak olması için alan yazın yapılmadan gerçekleştirilmiştir. Daha sonra alan yazın oluşturularak, çalışmanın temel kavramsal yapısı oluşturulmaya çalışılmıştır. Alan yazından sonra, araştırmanın nasıl kurgulandığı ve hangi yöntemin izlendiği belirtilmiş ve analiz aşamasına geçilmiştir. Bu aşamada, elde edilen veriler tekrar okunarak kodlama ve temalar oluşturulmaya

alışılmıştır. Kodlamaların oluşturulmasına, daha önce tez izleme komitelerinde belirlenmesi istenen kontrol listesi yardımcı olmuştur.

Veri analizinde gerekli olan süreçlerden diğeri kategorileri tanımlamadır. Araştırma sonucunda elde edilen kategoriler ve kodlama sistemi daha sonra ayrıntılandırılmaya çalışılacak, sonrasında verilerin sunumu yapılacaktır. Verilerin sağlıklı ve etkin şekilde sunumu diğeri önemli aşamayı oluşturmaktadır.

Araştırmanın bundan sonraki kısımlarında, gllk ve sınırlılıklarının neler olduğu verilecek, geçerlilik ve güvenilirliği sorgulandıktan sonra araştırmanın bulguları ortaya konulmaya çalışılacaktır.

#### **3.4.1. Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği**

Araştırma sürecinde, verilerin doğru bir şekilde elde edilmesi ve araştırmayı takip eden kısımlarca geçerlilik ve güvenilirliğinin sağlanması oldukça önemlidir. Bu nedenle hem nitel hem nicel araştırmada araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar araştırmanın önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

Araştırma belirli bir kavramsal erveveyi ve felsefi bağlamı temel alarak oluşturulmuş, araştırmacının sorunsalına cevap almak için uygun bulduğu bir yöntem ve yine bu yöntem içerisinde uygun bulunan veri toplama araçlarıyla geerleştirilmiştir. Daha önce belirtildiği gibi etnografik bir alan araştırmasında veri toplamak için kullanılabilecek standart bir veri toplama tekniği bulunmamaktadır (Bernard, 1994). Bu nedenle, araştırmacının kendi sorunsalına cevap almak için seçtiği veri toplama tekniklerini kullandığı görülmektedir. Bu veri toplama tekniklerine dayalı olarak geerleştirilen araştırmada, verilerin sağlıklı bir şekilde toplandığını belirleyebilmek için önce araştırmacının geçerliliği ve güvenilirliğini tartışmak gerekmektedir. Daha sonra araştırma için seçilen veri toplama tekniklerinden elde edilen verilerin analiz edilmesi ve anlamlandırılmasında geçerlilik, güvenilirlik ve inandırıcılığın nasıl sağlandığının vurgulanması gerekmektedir.

Araştırmacının bireysel referans çerçevesi, etnografik araştırmaya dayalı olarak yürütülen etnografik çalışma açısından oldukça önemlidir. Etnografik alan araştırmacıları, genellikle insanların yaşamlarında anlamlandırdıklarıyla ilgili bir devinimin sonuçlarını subjektif bakış açısıyla objektif veri toplama arasında denge kuran katılımcı gözlemciler tarafından yapılmaktadır (Machin, 2002; Angrosino, 2007). Aynı zamanda, araştırmacının bireysel yeteneklerini etkin bir şekilde kullanmasını gerektirmektedir. Örneğin gözlem yapabilme, verileri aklında tutma ve doğru bir şekilde kaydetme, yazma yeteneği bu unsurların bir kısmıdır (Emerson ve diğerleri, 1995; Alvesson, 1998; Smith, 1997; Angrosino, 2007). Araştırma yapılırken, araştırmacının yürütülen araştırmayı gerçekleştirebilmesi için gerekli donanımına sahip olup olmadığı araştırmacının geçerlilik ve güvenilirliğini etkileyen bir diğer unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitel araştırmaya dayalı olan bu araştırmayı geçerli ve güvenilir bir şekilde gerçekleştirmek isteyen araştırmacının öncelikle nitel araştırma konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir. Araştırmacının bireysel referans çerçevesini ifade eden bu bilgi birikimi, lisans, yüksek lisans eğitimi, katıldığı nitel araştırma dersleri ve seminerleri ve gerçekleştirdiği çalışmalara dayalı olarak araştırmacının geçerliliği ve güvenilirliği hakkında bir referans sunabilecektir.

Araştırmacı lisans eğitimini 1998-2001 yıllarında Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümünde tamamlamıştır. Aynı yıl Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim-Organizasyon Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. 2002 yılında Trakya Üniversitesi, İşletme Bölümü Yönetim-Organizasyon Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başlamış, 2004 yılında *İş Etiğinin Kurumsallaştırılması ve Karşılaştırmalı Bir Araştırma* başlıklı tezini teslim ederek tamamlamıştır. Yüksek lisans tezi, nitel araştırmaya dayalı bir örnek olay çalışması üzerine kurulmuştur. 2005 yılında YÖK'ün 35. Maddesine dayalı olarak Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim-Organizasyon Anabilim dalında doktorasını yapmak ve tamamlamak üzere gönderilmiştir. Doktora ders dönemini tamamladıktan sonra, nitel araştırma konusunda kendisini geliştirebilmek için Doç. Dr. Gülsün Eby'nin derslerine, kendisinden izin alarak katılmıştır. Doktora tezinde yürütülecek yöntemin seçiminde, Doç. Dr. Gülsün Eby'nin katkıları ve yönlendirmeleri, çalışmanın gerçekleştirilmesinde önemli bir destek sağlamıştır. Tezin danışmanı Prof. Dr.

Çiğdem Kirel de tezin yöntemi konusunda araştırmacıyı desteklemiş ve tezin anlamlandırılmasına büyük destek sağlamıştır.

Araştırmacı, alan bilgisinin artması, alanda deneyim kazanabilmesi ve yöntem konusunda kendini geliştirebilmesi için çeşitli çalışmalar yürütmüştür. Gerek yurt dışında, gerek yurt içinde birçok kongreye katılmıştır. Yaptığı ya da diğer araştırmacılarla birlikte yürüttüğü çalışmalar nitel yönetime dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılarla birlikte yürüttüğü makaleler ve uluslararası kitap bölümleri de nitel yöntemi temel alarak geliştirilmiştir (Araştırmacının yayınları için bakınız Ek-1). Yürüttüğü birçok çalışmada, yöntem olarak nitel alanda ilerleyen araştırmacının, nitel yöntemin tüm alanlarında başarılı olduğunu söyleyebilmek zordur. Bunun için araştırmacıların, nitel yönetime dayalı birçok çalışma gerçekleştirmeleri gerekebilmektedir. Nitel yöntemin dezavantajlarından daha önce bahsedilmiştir. Nitel araştırmanın genelleştirilebilir olmaması ve bu araştırma yöntemine yönelik önyargılar nedeniyle bu alanda çalışma yapmak ve ortaya sonuçları onaylanabilir çalışmalar koymak zor ve önemlidir.

Daha önce bahsedildiği gibi araştırmanın tasarımı ve veri toplama yöntemlerinin seçimi Doç. Dr. Gülsün Eby ile birlikte gerçekleştirilmiş, alan çalışması yapıldığı süre boyunca kendisiyle irtibat kurulmuş ve çalışmanın sonlandırılmasına birlikte karar verilmiştir. Bir alan araştırmasında, gözlemcinin yaptığı kayıtlar oldukça hassas ve önemlidir. Aynı zamanda kaydedilen verilerin yorumlanması araştırmacıdan araştırmacıya farklılık gösterebilmektedir. Tam katımlı gözleme dayanan alan araştırması, araştırmacının alandaki olaylara katılmasını gerekli kıldığından bir takım etik endişelere yol açmakta, araştırmacının araştırılan konuyu etkileyebileceği süreçlerin dikkatli bir şekilde analiz edilmesine gerek duyulmaktadır (O'Reilly, 2005). Bu nedenle, araştırma süresince alanda uzman bir kişiden destek alınması gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacının ilk alan çalışması olması nedeniyle, böyle bir destek sağlanması oldukça önemlidir.

Nitel sorgulama felsefi ve teorik uyumun çeşitliliği, tasarlanan araştırma amacıyla kesişmesi gibi durumlar araştırmanın kalite ve güvenilirliğinin sağlanmasını gerekli kılmaktadır. Çalışmanın kalite ve inanılabilirliği üç ayrımda incelenebilmektedir fakat bu genellikle sorgulamaya ilişkindir; nitel veriyi toplamak ve analiz etmek için geçerliliği,



güvenilirliği ve sağlamlığına ilişkin özenli teknik ve metotlar; nitel araştırmacının güvenilirlik, yetenek ve algılanan güvenilirliği ve objektifliğe karşı sübjektiflik, dürüstlüğü karşı yaklaşım, genelleştirmeye karşı öngörüm gibi paradigma temelli tercihler hakkında değerlendiricilerin felsefi inançları, araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini farklı boyutlarda değerlendirilmesine yol açmaktadır. Yine de bu yaklaşım, nitel analizdeki veri kalitesi ve güvenilirlik görüşlerine bazı genel yaklaşımları göz önüne almaktadır. Bu özel felsefi destekler, özellikli paradigmalara ve nitel sorgulama için özel amaçlara genel bir bakış sağlayarak geçerlilik, güvenilirlik ve inanılrlığı sağlamak ve sorgulamak için ilave ya da temsili kriterleri içerecektir (Patton, 2002).

Bir alan araştırması süreci için emik ve etik yaklaşım arasında önceki ve sonraki durumu bilinçli bir şekilde ayırmalı ve muhtemel geçerliliği göz önüne almaksızın denetimi sağlamalıdır (Bernards, 1994). Analiz için bir veri seti seçildiğinde, öncelikli olarak kriterlerinizin geçerliliğine bakılmalıdır. Ölçü gibi gördüğümüz şeylerin, veri ölçeğinde güçlü bir şekilde inanılır görünmesi gerekmektedir ve değişkenlerimizin uygun olanı aslında bu ölçülerden biridir. Bu amaçlar, seçilen veri setinde aşağıdaki gibi nitelikleri karşılamalıdır; (1) veri toplama organizasyonunun kalitesi, (2) araştırmanın orijinal amacı, (3) araştırma probleminizi test etmenizi sağlayacak veri setinin içerdiği göstergelerin genişletilmesi (değişkenler). Çünkü bu veriler analize hazırlanmıştır, birçok soru belirtilmiş olan gerçeklik hakkındadır. Eğer ölçek ve dizinler yaratılırsa, geçerlilik ve güvenilirlik testleri yürütülebilir. Veri setinden analize hazırlanan diğer değişkenler ilgilendiğimiz değişkenlerin nasıl olduğunu denemeye, ölçmeyi beklediğimiz şeyin ölçülen değişkenlerde olup olmadığını görmemize yardımcı olabilecektir (Baker, 1997).

Verilerin tekrar tekrar analiz edilmesi, geçerlilik ve güvenilirliğinin artmasını sağlayacaktır. Verilerin seçiminde araştırmacı çalışmadaki geçerlilik göstergelerini dener ve değiştirir. Veriyi yeniden değerlendirme çalışmaları onların değerini büyütecek bilgiyi sunar (Baker, 1997). Geçerlilik uzun bir süredir nitel araştırmanın yasallığı üzerine tartışılan anahtar bir görüştür. Eğer nitel araştırma geçerli sonuçlar üretmezse politika, programlar ya da beklentileri karşılamaz. Pozitivist yaklaşıma göre bu durum, uyumlu geçerlilik, tahmini geçerlilik, yakın geçerlilik, kriter ilişkili geçerlilik, içsel ve dışsal geçerlilik gibi kavramlara oturtulmaya çalışılmıştır. Tüm nitel araştırmalar bazı bireysel,

durumsal, fenomenolojik, faaliyetsetel, yazımsal, kurumsal ya da programsal olarak ifade edilmesi kullanışlı, inanılır ya da yasal olduğunu göstermemektedir (Maxwell, 1992).

Nitel araştırmada tartışılan üç geçerlilik şekli bulunmaktadır (Johnson, 1997):

1. Tanımlayıcı geçerlilik nitel araştırmacı tarafından rapor haline getirilen açıklamaların gerçek doğruluğunu ifade etmektedir.
2. Yorumlayıcı geçerlilik, katılımcının konuya bakışını, düşüncelerini, niyetini ve deneyiminin derecesinin, araştırmacı tarafından rapor edilmesi ve anlamlandırılması ile elde edilmektedir.
3. Teorik geçerlilik veriyle uyumlaşan araştırma çalışmasından geliştirilen teorik açıklamalar ya da bir teörinin derecesiyle elde edilmekte, böylece inanırılık ve savunulabilirlik sağlanmaktadır. Geçerliliğin bu şekilleri, nitel araştırmalarda bulunmakta aynı zamanda nitel araştırmalarda içsel ve dışsal gerçeklikte tartışılmaktadır. Nitel araştırmanın geçerliliğini tartışmak için birçok strateji olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

Daha önce araştırma tasarımında da belirtildiği gibi, verilerin geçerlilik ve güvenilirliğinin belirlenebilmesi için araştırmacı dışında iki alan uzmanı ile yapılması uygun görölmüş fakat araştırma için seçilen üçüncü alan uzmanının zaman kısıtlılığı gibi birçok faktöre dayalı olarak çalışmaya katılamaması nedeniyle bir alan uzmanı ve araştırmacının yaptıkları veri analizleri kıyaslanmış ve görüş birliği sağlayıp sağlayamadıkları tartışılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğine yönelik şu hesaplama uygun görölmüş ve sonucunun araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini sağlayıp sağlamadığı tartışılmaya çalışılmıştır. Bu hesaplama için geçerli olduğu düşünölen formöl aşağıdaki gibidir (Miles ve Huberman, 1994: 64)

$$\text{Güvenilirlik} = \frac{\text{Görüş birliği}}{\text{Toplam Görüş birliği} + \text{Görüş ayrılığı}}$$

Yapılan değerlendirme sonucunda iki alan uzmanının çalışma üzerindeki görüş birlikleri ve görüş ayrılığı noktaları belirlenerek, kodlayıcılar arasındaki güvenilirlik %86 olarak bulunmuştur. Bu oran yüksek bir güvenilirliği göstermektedir. Temalar arasındaki ilişkiler daha önce araştırma sorunsalına bağlı olarak geliştirilen sorulara verdiği karşılığa ve oluşan ana temalara göre sınıflandırılmıştır.

Bir araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğinin yanında etik olup olmadığı da tartışılmaktadır. Etik konusu, araştırmanın temelinde yer alan tartışmaların önemli bir unsurudur. Kavramın genel itibariyle tanımı çalışmanın başlarında ayrıntılı olarak verilmiş, kadına bakışı ve feminist yaklaşımla birleşimi de vurgulanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın temelinde yer alan bu teorik yaklaşımın, araştırma açısından da gerekli olduğu görülmektedir. Bir araştırmanın etik olup olmadığı, araştırmacının araştırmayı nasıl gerçekleştirdiği ve sonuçlarının geçerlilik, güvenilirlik ve sağlamlığı sağlayıp sağlamadığına ilişkindir.

Araştırmanın etik kurallara uygun olup olmadığını belirlemek, etikte doğru ve yanlış arasındaki kavramların toplumların kültürlerine göre değişmesi gibi gri bir alan olarak araştırmayı dışarıdan izleyen kesimlerin kafasını karıştırabilmektedir. Bu yüzden araştırmacı katılımcılara zarar vermekten kaçınmalı; sadece kendisinden çok insan znesindeki araştırmanın bazen pozitif bazen negatif tanımlanabilir faydalarını üretmeli; otonomluk veya özerkliği temel alarak, katılımcıların değerleri ve inançlarına saygı göstermeli; insanlara eşit bakarak ve eşit davranarak adaleti temel almalıdır (Atkinson ve diğerleri, 2007). Öncelikli olarak araştırma yapılan alanın isminin belirtilmemesi, araştırmada yer alan katılımcıların adlarının gizli tutulması ve kod isimlerle araştırmada yerini alması, araştırma yapılması için gerekli izinlerin alınmış olması ve elde ettiği verileri gerçeklikten sapmadan raporlaştırması gerekmektedir.

Farklı etik standartlar ve farklı etik yollarla genel ilkelerin kullanılabilir hale getirilmeye ihtiyaı olabileceğini göz ardı etmeden farklı araştırma şekilleri uygulanabilmektedir (Atkinson ve diğerleri, 2007). Etnografik araştırma, araştırmacının doğrudan etkileşimini ve katılımını içerdiğinden, araştırma yapılan alandaki katılımcıların sayısının

belirlenmesinin zor olması ve beklenmedik sonuçlarla karşılaşılması gibi olumsuz durumlara yol açabilmektedir (Angrosino, 2007).

Bunun için araştırmacının ilk olarak bağlı bulunduğu kurumdan araştırmaya yönelik gerekli izni alması gerekmektedir. Araştırmacı gerekli izin için Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'ne başvurmuş kendisine araştırma için gerekli görevlendirme çıkarılmıştır. Daha sonra alana girişi sağlayan (gate keeper) yönetici ile araştırmacı, bilgilendirme ve sözleşme formu imzalanmıştır. Bu formda, araştırma sürecinde araştırmacının uyacağı kurallar, araştırmanın yönetimin istediği veya rahatsızlık duyduğu anda kesilebilmesi, araştırma sonuçlarına istediği zaman ulaşabilmesi, verilerin anonim olarak toplanılacağı, katılımcıların ve işletmenin adlarının gizli tutulacağı ve bu kimlikleri açıklamayacağı, verilerin güvende ve gizli tutulmasının sağlanacağı, yaşayabileceği herhangi bir iş kazasında kendi kurumunun sağladığı güvenceden yararlanabileceği belirtilmiştir. Bu sözleşme hem yönetici hem araştırmacı tarafından imzalanarak gerekli nüshalar paylaşılmıştır.

Yapılan çalışma, çalışma hayatını temel aldığından katılımcıların özel hayatlarına girilmemiş ve gözlem ortamı sadece iş yeri ve servislerle sınırlı tutulmuştur. Bireylere eşit ve adaletli davranılmaya çalışılmış, bireyleri yeren açıklamalardan kaçınılmıştır. Alan notlarının kaydedildiği yansıtımlı günlükte, sadece alan içerisindeki olay, davranış ve sözlü ifadeler yer verilmiştir. Analiz de bunlar üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırma konusunda, araştırmacının en büyük çekincesi, cinsel taciz konusunda kadınların bilgi paylaşmakta çekinmeleridir. Bu nedenle, alana giriş için yöneticiyle görüşülmüş ve araştırmacı kimliğinin açıklanması uygun görülmemiştir. Araştırmanın en çok tartışılabilir noktasının bu olmasına rağmen taciz gibi konulara yönelik çekinceler yüzünden bu karar alınmak zorunda kalınmış, diğer hiçbir konuda katılımcıları araştırmacının kimliği ile ilgili yanıtacak bilgiler verilmemiştir. Bu nedenle araştırmacının, katılımcılar ile diyalogunda dürüst olmaya çalıştığı, etnografik araştırma çerçevesinde kendisine belirlediği rol çerçevesinde davrandığı söylenebilmektedir.

Araştırma verileri, araştırma yapılan alanda kayıt için araştırmacının uygun gördüğü yerlerde (genellikle tuvalet) kaybedilmeden kayıt edilmeye çalışılmıştır. Bu nedenle araştırmacı, kendisine verilen çalışma kıyafetindeki pantolonunun cebinde her gün bir kalem ve not defteri bulundurmaya özen göstermiştir. Aynı zamanda verilerin bütünlüğü ve hafızasından silinmemesi için her gün düzenli olarak yansıtılmalı günlüğe kaydedilmiştir.

Yapılan etnografik alan çalışması, verilerin tekrar ettiğine karar verilerek, araştırmacı ve Doç. Dr. Gülsün EBY'nin değerlendirmelerine bağlı olarak bitirilmiştir. Bundan sonra, alandaki gözlemlerine yönelik olarak alana girişi sağlayan (gate keeper) yönetici ile görüşme yapılmak istenmiştir. Bunun için yöneticinin önceden onayı bulunmaktadır. Fakat zaman kısıtlılığı ve yöneticinin alandaki gözlemlere yönelik verileri merak etmesi nedeniyle görüşme anlık ve yapılandırılmadan gerçekleştirilmek zorunda kalınmıştır. Yine de alandaki gözlemlere dayalı olarak görüşmeden geçerli veriler elde edilmiştir. Görüşmeden sonra, yöneticiye alandaki verilerle ilgili bilgiler aktarılmış ve araştırmacının gözlemlediği sorunlar iletilmiştir.

Araştırmacının topladığı veriler, analiz aşamasında satır ve belirlenen kodlara göre, tekrar okumalar yoluyla temalandırılmıştır. Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği için kendisi dışında nitel araştırmada deneyimli bir uzman tarafından da temalar belirlenmiş ve görüşler karşılaştırılarak ayırım noktaları belirlenmeye çalışılmıştır. Belirlenen temaların altına hangi alt temaların yerleştirileceğine karar verilmiş ve alan çalışmasındaki karşılıkları satır numaraları ve yönetici ya da olaylar içinde olup olmadığına göre belirtilerek verilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın geçerlilik, güvenilirlik ve araştırma etiğine yönelik açıklamalardan sonra, bulgular ve yorum kısmına geçmeden önce araştırma için yapılan kodlamalara yönelik açıklama vermek faydalı olacaktır.

#### 4. Bulgular ve yorum

Araştırmanın bulgularını elde etmek için elde edilen veriler etnografik içerik analizi yoluyla değerlendirilmiş ve daha önce vurgulandığı gibi araştırmacı dışında bir alan uzmanıyla birlikte güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Yapılan analiz sonucunda belirlenen tema ve alt temalar, kodlamalarıyla birlikte şöyledir:

Tablo 17. Tema ve alt temalar

| Temalar                                                | Alt Temalar                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ayrımcılık/ <b>A</b><br>(Etik-Dışı Davranış)           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Kadın işi-erkek işi ayrımı/<b>KEA</b></li><li>• Psikolojik ve cinsel taciz/<b>PC</b></li><li>• Cam tavan/<b>CTA</b></li><li>• Ücret eşitsizliği/<b>ÜE</b></li><li>• Ödüllendirmede eşitsizlik/<b>ÖE</b></li></ul> |
| Cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algıları/ <b>CA</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Kadının kadına bakışı/<b>KKB</b></li><li>• Erkeğin kadına bakışı/<b>EKB</b></li><li>• Kadının erkeğe bakışı/<b>KEB</b></li></ul>                                                                                  |
| Toplumsal yapı/ <b>TY</b>                              | <ul style="list-style-type: none"><li>• Kültür/<b>K</b></li><li>• Din/<b>D</b></li><li>• Aile/<b>AL</b></li></ul>                                                                                                                                         |
| İnformel ilişkiler/ <b>İL</b>                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Arkadaşlık/<b>AR</b></li><li>• Dedikodu/<b>DK</b></li><li>• Kayırma/kollama/<b>KK</b></li><li>• Kaytarma /<b>KY</b></li></ul>                                                                                     |
| Diğer/ <b>D</b>                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>• Yöneticilerin yapısı/<b>YY</b></li><li>• Kadının çalışma hayatına girme nedeni/<b>KN</b></li></ul>                                                                                                                |

Yapılan çalışmada, bulgular çalışmanın analizini içeren satır numaraları ve kod belirteçleri ile ele alınacaktır. Bu nedenle, bulguların yorumlanacağı bu kısımda yukarıdaki kodlar ve hem görüşme transkripti hem de yansıtma günlükteki satır numaraları araştırmanın anlamlandırılmasında önemli bir yol gösterici olacaktır. Bu süreçte yönetici ile yapılan görüşme yukarıdaki katılımcı tanımlarındaki kod isminin (Mehmet bey) kısaltılmış şeklinde (MB) olacaktır. Olayların anlatıldığı yansıtma günlükte (OL) kısaltmalı ve sıra numaraları ile verilecektir.

Yapılan araştırmadaki temaların belirli başlıklar altında incelenmesi, bu kavramların birbirlerinden ayrı olduğunu göstermemektedir. Toplumsal dönüşümler, toplumun kültürel yapısı ve buna bağlı olarak toplum içerisinde yer alan işletmelerin organizasyon yapılarının birbirinin içine geçmiş olması, konular üzerinde kesin sınırlar belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, analizde yapılan tema ayrımlarının da birbiriyle iç içe olduğunun ve yapılan analizler sonucunda temalarda belirlenen ayrımların bütünlüğünün göz önüne alınması gerektiğinin unutulmaması gerekmektedir.

#### **4.1. Ayrımcılık/A**

Tezin alan yazın kısmında ayrımcılığa yönelik açıklamalara yer verilmiş ve ayrımcılığın altında yer alan konuların neler olduğu tartışılmıştır. Kadına yönelik ayrımcılığı hem toplumun hem örgütün kültürel öğelerinden bağımsız ele almak zordur. Yukarıda tema ve alt temaların oluşturulmasında, dağılım alan yazına göre değerlendirilmeye çalışılmıştır. Fakat konuların iç içe olduğu ve birbirlerini etkilediklerinin dikkate alınması gerekmektedir.

Türkiye’de çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcılık, özellikle ülkenin belirli bölümlerinde kadın-erkek ilişkilerinde feodal değerlerin hüküm sürmesi, kadınların eğitim olanaklarından yararlanmasındaki eşitsizlikler, düzensiz kentleşme ve göç olgusu, kadının ücretsiz aile işçisi olarak görülmesi ve sosyal düzende ikinci plana itilmesi faktörleriyle belirgin hale gelmektedir (Kazgan, 1982:137).

Ayrımcılığı bir ötekileştirme olarak ele aldığımızda (Boatright, 1997:182), çalışma yaşamında ötekileştirilen kadınlara, bir bakıma cinsiyete dayalı ayrımcılığa odaklanmamız gerekmektedir. Bu ötekileştirme, birçok açıdan kadını farklı yönlerden etkileyebilmektedir. Araştırmacı ve alan uzmanı tarafından incelenen görüşme ve yansıtılmalık günlükte kadın işi-erkek işi ayrımının varlığının oldukça yoğun hissedildiği ve bazı durumlardan kadın tarafından kabul edildiği ve desteklediği görülmüştür. Bu nedenle öncelikle, alt tema olarak kadın işi-erkek işi ayrımının nasıl konumlandırıldığı ve anlamlandırıldığının açıklanması gerekmektedir.

#### 4.1.1. Kadın işi- erkek işi ayrımı/KEA

Tarihsel bir süreç içerisinde ayrımlaşan ve kadınların çalışma yaşamına girmesiyle çalışma alanına da yansıyan kadın işi-erkek işi kavramı, sürekliliği olan ve değişimi zaman alan bir süreç içerisinde değerlendirilmelidir (Hartmann, 1976; Bielby ve Baron, 1986). Toplumun sahip olduğu kültürel değerler ve toplum yapısının da çalışma yaşamında kadının yerini etkilediği bir gerçektir (Koptagel-İlal, 1995; Kandiyoti, 1997). Bu nedenle gelişmiş ülke ve gelişmekte olan ülke gibi iktisadi kavramların yanında din, toplumun erkek egemen yapısı, insanlar arasındaki ilişkilerin yapısı gibi birçok kavram bu yapının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Toplumun yapısını oluşturan değerlere yönelik açıklamalar başka bir tema altında değerlendirilecektir. Bu nedenle, bu kısımda sadece kadın işi-erkek işi kavramının araştırma alanında nasıl olduğu ve nasıl algılandığına yönelik açıklamalara yer verilecektir.

Alan yazında kadın işi-erkek işi kavramı, cinsiyetlere dayanan bir mesleki ayrımcılık olarak incelenmiştir. Analiz kısmında ise bunun daha açık bir şekilde ifade edilmesi gerektiği düşünüldüğünden kadın ve erkek iş ayrımı üzerinde vurgulanması gerektiği düşünülmüştür. Daha önce belirttiğimiz gibi, belirli sektörler, el çabukluğuna veya yeteneklerine dayanan belirli işler, toplumsal cinsiyet uzantılarına dayalı olarak *kadınlar için uygun alanlar* olarak görülmüştür. Araştırma alanında bu ayrıma baktığımızda, genellikle el çabukluğu ve el yeteneği gerektiren işlerin kadınlara verildiği gözlemlenmiştir. Bu durum belirli makinelerde kadın yoğunluğuna neden olmuş, fakat makine operatörlüğünde (yani makineden sorumlu olma) erkeklerin egemenliğinde değişiklik yaratmamıştır. Makinalarda bulunan işçilerin dağılımı farklılaşabilmekte, tüm mavi yakalı işçilerin fabrikada bulunan farklı makinalara yönelik deneyimleri bulunabilmektedir. Fakat bu durum kadın ağırlıklı makinelerde kadın işçilerin yer değiştirmesi, erkek ağırlıklı makinelerde erkeklerin yer değiştirmesi şeklinde olabilmektedir. Bunu dışında kadın çalışanların ağırlıkta olduğu makinelerde gerekli kişi sayısı yeterli olmadığında, erkek çalışan gönderilebilmektedir. Yine de, kadınların el çabukluğuna dayalı makinelerde, erkek çalışanlar sadece operatör olarak ya da kolileme



yapılan yerde bulunmaktadır. Alan çalışmasında araştırmacı yaptığı gözlemlerde bunu açık bir şekilde belirtmiştir.

(OL, 363-365) Kapak takma işi zordu, dikkat ve el çabukluğu gerektiriyordu. Çünkü kapakları aynı yöne koymak ve küçük kapaklarla bunu hızlı yapmak zordu.

Yukarıda bahsedilen koşulların oluşması, fabrikanın kuruluş sürecindeki yapılanmadan etkilenmiştir. Fabrikanın kurulması sırasında oluşan bu yapısal sorun yönetici tarafından şöyle anlatılmaktadır;

(MB, 292-296) İK<sup>20</sup> yapılanırken işte dayanıklı arkadaşlar seçmek zorundaydık. 15-20 saat montajdan üretime geçerken eğitim vermeleri lazımdı. O dönem ister istemez işte Türkiye’de kollamacı vardı. Kadın hani ustaya dayanamaz. Yani kadın sorun çıkarır. Başta sorunsuz geçmek için kurgulanmış bir olay yani.

Fabrikanın kuruluşu süresince ortaya çıkan bu ayrımın bir diğer nedeni fabrikanın üretim yerinin kaydırılması sırasında, buraya gelebilecek ustaların yeni bir ile geçecek olmaları nedeniyle teşvik edilmesidir. Bu durum daha sonra başka bir temada ayrıntılandırılarak alaylı ve eğitilmiş işçiler arasında oluşturduğu ayrımın nasıl olduğu ve nasıl bir eşitsiz yarattığı belirtilecektir. Sürecin sonunda fabrikaya kadın işçi alınmış olmasına rağmen yapılanmada başlayan bu sorun algıların değiştirilmesinde etkin olamamıştır. Yine de yönetici, eskiden kadın çalışan olmayan bölümlere, kadın çalışan alma konusunda önyargısının olmadığını belirtmektedir.

(MB, 306-308) Hayır şu anda kadın alıyoruz. 3 tane kadın ilave yaptık. Daha da alabiliriz. Hayır, ilk başta şöyle işte bir makine parçalanması, motorların takılması işte montajı vardı. O yapılanmadan geldi. Yoksa Şimdi dediğim gibi konvertibl yani konvert kısmında yaklaşık 120-125 kişi çalışıyor. Onların hepsi de kadın olsa bir şey fark etmez. Önyargımız yok o konuda.

---

<sup>20</sup> İnsan Kaynakları

Yine de çalışanların bu bölümde kadın çalışan istenmediğine yönelik algıları bulunmaktadır. Alan içerisindeki informel görüşmelerin birinde konuya yönelik olumsuz algıların devam ettiği görülmüştür. Araştırmacı ile katılımcılardan Fahriye ablanın diyalogu şu şekildedir:

(OL, 386-392) aslında kalıcı kadroya alınacağını, kâğıt bölümünün düşünüldüğünü ama kâğıt bölümü sorumlusunun bunu kabul etmediği söyledi. Kâğıt fabrikasında çalışanların neredeyse hepsinin erkek olduğunu, fiziksel güç eklediğini söyledi. Ve oradaki sorumlunun “burayı da diğer bölümlere benzeteceksiniz” dediğini ekledi.

Bu durum, yönetici ile çalışanların konuya farklı baktıklarını, erkek egemenliğindeki çalışma alanlarına kadınların girişinde güçlük olduğunu ortaya koymaktadır. Fabrikanın kuruluşunda ortaya çıkan bu olgunun yerleşmesi nedeniyle kırılmasının zaman alacağı düşünülmektedir.

Fabrika içerisinde ortaya çıkan bir diğer durum, operatörlüğün erkek işi olarak kabul edilmesidir. Araştırmacının tam katılımlı gözleme dayalı gerçekleştirdiği alan çalışmasında, mavi yakalı işçi olarak çalıştığı makinelerde sadece iki kez kadın operatörle çalıştığı söylenebilmektedir. Bu durum, bir yandan kadınların ustabaşı seviyesine ulaşamadığını gösteren cam tavan, bir diğer yandan da kültürel örüntülerde kadına bakışı yansıtan olumsuz önyargıları destekleyen bir unsur olarak ta karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle kadınların operatörlük yapmasının hem kadın işi-erkek işi ayrımında, hem cam tavan olgusunda hem de kültür uzantısında değerlendirmek gerekmektedir.

Alan çalışması sırasında araştırmacı, erkeklerin operatörlük, kadınların ise daha çok toplumsal cinsiyet temelinde kendileri ile özdeşleşen işleri gerçekleştirdiğini gözlemlemiştir.

(OL, 319-323) Dikkatimi çeken bir konu da, şefin erkek olmasının ötesinde teknik işlerden hep erkeklerin sorumlu olmasıydı. Makindeki arızlara kadınlar da müdahale etmesine rağmen erkek (Can) bu makineden sorumluydu (operatör) ve o

makine ile ilgili işleri yaparken kadınlar da el emeğine dayalı hattaki işi yerine getiriyorlardı.

Araştırmacının, çalışma sırasında fark ettiği diğer önemli nokta ise kadın işi-erkek işi ayrımının kadınlar tarafından desteklenmesidir. Toplumsal cinsiyete dayalı roller ve bunun kültürel temellere dayalı olarak iş hayatına yansımaları, sistemi dönüştürmekte ve yapılanmasını bu temellere dayalı olarak gerçekleştirmektedir (Özkaplan, 2009). Gerek öznel gerekse nesnel göstergelere dayalı olarak yapılan çalışmalarda kadınların erkeklerden daha düşük bir statüye sahip oldukları belirtilmiştir. Ayrıca, hem erkeklerin hem de kadınların genellikle bu durumun farkında oldukları ve bunu kabul ettiklerine yönelik kanıtlar olduğu da belirtilmektedir (Kağıtçıbaşı, 1998:144).

Fabrikada fiziksel güce dayalı ya da makine sorumluluğuna dayalı işlerin erkek işi olarak görülmesinin kadınların güce ya da sorumluluğa dayalı işlerden kaçmasına dayanak oluşturmuş, toplumsal cinsiyet temelinde kendisiyle özdeşleşen işlere yönelmesine neden olmuştur. Toplumda var olan toplumsal cinsiyet rol farklılaşması fabrikanın çalışma koşullarında da kendisini yeniden üretmektedir. Yine de bu durumun fabrikadaki tüm kadınlarda geçerli olduğunu söylemek yanlıştır. Yapılan gözlemlerde fabrika içerisindeki bazı kadın çalışanların belirli noktalardaki işe yönelik görevleri yapmayı istedikleri de görülmüştür. Fakat gözlemlerde bu sayının oldukça kısıtlı olması, kadın işi-erkek işi ayrımında, kadınların kabullendikleri yeri değiştirmeye çok istekli olmadıklarını düşündürebilmektedir.

Araştırmacının gözlemlerine dayalı olarak, fabrikada kadınların kadın işini yeniden üreten konuşmaları ve gözlemcinin konu hakkındaki düşünceleri aşağıdaki gibidir:

(OL, 544-548)

Ceren: Ben ağır işleri yapamam, dayanamıyorum vücudum kaldırmıyor.

Musa: İşte ben yapıyorum, ne var?

Ceren: Ama sen erkeksin, Ben kadını.

Musa: Ama bu işi yapan kadınlar da var.

Ceren: Ben yapamam.

(OL, 1019-1025) Ceren Yelda'ya

“Bir daha sakın palet yapayım deme. O erkek işi” dedi. Bu da “erkek işi” “kadın işi” algısının ne kadar kuvvetli olduğunu gösteriyordu. Bazı kadınların ağır işler yapmaktan hoşlanmadıklarını ve bu işlerden özellikle kaçtığı, kendilerine biçilen rollere göre davranmanın onlar için daha kolay olduğunu düşündükleri açıkça ortadaydı.

(OL, 497-499) kadın arkadaş araştırmacıya,

“Eskiden biz de palet işi yapıyorduk. Çok zor iş ama yaptığımız zamanlar oluyordu. Aslında bir kere yaparsan ertesi gün dün yapmıştın derler, bu yüzden bu işlere hiç burnunu sokmayacaksın” dedi.

(OL, 501-506) Ben aslında buradaki çoğu işin kadınlar tarafından yapılabileceğini düşünüyordum ama gördüğüm kadarıyla kadınlar ince becerilerde, erkekler ise kuvvete dayalı işlerde çalışıyorlardı. Yani fabrikada belirgin bir şekilde *kadın işi-erkek işi* ayrımı vardı. Ve bu ayrım kadın çalışanlarca destekleniyordu. Yapılan işlerin hepsi yorucuydu aslında ama böyle bir ayrım herkesçe kabul edilmişti.

Araştırma sırasında, araştırmacının yaşadığı deneyimlerde erkeklerin de kadın işi-erkek işi ayrımını benimsediği görülmüştür. Özellikle, fizik gücüne dayalı işlerde kadın çalışanların işi kaldıramayacağını düşünüp, daha sonra informel ilişkiler bağlamında ele alınacak arkadaşlığa dayanarak kadınlara yardım ettikleri ya da kendilerini zorlamamaları gerektiğine yönelik söylemlerde bulundukları fark edilmektedir.

(OL, 1273-1277), çalışma ortamında Emin'in araştırmacıyla diyalogu;

“Dur kızım nâpiyosun? Kas mı yapmak istiyorsun?” dedi. Kaldırma için kendisine haber vermemi ve kendimi zorlamamamı söyledi. Kas gücüne dayalı bu işleri pek kadınlara yaptırmak istemiyorlar. Aslında kadınlar da istemiyor. Yani karşılıklı olarak kimsenin işine gelmiyor.

(OL, 486-491), Aradan sonra biraz daha kolilemede çalıştım, kısa bir süre besleme yaptım. Daha sonra yine kolilemedeydim ve bu çok uzun süre böyle devam etti. Burada kalıcı elemanlarla çalıştık. İşin zorluğu üzerinde konuşurken, palet işinin ne kadar ağır olduğundan bahsedildi. Çok ağır yükler vardı ve bu işi genellikle erkekler yapıyorlardı. Burada da yine promosyon bölümünden genç bir çocuk palet işindeydi.

Yukarıda vurgulanan noktalar, aslında kadın işi-erkek işi ayrımındaki katmanlaşmanın hem erkekler hem kadınlar tarafından desteklendiğini ortaya koymaktadır. Bir anlamda toplumsal açıdan kadınlara uygun görülen meslekler desteklendiği gibi (sekreterlik, hemşirelik, öğretmenlik gibi) (Koray, 1993) çalışma yaşamında üretimde yer alan mavi yakalı çalışanların da kadın işi dendiğinde kendileriyle özdeşleşen işleri yapmaları özendirilmiştir. Yukarıda vurgulandığı gibi çalışma hattında el çabukluğu ve yeteneği gerektiren işlere kadın çalışanların verilmesinin yanında kadınların özel alanda yerine getirmeleri zorunlu olan faaliyetlerin (temizlik, evi toplama ve ailenin bakımını sağlama gibi) (Koray, 2000) iş yerinde de sürekliliğini koruduğu gözlemlenmektedir. Bu durum araştırmacının yaptığı gözlemlerde açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Kadınlar çalışma bittiğinde etrafın toparlanmasından, makinaların temizliğinden sorumlu kişilerdir.

(OL, 403-410) Hem fiziksel iş gerektiren işlere kadının verilmediği belirtiliyor hem de bugünkü kolileme işlemini hem kadın hem de erkek çalışanlar yapıyordu. Sonra uzun bir süre kolileme işinde çalışmak zorunda kaldım ve gerçekten çok yorucuydu. Çok fazla fiziksel güç gerektiriyordu ve inanılmaz terledim. Burada çalışmak zordu, çünkü makineye bir şey olduğunda biz temizliyorduk ve her yerimiz battı. Başka bir yere geçmeden makinedeki sıvı bitti ve çalışmayı kesip makineyi temizlemeye başladık.

(OL, 692-696); Mesela dikkatimi çeken bir diğer konuda, makinedeki işler bittikten sonra temizlik yapılmasıydı ve elbette süpürme gibi işleri ağırlıklı olarak kadınlar yapıyordu. Erkekler bunu *kadın işi* olarak gördüğünden hiç bulaşmıyorlardı. Dolayısıyla etrafı derleyip toparlamak yine kadının sorumluluğu olarak kalmaktaydı.

Bu durum ustabaşların kadın çalışanı arada bu işleri yaparken görmek istediğinin de bir göstergesiydi. Çünkü kadının yapması gerektiğini düşündüğü makina ve etrafın temizliğinin yapılmadığını görmenin bir psikolojik taciz olayının başlangıcı olarak değerlendirilebilecek durumlara neden olabileceği yapılan informel görüşmelerde ortaya konmuştur.

(OL, 784-787); Bunun haricinde bir de şişe bittiğinde oradaki arkadaş bana hemen temizlik yapmaya başlamamı söyledi. Burada otururken görülürsen alırlar seni ağır bir işe verebilirler gibi bir şeyler söyledi. Sonra da temizlik bitse bile rol yap devam et işte dediler.

Araştırmacının alan çalışması sırasında ortaya çıkan bir diğer önemli konu operatörlük (yani bir anlamda ustabaşılık) konusunda ve iş makinalarının kullanılmasında erkek egemenliğinin (bir anlamda kadın işi-erkek işi ayrımının) sürdürülmesidir. Özellikle belirli alanlarda iş makinalarının kullanımında erkeklerin egemen olduğu araştırmacının yaptığı alan çalışması sırasında gözlemlenen önemli bir ayrım olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetim iş makinalarının kullanımında ehliyeti olan kadınlara ayrımcılık yapmayacağını belirtmesine rağmen fabrika içerisinde bu makinaların kullanımının kadınlar için yasak olduğuna yönelik söylemler bulunmaktadır. Makinalarının kullanımı bir belgeye dayalı olduğundan ve kadınların makina kullanımına yönelik bu belgelerin bulunmamasından bu durumun ortaya çıktığı söylenebilmektedir. Yapılan görüşmeye bağlı olarak yöneticinin konu hakkındaki görüşlerini şunlardır:

(MB, 315-327) Şimdi iş makinaları yasak diye bir şey yok. O bir kere son derece yanlış. İş makinası bir belgeye dayanan bir makine. Belgesi varsa neden olmasın. O araba ehliyetsiz binebiliyor musunuz taksiye ehliyetiniz varsa binebilirsiniz. Öyle bir şey yok da öyle belgeli bir kadınla karşılaşmadım. Yani talep eden hiç olmadı. Hiç belge almayı düşünen olmadı. Ama bizim bir sürü çalışanımız var. Şirket arabasını kullananların hemen hemen yarısı kadın. Aldığı şey, varsa belgesi neden olmasın. Ama öyle bir şey hiç başımıza gelmedi. Ama gerçekten de şimdi iş

makinesi kullanan kadın ben hiç görmedim çevremde. Bir ehliyeti, belgesi olan da yok. Yoksa öyle ön yargımız yok.

Yönetimin böyle bir önyargısı olmamasına rağmen fabrika içerisindeki bu durum oldukça tartışmalıdır. Kadınların bu konuda bir sertifika almaması sebebinin yukarıda katılımcılara ilişkin eğitim, medeni durum gibi demografik özelliklerin etkin olmasının yanında, bu durumu bir erkek işi olarak görmelerinden kaynaklandığı da düşünülmektedir. Araştırmacının kullanma isteğine karşın fabrikada kendisine yöneltilen ve kendi algısının aşağıdaki gibi olduğunu belirtebilmek mümkündür:

(OL, 677-686) Mesela bugün forkliftleri çok beğendim. Üzerinde bir golf arabası ya da akülü araba varmış gibi hareket edebiliyorsun. Hızlı ve taşıma işleri için oldukça güzel araçlar. Üstüne oturmak istedim. Oradaki arkadaşlar bana kullanmamam gerektiğini yasak olduğunu söylediler. Hatta üzerine oturmak bile yasakmış. Ne kadar kızdım içimden. Alt tarafı öğrenilebilir bir alet ve onun yoluyla ağır yükler kolaylıkla taşınabilir. Tabi tıpkı araba sürmeyi ilk olarak erkeklerle öğreten toplumumuzda, bunun böyle olması kaçınılmazdı. Kadınlar ne kadar teknik eğitim alsalar, mühendis olsalar da, bu araçların kullanımında erkek hâkimiyeti olacak. *Erkek işi* olarak adlandırılan yerlere kadınların girmesi hep zor olacak.

(OL, 1398-1408) Bu bölümde yoruldum ve daha sonra etikete geçtim. Burada Nermin ve Emin ile birlikte etiket ve karşılama yaptık bir süre. Bir ara ben iş makinelerini gösterip merak ettiğimi söyledim. Bu fabrikada kadınların binmelerine izin vermediklerini söylediler. Ben merak ettiğimi söyledikçe onlar bu işin burada erkeklere ait olduğunu söylediler. Hatta Emin “Burada kadın, erkek eşitliği yok. Kadın işi-erkek işi ayrımı var” dedi. Zehra abla ise, mesela izin verildi, çoğu kadın yapmak istemez dedi. Ağır yüklerle sadece erkeklerin olduğu depolara gitmek kimsenin işine gelmez. Mesela ben yapmam dedi. Bunun burada çok yaygın olduğunu fark ettim. Bunu yapmak isteyen kadın sayısı çok az. Kadınlar kendilerine yönelik engelleri en çok kendileri destekliyorlar.

Yönetimin böyle bir algısı olmasına rağmen *kalıcı* statüsünde değerlendirilen işçilerin bir kısmının bu konuya yönelik eğilimlerinin olduğu fakat bu sayının oldukça sınırlı olduğunu belirtebilmek mümkündür. Araştırmacının alan çalışması süresince yaptığı informal görüşmelerin bir kısmında bu konu ele alınmıştır.

(OL, 918-935) Neden iş makinelerini kadınların kullanamadığını sordum (bu arada ikisi de kalıcı çalışan) kullanabildiğini söylediler. Hatta içlerinden biri şarjlı makineyi erkekler namaza gittiğinde kullandığını söyledi. Hatta üste oturularak kullanılanlara da meraklı olduğunu söyledi. Ama onlar için ehliyet ihtiyacı varmış. Bana ehliyetin varsa arada öğrenmeye çalış dediler. Ama bunları sürekli kullanmanın biraz hayal olduğunu da ima ettiler. Bu arada üstümü başımı onlar da sordu ve operatörümüzün kim olduğunu ben söylemeden bildiler. Bu işten pek anlamadığını belirttiler. Bu konuşmadan aslında kadınların bir kısmının böyle bir sorumluluğu istediğini anladım. Bir kısmı kendi toplumsal cinsiyet rollerini üstlenip zor işleri erkeklere bırakmak isteseler de bir kısmının sorumluluk alma konusunda istekli olması beni sevindirdi.

Yukarıda vurgulandığı gibi kadın ve erkek iş ayrımı her iki cinsiyet tarafından desteklenen ve yeniden üretilen bir olgudur. Kadınların yüzyıllar boyu özel alanla sınırlandırılan yapısı ve toplumsal cinsiyet olgusu toplumda varlığını halâ sürdürmektedir. Bu nedenle, kadının hem iş hem de mekân konusunda ayrışması doğalmış gibi kabul edilmekte, kadınlar tarafından desteklenmekte ve sürekli olarak kendisini yeniden üreten bir döngüye dönüşmektedir.

Çalışmanın teorik temellerine göre bu durumu değerlendirdiğimizde, feminist etikte tartıştığımız kadının farklılığının kabul edilmediği, olayları ilişkisel temelde değerlendiren kadınların da erkeklere karşı savunma mekanizmaları geliştirdiği ve bunlara dayalı olarak örgüt yapılanmalarında kadın ve erkek arasındaki farklılığın her iki cinsiyet tarafından da önemli ölçüde desteklendiği söylenebilmektedir. Feminist etik konusunda üzerinde durduğumuz gibi, kadın ve erkeklerin etik değerlendirmeleri farklılaşabilmektedir. Kadınların ilişki odaklı yaklaşımlarının farkına varan işletmeler, bunun sayesinde önemli kazanımlar elde edebilmektedir. Fakat her iki cinsiyetin birbirlerine yönelik algılarının



belirli sınırlarda kalması ve erkeklerin kadın çalışanlara yönelik olumsuz önyargıları, feminist etiğe dayalı görüşlerin oluşturulmasını zorlaştırmaktadır.

Kadın ve erkek iş ayrımının daha açık hale getirilmesi için kadının kadına, erkeğin kadına ve kadının erkeğe bakışının da anlamlandırılması gerekecektir. Bu konu, bir sonraki temada (cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algılarını, CA) ayrıntılandırılacaktır.

Çalışma yaşamında kadına yönelik etik-dışı davranışlar, kadın işi-erkek işi ayrımında kalmamakta ve birçok açıdan değerlendirilebilmektedir. Çalışmanın alan yazın kısmında ayrıntılı olarak incelenen bu konuların, yapılan çalışmada işletme içerisinde hangi boyutlarda yer aldığı ve nasıl farklılaştığını vurgulamak gerekmektedir. Yapılan çalışmada karşımıza çıkan bir diğer etik-dışı davranış psikolojik ve cinsel taciz olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **4.1.2. Psikolojik ve cinsel taciz/PC**

Alan yazında ele aldığımız gibi psikolojik taciz çalışma yaşamında yer alan bireyin meslektaşları, astları veya üstlerinden sürekli olarak baskı görmesini ifade etmektedir. Çalışan üzerinde sürekli olarak baskı yaratan bu durum, psikolojik anlamda bireyin yıpranmasına, iş performansı ve bağlılıklarının düşmesine, yaşadıkları süreç sonunda da bireyi çalışma yaşamının dışına iten davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Hoel ve diğerleri, 2001; Tutar, 2004: 11; Çobanoğlu, 2005:21–22; MacIntos ve diğerleri, 2010).

Alan çalışması yapılan fabrikada, çalışanlara uygulanan psikolojik tacizin yönetim tarafından (şefler) çalışanları işlerine odaklamak ya da kaytarmalarını engellemek için yapılan azarlardan oluştuğu gözlemlenmiştir. Bireylerde, çalışma motivasyonunda düşüşe neden olması, yönetim yapısının genellikle otoriter yapıya sahip olmasıyla örtüşen ve bu durumu tetikleyen diğer bir etmendir. Yöneticilerin yapısı daha sonra başka bir temanın altında değerlendirileceğinden burada daha fazla ayrıntıya yer verilmeyecektir. Fakat konuyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğinden belirtilmesinin gerekli olduğu düşünülmüştür.

Çalışanların azarlama yani bir anlamda sözlü baskıya uğramaları, üstün (ustabaşı) arkadaşı, sevdiği eleman olma gibi informel ilişkilere göre farklılaştığının da dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü yapılan çalışma sırasında alandan elde edilen veriler bu durumu desteklemiştir. Bu durum, bazen yakın gördüğü çalışanları azarlayarak diğerlerinin iş yapma konusunda özendirmek için;

(OL, 247-249) Zehra abla, bana bölüm sorumlusu Naci beyin kendisini sürekli azarladığını söyledi. Bizi çok azarlamayacağını ama kendisini yıllardır tanıdığını ve bu yüzden sürekli onu azarladığını söyledi.

bazen de çalışma ortamında hoşlanmadığı kişiler üzerinde baskı kurabilmek için kullanılabilmektedir.

(OL, 1280-1282) Hem de ortamda sürekli gezen bir Naci Bey olduğundan herkes sürekli çalışıyordu. Sabah zaten etiketle ilgili bir problemde ortalığı yıkmayı başarmıştı.

Ustabasının (Naci Bey) bu otoriter ve baskıcı tutumundan araştırmacı da nasibini almıştır. Alan çalışması yapılan yerde birçok kez azarla yani bir anlamda psikolojik baskıyla karşılaşmasına rağmen (ki bunlar daha sonra vurgulanacaktır) yaşanan bir olay bir fiil kendisine yönelik bir kızgınlık ifadesi olarak ortaya çıkmıştır.

(OL, 604-616) Bu sırada Naci Bey geçti ve bana bağırarak;

- Oturarak doldurma, kalk ta yap işini, dedi.

Ben de kalktım ve işimi yapmaya devam ettim. Bir süre sonra sinirli bir şekilde çıkarak sen gel benle dedi. Sabah gittiğim yerde diğer ekip çalışmaya devam ediyordu. Beni oraya götürdü, şuraya git dese giderdim ama arkasında bir niyet olduğu belliydi. Oraya vardığımızda;

- Softu kim döküyor? Diye bağırdı. İş yapan çocuk geldi.

- Bu yapsın, dedi. Çocuk

- O yapamaz, ağır bunlar dedi. Naci Bey de,

- Göster o zaman dedi.

Naci Beyin ve burada çalışan diğer ustaların yönetim yapısı olarak bunu tercih ettikleri konusunda bir genellemede bulunmak mümkündür. Naci Bey, psikolojik baskıyı çalışanlar üzerinde uygulayarak, otoritesine dayalı gücü kullanmak istediği ve bu yolla çalışanlarda motivasyon sağladığını düşündüğünü söylenebilmektedir.

(OL, 229-231) Sorduğumda Fatma bana o bölümün sorumlusunun (Naci bey) kendilerini sık sık azarladığını söyledi.

Yaşanan bu durum fabrikadaki tüm çalışanlar tarafından kanıksanmış, bazı durumlarda kayırmaya, bazı durumlarda kulak tıkamaya;

(OL, 889-891) Azarlama konusunda ise herkes her şekilde azarlanabiliyor. Kim denk gelirse. İnsanlar alışmış, aldırma o öyledir diyorlar.

(OL, 779-784) Bu arada öğle yemeğinden gelirken İrfan Bey beni ve geç kalan herkesi üç dakika geciktiğimiz için azarladı. Operatör, burada herkes o böyledir, hiç aldırma dedi.

veya sınırı aşıldığında genellikle kadın çalışanlarda ağlamaya neden olabilmektedir.

(OL, 1058-1062) Yine de bugün fabrikadaki ortamdan kimsenin mutlu olmadığını ve özellikle ustabaşılardan düzenli olarak psikolojik şiddet gördüklerini ve hatta çoğu zaman kadınları ağlattıklarını duydum. Hemen herkesin bu yönde bir şiddet gördüğü belliydi.

Yukarıda bahsettiğimiz gibi kaytarmanın yanında (ki bu da başka bir alt temanın altında değerlendirilecektir) çalışanların işi yapıyormuş gibi görünmeleri de başka ilginç noktayı oluşturmaktadır. Bu durum azardan kaçma için kullanılmakta ve yeni gelen çalışanlara bu yönde davranmaları konusunda uyarılar yapılmaktadır.

(OL, 372-374) Bu arada makineyi silmeye koyulduk. Oradaki kızlardan biri olan Ceren bana boş durmamamı, siliyormuş gibi görünmemi çünkü buradaki şeflerin insan azarlamayı çok sevdiğini söyledi.

Psikolojik baskı yaratan taciz konusunu örgüt açısından ele aldığımızda, kanıksanan bu konunun bireylerde duymazdan gelme, kaytarma, motivasyonda düşme gibi olumsuz sonuçlarının olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Her iki cinsiyetin de yaşadığı bu durum, kadınlarda ağlama şeklinde olumsuz bir önyargı oluşturabilen duruma yol açmaktadır. Konuya kadın açısından yaklaşmayan erkek çalışanlar bunu bir zayıflık olarak algılayabilmekte, kadının duyarlılığını göz ardı etmektedir. Feminist etik konusunda vurgulandığı gibi ilişki temelinde ve diğerlerinin ilgilerini karşılamaya odaklı kadının yaşadığı psikolojik sıkıntıya erkeklerden farklı tepki verebileceği ve buna duyarlı olmak gerektiği unutulmaktadır (Tronto, 1994; Koehn, 1998; White, 1999; Engster, 2005; Doneleavy, 2007; Stone, 2007; Ciulla, 2009).

Yapılan araştırmanın bulunduğu ortam, kültürel ve ekonomik koşullar gibi faktörler ise çalışma hayatındaki bireyin yaşanan psikolojik taciz durumunda tepkisini farklılaştırmaktadır. Bu yüzden, iş bulmanın zor olduğu Türkiye koşullarında, asgari ücrete dayalı olan, kalıcı ve taşeron işçilerde ücret açısından farklılık gösteren, bireylerin sosyal sigortalarının olmasını en önemli unsur gördüğü bu ortamda tepkiler işten ayrılmadan daha çok tepkisiz kalma, kaytarma ve kulak tıkama şeklinde oluşmaktadır. Bireyler işten ayrılmamasına rağmen yukarıdaki olumsuz davranışları gösterebilmekte ve iş bağlılıklarının düştüğü gözlemlenmektedir.

İnformel ilişkilerin ağırlıklı olduğu çalışma ortamında, örgüte ve çalışma arkadaşlarına güvenin düşmesi, görmezden gelinmesi, bireyin toplumla ve örgütle kurduğu ilişki ağının güvenli ve adaletli yürümesini temel alan ilgi etiğine uygun düşmemektedir. Bu nedenle, yönetimin çalışma ortamında yaşanan olumsuzlukların farkında olması ve adaletli bir çalışma ortamı sağlaması, yönetimin çalışanlarla, çalışanların kendi aralarındaki ilişkileri güçlendirmesi ve bunun topluma olumlu yansıyabilmesi için feminist etik yaklaşımının geliştirilmesi gerektiğinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Örgüt içerisinde yaşanan psikolojik tacizin bir uzantısı olarak değerlendirilebilecek cinsel taciz, toplumsal yapı, kültür ve kadına bakışı içerdiğinden genellikle üzeri örtülen, konuşulmaktan çekinilen, çoğu zaman mağduru suçlu gibi algılatan bu nedenle yaşayanların sessiz ve desteksiz kalmasına neden olan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınları yaşadıkları bu durumu anlatmak istememeleri, kaçındıkları ve çok özel bir konu olduğunu düşünmeleri, bu konuda araştırma yapan araştırmacıları en çok zorlayan noktalardan biridir. Bu nedenle, çalışmayı gerçekleştiren araştırmacı, örgüt içerisinde bu konulara yönelik durumun ne olduğunu ortaya koyabilecek verilerin nasıl elde edilebileceği konusunda endişe yaşamış ve araştırmacı kimliğinin birçok konuda olumsuz önyargılara sahip olabileceğini düşündüğünden, çalışma yapılan alanda kimliğini belirli düzeylerde saklı tutmak zorunda kalmıştır. Buna rağmen, cinsel taciz konusunda bireyleri konuşturmakta zorlanmış, kadınların konuyu genellikle farklı noktalara getirdiğini veya konuşmaktan kaçındıklarını gözlemlemiştir.

Bu durum, cinselliğin bir tabu olarak karşımıza çıkmasına neden olmaktadır. Cinsel konularda haksızlığa uğrayan kadın, bunu saklama gereği hissetmekte, açıklarsa toplum tarafından yanlış anlaşılabileceğini düşünmektedir. Türkiye’de cinsel tacizin, dünyaya benzerlik gösterdiğini söyleyebilmemize rağmen, tanım olarak kültürel olgulara bağlılık gösterdiğini belirtebilmek mümkündür. Bu durum şiddet ile birlikte kırılması en zor tabulardan birini oluşturmaktadır. Vatandaş’ın da (2003) belirttiği gibi, şiddet ve tecavüz konusu mahrem sayıldığından en yakın kişilere bile anlatmakta güçlükler yaşanmaktadır. Bir de, mağdur olan kadının sürekli suçlanması da konunun açıklanmasını zorlaştırmaktadır. Kültürel olarak bunun ulaşılması zor bir konu olduğunu vurgulamamız gerekmektedir. Alan çalışmasında da, bu konuda uğraşılmasına rağmen kadınlar bu konuyu örtme davranışı göstermişlerdir. Bu nedenle, vurgulanması önemli bir konu olduğu gerçektir. Türkiye’de gazetelerde her gün bu konuya yönelik haberler çıkmasına rağmen, kadınların bu konuyu kapatma ya da açıklamaktan kaçınma eğilimlerinin olduğunu görülmektedir.

Fabrikada cinsel taciz konusunda neler yaşandığını belirtmeden önce yöneticinin cinsel taciz konusunda algısının nasıl olduğunun belirtilmesinde fayda vardır. Daha önce alan yazında tartıştığımız gibi, kavramın tanımlanması konusunda birçok tartışmanın olduğu, hangi davranışların cinsel taciz olarak değerlendirilebileceği konusunda kişiler ve kurumlar

arasında karmaşıklık yaşanabileceği belirtilmiştir. Bu nedenle, yöneticinin konuya nasıl yaklaştığı ve nasıl değerlendirdiği önemlidir.

(MB, 106-111) ... taciz dediğiniz zaman benim taciz anlayışım çok farklı. Israrcı olmak işte bu bir göz göze gelebilirsiniz ama ben elle veya bilmem fiziki sarılmayla tacizden bahsetmiyorum. Çok ısrarcı olmak bana göre taciz. O da bir kaç tane çıkmıştır. İşin enteresan tarafı bir veya iki tane bekâr arkadaşlar, kendisi de ilgi görmüştür sonradan küsmüşlerdir. Bu sefer biri ısrarcı olmuştur, onu şikâyet etmiştir.

Daha önce tartıştığımız gibi cinsel taciz, çoğunlukla kadınlara yöneltilen ve cinsiyetçi bakış açısını içeren bir durumdur. Kadını cinsel açıdan objeleştiren, cinsiyet ayrımcılığını sistematik hale getiren süreçsel ve kültürel nedenlere dayalı olarak ortaya çıkan bir kavramdır (MacKinnon, 1979). Kavramın kültürel boyutu olması ve toplum tarafından namus meselesi olarak algılanması, yaşanan çatışmaların en büyük nedenidir. Toplumun şiddet sosyolojisini içeren bu durumun örgüt içerisindeki ele alınışının da namus açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, hem işletme içerisindeki cinsel taciz olaylarını hem de çalışanların yaşadıkları ya da görüşlerini içeren durumları ele alırken bunun göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Bunun yanında, cinsel taciz daha sonra ele alacağımız kadının kadına ve erkeğin kadına bakış açısından da etkilenmektedir. Toplumda yer alan *kadın kuyruğunu sallamazsa* anlayışının konunun alt yapısında yer alan bir etmen olduğunun dikkate alınması gerekmektedir.

Cinsel taciz konusunda veri elde etmek, çalışmanın en çok zorlanılan noktalarından birini oluşturmuştur. Yönetici ile yapılan görüşmede, yukarıda vurguladığımız nokta olarak kadının da suçlu görünmesi durumu ortaya çıkmış ve iş akdini gerektiren olay bir mesajdan oluşan namus meselesi olarak ortaya çıkmıştır.

(MB, 60-76) Taciz konusunda ben 3 yıldan beri çalışıyorum şikâyet gelmedi. Ama durumun farklı şekilde bana yansıdığı iş akdini fesih ettiğimiz, uyardığımız

arkadaşlarımız oldu. Örneğin size bir olay anlatabilirim. Evli bir çift, bir bekâr erkek arkadaşla sıkı arkadaş, çok samimi bir üçgen dostluk içinde çalışmalarını sürdürürken, bir zaman sonra evli arkadaşın bekâr, kadına âşık olduğunu dolayısıyla aralarında kadını paylaşamamaktan kaynaklanan işletme içerisinde çok büyük bir kavga oldu. Gece yarısı oldu bu. Bildiğimiz sopalarla falan şeklinde. Tabi orda kadın arkadaşımızda bana göre yani görüşümüz suçlu da hepsini birden disiplin kuruluna verdim. Kişiler iş akitleri fesih edilmesi bir tarafa bıraktılar doğrudan doğruya kadını korumaya yöneldiler. İşte onu veremezsin, onun şeyi yok gibi. Hâlbuki orda amaç hepsine birden eşit şekilde disiplin kuruluna sevk etmek, olayın nedenlerini çok fazla etrafa yaymadan sıkı bir şekilde kapatıp veyahut ta sonuçlandırıp gitmek. Hatta benim şahsıma yönelik o derece bir gönül bağlantısı haline gelmiş ki şahsıma yönelik hakaretlere bile dönüştürebildi. O derece gözü dönmüştü. Ama bireysel olarak kadınların bana bugüne kadar fiziksel veya taciz bir şikâyet gelmedi.

Taciz konusu, alana giriş aşamasında yardımcı olan Ekrem Bey tarafından da değerlendirilmiştir. Araştırmacıya konu hakkında en önemli bilgileri sunan görüşme, araştırmacının alana girişten önce yapılan işlemleri sırasında Ekrem Bey ile yaptığı informal görüşmelerden gelmiştir. Ekrem Bey cinsel taciz konusunda yönetime şimdiye kadar iki şikâyetin aktarıldığını belirtmiştir.

(OL, EB<sup>21</sup>, 162-171) ...işletmede her şey yolunda gibi görünürken iki olayın arka arkaya patlak vermesinin onları şaşırttığını belirtti. Birincisinde, bir kadın çalışanın başka birini biraz umutlandırıldığını ve daha sonra başka biriyle çıkmaya başlayınca erkeklerin baya olaylı bir şekilde kavga ettiğini söyledi. Diğerinde ise, iki evli ve sadece eşlerden bir tanesinin fabrikada çalışmadığı çiftlerin ailecek görüştüklerini, daha sonra bu eşlerden (erkek olanın) diğerinin eşine mesaj atmasının çok olay yarattığını söyledi. Mesaj içeriğinde tahrik edici bir şey olamamasına ve hatta oldukça masum gibi görünmesine rağmen diğer eşin durumdan çok rahatsız olarak karşı taraftan şikâyetçi olduğunu söyledi.

---

<sup>21</sup> Ekrem Bey

Dolayısıyla, cinsel taciz konusunda yönetime yansıyan konuların namus meselesi olarak değerlendirilebilen konular olduğunu belirtmek mümkündür. Bunun dışında yönetime aktarılan ama cinsel taciz olarak tanımlayan daha çok üstün astına fiziki darbını içeren bir durum olduğu fakat bunun da cinsel taciz içerisinde değerlendirilmesi gerektiği düşünülmüştür. Fabrikanın promosyon bölümünde çalışan bir kadının, üstüyle (ustabaşı Naci Beyle) yaşadığı bir olay bulunmaktadır. Bu durumla karşılaşan çalışanın cinsel tacize bakışı da ayrı bir değerlendirme konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Alan içerisinde gerçekleşen informal görüşmelerde katılımcı olan Nalân ile araştırmacının konuşmasından elde edilen veriler aşağıdaki gibidir:

(OL, 1032-1044) Ona cinsel taciz gibi şöyle olup olmadığını sordum. Bana kaşınırken buradakiler sonuna kadar taciz eder dedi. Burada kadının kışkırtıcı olduğu ve suçlu olduğu yönünde kadınlara karşı söylemi üreten bir düşünceydi. Bana Naci beyle hiç anlaşılamadığını anlattı. Hatta bir kere Naci beyin ona kolundan itip “Sana burada iş miş yok” dediğini anlattı. Çok ağladığını anlattı. Daha sonra insanların müdüre şikâyet ettiğini ama hiçbir şey yapılmadığını anlattı. .... Naci beyin bazı çalışanlarla sık sık tartıştığını duyuyordum. Nalân da bana birilerinin onu birine karşı doldurması durumunda sürekli o kişinin üstüne geldiğini anlattı.

Diğer yandan kadınların erkekler tarafından cinsel obje olarak görülebilmesi ayrı bir tartışma noktası olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma alanında erkeklerin bir kadın çalışan hakkında *karanlık gecelerimin yıldızı* (OL, 1629-1638) şeklinde hitaplar kullandığı görülmüş ama karşı tarafın bu durumdan rahatsız olmadığı görülmüştür. Yapılan alan araştırması sırasında, konu hakkında katılımcı olan Esra’ya konu hakkında sorular yöneltilmiş ve sorulara verdiği karşılık konunun kadınlar açısından istenmeyen bir durum olduğunu ortaya koymuştur.

(OL, 1823-1842) Onun cinsel taciz hakkındaki görüşlerini almak istedim ama konuyu bir türlü oraya çekemedim. O alt komşusunun cinselliği yaşama biçiminden, kendilerine “ömür boyu bir adamla mı seks yapacaksınız?” sorusundan, onunla görüşmeyi kestiğinden çünkü görüşürse kendisinin de öyle anılacağından korktuğundan ve bir an önce alt katından taşınmalarını istediğinden



bahsetti. Etraflarında cinsel tacize uğrayan birileri olmadığını söyledi ve bu konuda fazla yorumda bulunmadı. İşletme içinde neler olduğunu sordum. Bana tacize dayalı bir şey bilmediğini söyledi. Yalnız, daha önce evli bir erkeğin buradaki çalışanlardan biri ile birlikte olduğunu, yönetimin bunu öğrendiğinde onu işten çıkardığından bahsetti. Toplumun ahlak yapısına aykırı gelen durumlar, işletme açısından da aykırı görülüyor. Yani evlilik sırasında evlilik dışı bir ilişki sadece kişileri ilgilendirse bile insanı işinden edebiliyor. Bu nedenle burada evli olanlar arasında böyle ilişkiler olabileceğini söyledi. Cinsel taciz, yani kişi istemeden böyle bir davranışta bulunmanın hiç olmadığını düşündüğünü söyledi. Hatta erkeklerin kendilerine cinsel içerikli şakalar yapmadığını ve kendileri mesafeli durduğu sürece mesafeli olduklarını söyledi.

İslam kültüründe, erkeğin şerefi sıkı sıkıya kadının iffetine bağlanmış bulunmaktadır (bu durum töre cinayetlerinin başlıca sebebidir, ayrıca bu cinayetlerde evin annesinin de kendi kızını öldürme kararına katılması, katı geleneklerin hala ne kadar geçerli olduğunu göstermektedir) (Oktay Yılmaz, 2012). Bu ölçü bekârlar için bakireliği (ki kızlık zarı kontrolü hala tartışılmaktadır), evli olanlar için sadakati ve dul olanlar için imsakı öngörmektedir. Bu şeref kavramı ayrıca, bir kadının bireysel davranışının sadece kendi itibarını değil, tüm erkek akrabalarını da etkilemekte olduğu görüşünü içermektedir (Kandiyoti, 1997:73-74). Töre cinayetleri, feodal kültürün egemen olduğu kültürlerde yaygın olarak görülebilmektedir. Patriarkal değerlerin egemen olduğu toplumlarda kadın, toplumsal ve ekonomik yaşamda bir *meta* olarak değerlendirildiğinden, kadının geleceği konusunda söz hakkı olan bu metaya sahip olan erkekler tarafından verilmektedir. Bu cinayetlerin günümüzde halâ varlığını sürdürebilmesi ise sahip olunan kültürde belirli farkındalıkların sağlanması ve sorunun engellenmesi yönünde çaba sarf edilmesi ile azaltılabilecektir. Tüm bunlar, dinin dışında toplumun aile kültürünün de göstergesi olmaktadır. Toplumun kadın ve erkeklere yüklediği bu özellikler, kadın ve erkeklerin çalışma yaşamında da farklılaşmasını sağlayabilmektedir. Kadının namusunun önemli bir gösterge olması, buna yönelik koruma mekanizmalarının gelişmesine yol açmakta,

(OL, 1005-1008) Sonra Füsün abla, ben kızımı arkadaşlarına kalmaya bile asla göndermem dedi. Evde erkek olursa nefis var dedi. Ne olur ne olmaz. Bu

konuşmalarda elbette taciz korkusu olduğu gibi, bekâretin ne kadar önemli ve özenle korunması gereken bir şey olduğu ortaya çıkıyordu.

kadının cinsel tacizle karşılaşması kendi suçu olarak algılanmaktadır. Daha sonra kültüre yönelik alt temada açıklanacağı gibi, yanlışlıkla kurulan cümlelerin namus meselesine dönüşebileceği (MB, 259-262) yönündeki sıkı erkek egemen değerleri desteklemektedir.

Araştırma yapılan alanda, cinsel taciz konusunda verilerin belirli sınır içerisinde kalması, araştırmacıyı araştırma yapılan fabrikada bu durumun çalışma ilişkileri içerisinde yaşanmasının nadir olduğu görüşüne yönlendirmiştir. Konunun kapalı kalması, açıklanmaması veya alanda daha fazla kalınması durumunda bunun yaşayan kadınlar tarafından araştırmacıya aktarılabilmesi durumu oldukça belirsiz olduğundan yukarıda ele alındığı şekilde kalması uygun görülmüştür.

Yaşanılan toplumda, yazılı ve görsel basında cinsel taciz konusu son dönemlerde oldukça sık ele alınması ve kadına yönelik şiddetin giderek artmasına rağmen araştırmacıların toplumun uzantısı olan işletmelerde bu konudaki yaşanmışlıkları ortaya koyması güç bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, öncelikli olarak toplumda bu konuya yönelik farkındalığı arttırmak, tecavüze uğrayan kesimin suçsuz olduğu konusunda toplum bireylerini bilinçlendirmek ve buna yönelik uygun yasal düzenlemeler yapmak gerekmektedir.

Bu konuyu feminist etik çerçevesinde düşündüğümüzde, çalışma yaşamında adaleti temel alan değerlerin oluşturulmasının çok önemli bir unsur olduğunu vurgulamamız gerekmektedir. Çalışma yaşamında adalet etiğine dayalı olarak eşitlik algısını yerleştirebilmek ve ilgi etiği bağlamında desteklemek, konu hakkında duyarlılığı arttırabilecektir. Bu nedenle, öncelikli olarak gördüğümüz haksızlıklara duyarlı olmamız gerekmektedir. Bireyin böyle bir durumla karşılaşmasının, bireyin seçim hakkına, bedenine ve haysiyetine zarar veren ve ahlaki açıdan olumsuz bir durum olduğu açıktır (White, 1998). Aynı zamanda, ilgi etiğinin temelinde yer alan iletişim ve güven duygusuna zarar vereceğinden yaşadığı ilişki ağlarının bozulmasına yol açacak, bireysel ilişkileri olumsuz

etkileyerek toplum ve örgütler için gerekli olan güven duygusunun kaybolmasına neden olacaktır.

Örgütlerde yaşanan psikolojik ve cinsel taciz ayrımcılık konusunun bir boyutunu oluşturmaktadır, diğer bir ayrımcılık boyutu da cam tavan yaklaşımıdır. Bir örgütte çalışan kadınların üst seviyelere yükselememesi cam tavan olarak adlandırılmaktadır. Çalışma açısından değerlendirdiğimizde ise mavi yakalı çalışanlarda cam tavan olgusu ustabaşılığa yükselememek olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan çalışmada algılanan bu duruma yönelik bilgiler verebilmek için, örgütte geçerli olan bu durum alt tema olarak ele alınmıştır.

#### **4.1.3. Cam tavan/CT**

Alan yazın kısmında üzerinde durulduğu gibi cam tavan kavramı kadınların üst yönetime ulaşmasını engelleyen cinsiyete dayalı birçok engeli kapsamaktadır (Wirth, 2001). Bu engeller bireysel, toplumsal ve örgütsel engeller olarak sınıflandırılmakta (Dreher, 2003), kadının çalışma hayatından çok özel hayatının önemi üzerinde yoğunlaşan algıların sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bireysel engeller, kadının iş-aile çatışması yaşaması ve ailesindeki sorumlulukları iş hayatının önünde tutması gibi birçok faktörden kaynaklanmaktadır. Toplumsal yapı ve kültür tarafından desteklenen bu durum iş-aile çatışmasının üretimini sürdürmekte, bunun oluşturduğu olumsuz durum kadının çalışma yaşamında kabullenilmesini zorlaştırmakta veya rollerinin kutuplaşmasına sebep olmaktadır (Raabe, 1996). Mavi yakalı işçilerin iş-aile çatışmasına yönelik görüşleri, genellikle çalışma saatlerinin uzun olmasından, ev işlerinde eşlerinden yardım alamamalarından ve bu nedenle aile ilgili işleri yetiştirmekte zorlanmalarından kaynaklandığı yönündedir. Çoğu kadın, aile hayatının önemi ve ev içerisindeki sorumlulukları geçmişe oranla azalsa da halâ varlığını sürdürmesi nedeniyle zorlanmaktadır (O'Neil, 2003). Toplumsal yapı ve kültür olarak geleneksel değerleri benimseyen kadın çalışanlar, erkeklerle aralarındaki sorumluluk alanların farklı olduğundan sıkıntı çekmekte fakat bu durum doğal görüldüğü için kabullenmeyi tercih etmektedirler (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

Toplumsal yapının ele alındığı ana temada vurgulanacağı gibi geleneksel erkek egemen değerlerin geçerliliğini koruduğu söylenebilmektedir. Kadınların çalışma hayatına giriş nedenlerini vurgulayacağımız diğer temada, durumun aile geçimine katkı sağlamak veya eğer kadın eşinden boşanmışsa bir fiil ailenin geçimini sağlamaktan kaynaklandığı görülmektedir. Fakat alan içerisinde karşılaşıldığı gibi eşlerinden boşanan kadınların dışında, evli kadınların çalışma yaşamındaki varlıkları eşlerinin çalışmalarını istemeleri durumunda gerçekleşebilmektedir. Bu durum daha sonra aileyi inceleyeceğimiz alt temada tartışılacaktır.

Toplumlarda yaşanan birçok dönüşüm ve değişime rağmen aile yapısındaki erkek egemenliğini pekiştiren süreçler devamlılığını sürdürmektedir (Breewster ve Padavic, 2000; Gerson, 1998). Yapılan çalışmada, yaşanan dönüşümlerde erkeklerin belirli oranlarda aile yaşamına katılma eğiliminin pek görülmediği söylenebilmektedir. Bu durumun, aile içerisinde erkek egemen yapının sürdürüldüğüne yönelik algıların oluşmasına neden olduğunu belirtebiliriz. Ataerkillik olarak değerlendirilen bu durum kadına yönelik önyargıların sürekliliğini sağlamaktadır (Koray, 2000).

Yukarıda vurgulanan durumlar cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algılarını tartışacağımız temada erkeğin kadına bakışını da etkilemektedir. Daha önceden sıklıkla belirtmeye çalıştığımız gibi aslında bu konuların tümü birbirleriyle içi içe geçen durumlar olduğundan her bir bölüme yönelik göndermeleri de içermektedir. Kadına yönelik bu önyargılar, özel alanda daha fazla vakit geçirecek işlere yönelmesine (kadın işi), sorumluluk almak istememelerine (cam tavan) ve tartışılacak diğer etik-dışı davranışlara zemin hazırlamaktadır.

Alan çalışması sırasında kadınların operatör ve ustabaşı olarak değerlendirilmemeleri yukarıdaki durumları desteklemekte,

(OL, 445-448) Ama etrafa baktığımda, çok sayıda kadın olmasına rağmen, ustabaşı, operatör ve taşıma gibi işlerde kadın sayısının çok az olduğu belli oluyordu. Gerçi operatörlük yapan Fatmagül'ün havasında biraz erkeksilik ve kendine güven vardı.

operatör olarak çalışan kadınlarda ise alan yazında birçok açıdan tartışılan erkeksi değerlerin yerleştiği görülmektedir. Bu durum, toplumda kadınlara atfedilen duygusallık, her zaman akılcı olmama, dar kapasiteli olup çok yönlü düşünememe, insancılık, pasiflik gibi özelliklerin, yöneticilikte olumsuz sonuçlar doğurabileceği şeklinde yanlış ve yaygın bir kanıyı desteklemektedir (Demirci, 1997; Yang ve diğerleri, 2000; Temel ve diğerleri, 2006; Soyşekerci ve Yılmaz, 2007). Operatörlük yani makine sorumluluğunun kadınlara geçici olarak verilmesi, bunun kadınlarda kalıcı olarak değerlendirilmesini istemeyen erkek egemenliğinden kaynaklandığını düşündürmektedir.

(OL,760-771) ...bu sefer operatör Fatmagül değildi. O ileride jel dolumunda işçi olarak çalışıyordu. Böylece operatörlerde birkaç kadın geçici olarak çalışıyor galiba diye geçirdim içimden. Gerçekten öyle sanırım, bugün ortalıkta hiç kadın operatör görmedim. Aslında kadın şef olduğunu da söylüyorlar ama onu da hiç görmedim. Sabah koli yaptıktan sonra beslemeye geçtim. İşte yamuk etiketleri düzelt, yırtıkları ayır derken zaman çabuk geçti. Bu arada ilk çalışmaya başladığımızda makineyi birkaç kez patlattık. Bu sırada arkada çalışan kadın işçi bizim operatöre nasıl çalıştıracağını tarif ediyordu. Aslında o kadın daha iyi bilmesine rağmen operatör değildi ve belki de hiç olmamıştı. Bu çok dikkatimi çekti. Çok kadın çalışanı olmasına rağmen bu fabrikada kadınların yükselmesinin önünde engeller olduğunu düşünüyorum.

Cam tavan konusuna örgüt açısından yaklaştığımızda ise yöneticilerin durumu nasıl tanımlandıkları üzerine odaklanmamız gerekmektedir. Yönetici ile yapılan görüşmede kadınların neden operatör ya da ustabaşı olmadıklarına yöneltilen soruların cevabının birçok faktörden etkilendiği görülmektedir.

(MB, 139-142) Kadın sayısı yeterli mi dersiniz şimdi, bir bölgenizde, bir işletmenin yapısına, işletme sahibinin yapısına, yöneticinin, yöneticilerin yapısına baktığınız zaman, bence bu kadın bile fazla. Çünkü onu kaldırabilecek bir yönetim yapısı yok şu anda.

Yukarıda belirtilen bu durum, işletmede kadın çalışan sayısının bağlı olduğu birçok faktörü göstermektedir. Dolayısıyla, yönetici, yönetim yapısı, işletme sahibi gibi birçok faktör işletmenin yapılanmasını etkilemektedir. Erkek egemen değerlerin baskın olduğu işletme ortamında kadın çalışanların yönetim seviyelerinde kabullenilmeleri daha da zor olmaktadır.

(MB, 169-172) Kadın olarak tabi yöneticilerimiz çok fazla beyaz yaka da var. Mavi yakada yok. Orda olmamasının nedeni, alaylı bir yapıdan geliyoruz, yani onların ağırlıklı söz sahibi bir hal ya da o sözün tam kırılmadığı daha doğrusu işte geçmişin hatırının veya şeyin ön planda olması.

Beyaz yakada yönetici olarak yer alan kadınların olması, bu kadınların yönetimin üst seviyelerine ulaşabileceği anlamına gelmemektedir. Yönetim hiyerarşisinde belirli alanlarda sınırlı kalmaları, kadınların beyaz yakada da cam tavan yaşadıklarını göstermektedir. Yönetimin kadınlara sorumluluk verme gibi bir düşüncelerinin olmadığı yönündeki kayıtlar Türkiye'nin şartlarına dayandırılarak açıklanmıştır.

(MB, 239-248) Kadınlara sorumluluk verme gibi bir düşüncemiz var mı dersanız, işletme ortamında mavi yakalıda çok fazla sorumluluk verme taraftarı değilim. Çünkü devamlılık arz eden bir iş. İşte sorumluların da daha az sorunlu olması gerekiyor. Şimdi ben bir başka örnek vereyim. Tabi en güzel duygu anne olmak, çalışanlardan hepimiz için geçerli. Hepimiz anneden meydana geldik ve onun doğurduğu insanlarız. Ama şimdi bu süreç uzun. Şirket yapılarına baktığımız zaman devamlılığını gerektiren işler. Çok fazla uç noktalarda beyaz yakalılarda gelmelerinde yarar var ama mavi yakada, tek tip sistemde gayet iyi olabilir de vardiya sisteminde kadınların yönetici düzeyine gelmeleri çok zor. Türkiye'nin şartlarında çalışmaları çok zor.

Bu durum, çocuk sahibi olmanın kadının sorumluluklarını ertelemesine ve uzun süre çalışma yaşamına dönmemesine yönelik önyargıların sonucudur. Kadınların aile yaşamlarının, iş yaşamından önce gelmesi gerektiğinin bir göstergesidir. Yönetim mavi

yakalılarda kadın çalışanların usta düzeyinde kalmalarının yeterli olduğunu düşünmesine rağmen;

(MB, 270-271) Dolayısıyla ben mavi yakalılarda özellikle bugün sadece mavi yakalıların usta düzeyinde kalmalarında yarar var.

kadın çalışan sayısının fazla olmasının yanında kadın usta sayısının pek yeterli olmadığı görülmektedir. Yöneticinin belirttiği diğer önemli nokta operatörün aslında ustabaşı olarak değerlendirildiğidir. Alan çalışması yapılan yerde, birçok operatör olduğunun görülmesine rağmen çalışma yaşamında ustabaşı olarak değerlendirilmedikleri görülmektedir.

(MB, 329-331) Operatör usta zaten. Usta yani usta bazı yani işte operatör diyorlar ama operatör aslında zaten var kadın arkadaşlarımız mavi yakalılarda da var. Hepsi eşit değil onların. Ama onlar unvanlarını bilmiyor.

Alan çalışması sırasında mavi yakalı çalışanların ustabaşı olarak değerlendirilmemeleri, daha sonra tartışılacak önyargılar nedeniyle sorumluluk alamayacak olarak görülmeleri, annelik nedeniyle çalışma yaşamından bir süre uzak kalma zorunluluklarının kendilerinin çalışma yaşamındaki varlıklarını kanıtlamaları konusunda zor durumda bırakmaları gibi nedenlere dayandırılmaktadır. Çocukların bakım problemi, kadının çalışma hayatına uygun olmadığının düşünülmesine (Ayaz, 1993), çalışma yaşamında sorumluluk alamayacaklarına yönelik düşüncelerin oluşmasına neden olmaktadır. Ev hayatında birçok sorumluluğa sahip olan kadının çalışma yaşamında bu sorumlulukları yerine getiremeyeceklerinin düşünülmesi kendisinin özel alan erkeklerin ise kamusal alanla ile özdeşleşmelerinden kaynaklanmaktadır.

Feminist etik açısından düşündüğümüzde, ilgi etiği temelinde kadınların bu tür sorumluluklarının toplumun dayatması olarak karşısına çıkan ve kabullendiği bakım konusunun özel alanla bağdaştırılmasının, adalet etiğini temel alan eşitlik değerlerinin arkasında kaldığı gözlemlenmektedir. Birçok açıdan göz ardı edilen ya da kabullenilen bu durumlar, kadınların çalışma hayatında değil de özel alanda sorumluluk sahibi olmaları gerektiğini üreten düşüncayı desteklemektedir.

Alan çalışması sırasında varlıkları oldukça belirgin bir şekilde ortaya çıkan bu konuların dışında ele alacağımız alt tema olan ücretlendirmedeki eşitsizlik öncelikli olarak kadınları, sonrasında da her iki cinsiyeti belirli durumlarda etkilemektedir. Fabrikanın kuruluş yerinden yeni üretim yerine taşınması sırasında ortaya çıkan bu durum çalışma sırasında nasıl gözlemlendiği ya da duyulduğu ele alınmaya çalışılacaktır.

#### 4.1.4. Ücret eşitsizliği/ÜE

Ücret, kadının aile bütçesine katkı yapmasını (Arat, 1996) veya kendi geçimini sağlamasını destekleyerek toplumda görünür olmasını sağlayan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Parlaktuna, 2010). Kadınların çalışma alanlarında yoğunlaştıkları yerlerin kendilerine ödenen ücretin düşük olmasını destekleyen, el becerilerine dayalı işleri dayatan bir sistem üzerinden ilerlemektedir (Eyüboğlu ve diğerleri, 2000). Alan çalışması yapılan fabrikada görüldüğü gibi mavi yakalı kadın işçilerin dağılımı el işi ve çabukluğu gerektiren makineler üzerinde yoğunlaşmakta ve genellikle kendilerine sorumluluk verilmemektedir.

Alan çalışması yapılan fabrikada ücretlendirme konusu geçici ve kalıcı işçiler, alaylı ve eğitilmiş işçiler olarak iki sınıfta ayrılmaktadır. Geçici olarak çalışan işçilere ödenen ücret asgari ücreti temel almakta, mesailerle birlikte düşüğe olsa bir kazanım yaratılmaya çalışılmaktadır. Yapılan çalışma sırasında özellikle geçici işçilerin ücretlerinin düşük olduğunu fark ettikleri, fakat Türkiye’de iş bulmanın zor olması ve SSK<sup>22</sup> primlerinin yatırılmasının yeterli olduğunu düşündükleri görülmüştür.

Son zamanlarda çalışma hayatında yapılan düzenlemelere bağlı olarak gerçekleşen taşeron işçiliğin yerleşmeye başladığı ve işletme yönetimlerinin genellikle bu şekilde işçi almaya yöneldiğini söylemek mümkündür. Taşeron işçilik, işletmelere birçok açıdan avantaj sağlamasına rağmen işçi tarafında bu durumun pek avantajlı olmadığı söylenebilmektedir. Yapılan alan çalışması sırasında, gerçekleştirilen informel görüşmelere dayalı olarak taşeron işçi alımında birden fazla şirketin olduğu belirtilmiş ve işlemleri hangi şirketten yapıldığına yönelik araştırmacıya sorular yöneltmiştir. Bunun dışında, çalışmanın

---

<sup>22</sup> Sosyal Sigortalar Kurumu



sözleşmelere dayalı olduğunu, sözleşme bitince işten çıkarılıp yeniden işe alındığını ve bu süreçte kullanabilecekleri yıllık izinlerinin de yandığını belirtmişlerdir. İşletmeye sendika sokulmaması da kendilerine yönelik bu negatif uygulamaları savunmada işçileri yalnız bırakmıştır. Sendikalaşmış işgücünün ağırlığı sarsan ve işgücü pazarının niteliği değiştiren (Özkalp ve Sungur, 1997) bu olumsuz koşulları kabullenen işçiler, iş bulma zorluğu ve SSK primlerinin yatmasını avantaj olarak görmekte ve durumu kabullenmektedir.

Ücret eşitsizliğinin bir diğer boyutunu oluşturan alaylı ve eğitilmiş arasındaki ayrım, fabrikanın kuruluş yerinden yeni üretim yerine geçmesi sırasında, fabrikanın kuruluşunda yer alacak ve şehir değiştirecek işçilerin ödüllendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Yönetici bu durumu şöyle açıklamakta;

(MB, 211-237) bu işletmenin esas sorunu da eğitimle alaylının yan yana olması. Ben bunu şöyle size özetleyeyim; 1988'lere dayanan kadrolu elemanlarımız var. Bunlar yaklaşık İstanbul'da fabrikada çalışmışlar. 150 kişiyi topluca buraya getirmişler, fabrika yapıldığı zaman 2001 de. Burada da yeni arkadaşlar almışlar. Bunların çoğu endüstri meslek lisesi (%80'i) veya 2 yıllıklar var. O 15-20 yıllık birikimi bunlar 2 yılda kapatmışlar. Uzmanlık seviyesini yakalamışlar. Fakat o arkadaşlarımızla ücret yönünden çok büyük fark var aralarında. Eski arkadaşlarımız alaylı olanlar tabi buraya getirirken, bir ek ücret vermişler. Doğaldır, yapılması gerektirir. Çünkü kişi evini, şehrini değiştiriyor. Artı geçmişin verdiği o ücret yapısıyla beraber 1'e 5'e katlamış. Aşağı yukarı 4 ile 5 arasında bir öyle açılım vardı. 1 alıyorsa 5 alıyor gibi. Bu durumda benim ilk yaptığım, yani dikkatimi çeken ve belki dışarıdan gelenin de gördüğü şey ücret bozukluğu olduğu. O nedenle 1982'e kadar ücretleri gidip alındığında yani bunu burada başlangıcın öncesine döndüğünde işte asgari ücretin hemen üzerine başlatılmış ki doğaldır ilk başta belki çok düşük başlatılabilir ama bir politika olması lazım. Ondan sonra onların artışları, işte %10 %5 e gelirken aynı artışlar oluyor veyahut ta işte arada yöneticilere bırakılan bir pay var %3 %5 gibi. Oda işte bankamatik hesabına göre hem kendisine yakın olan bilgi taşıyıcılara aktarılmış paralar. Dolayısıyla birden çok arada kalan var, makas olup işi bilenler çökmüş. Bir müddet sonra esas işi daha da geliştirebilecek olanlar eski tür bilenler hep aynı seviyede kalanlar çok arada

kalmışlar. Bunun kavgaları da oldu kendi aralarında. Bunu farklı şekilde yansıdı. İşte İzmit grubu dendi, İstanbul grubu dendi. Onun üzerine tabii bir grup çatışması yaklaşımıyla 3 senelik bir planımız var 2 seneyi bitirdik işte. 1 senemiz daha var. Nispeten yaklaştırdık ama çok büyük uçurum var. Bu uçurum daha birkaç sene kapanacak gözükmüyor. Artı yapı kapanacak gibi gözükmüyor hep beraber çalışıyoruz düzeltmeye. Yani bazı nedenleri çok somut kendimiz de gözlemleyebiliyoruz.

Yukarıda bahsedilen bu durum grup çatışmasının oluşmasına neden olmaktadır. Kalıcı işçiler arasında böyle bir ayrım varken taşeron işçilerin bu durumda tamamen dışarıda kalmaktadır. Bahsedildiği gibi yöneticilere veya şeflere çalışma yaşamında rahat etmek için laf taşınmakta ve buna bağlı olarak fabrikada kayırma ve kollama ortaya çıkmaktadır. Bu durum daha sonra informel ilişkileri içeren temada tartışılacaktır.

Ücret konusunda yaşanan eşitsizlikler, çalışanların geçimi ve hayatını sürdürmeyi etkileyebilmektedir. Tüketimin sürekli olarak pompalandığı günümüzün yaşam koşulları, onların harcama ve kredi kartları kullanımında zor durumda bırakabilmektedir. Yönetici, işletmede genellikle kendilerine borçlanma konusundaki sıkıntıların aktarıldığını, bunun için belirli bir yol izlemeye çalıştıklarını ve bunu yaparken kadınlara öncelik tanıdıklarını (pozitif ayrımcılık) belirtmiştir.

(MB, 28-38) Ama çok belirgin ilk şey bir ücrette zaman zaman sıkıntı yaşıyorlar. İşte çok sık borçlanma ihtiyaçları olabiliyor. Onlar da olabildiğince arkadaşlarından borç almaya ya da avans almaya çalışıyor, bizim işte uzun süreli avanslarımız var. Ama miktarları düşük. Bir buçuk maaşla sınırlı. Onlarında belirli bir nedene bağlı olması lazım belirlenmiş. Fakat şartlar o nedenleri taşıyor. Örneğin Türkiye’de bütün Türkiye’nin gerçeği banka kredisi, borçlanma. Ama bizim şey sistemimizde borçlanmaya yer yok. Bu sefer özel durum gibi onunla beraber yalan söyleyerek sizde bir gerekçe hazırlamak durumunda kalıyorsunuz. Tabi bu esasında hoş bir durum değil. Ama orda erkek arkadaşlarda da aynı sorun var fakat kadınlara öncelik veriyoruz. İşte orda kadın-erkek ayrımı var. O da bizler tarafından da sürdürülebilir bir hale getirmiş oluyoruz. Doğru değil yani yaptığımız.

Daha önce alan yazında ve yapılan araştırmada sıklıkla vurguladığımız gibi, ayrımcılığın tüm boyutlarına yönelik birçok çalışma yapılmasına rağmen, ayrımcılık türlerinin diğer ayrımcılık türlerini beslediği ve ayrımcılık şekillerinin içinde yaşanan koşullara göre değişiklik gösterdiği vurgulanmak istenmektedir (Özkan ve Özkan, 2010; Urhan ve Etiler, 2011).

Ücretlendirmede yaşanan eşitsizlikler, işletmede eşitlik durumunu sarsmakta ve buna bağlı olarak adalet etiğinin ilkelerine ters düşmektedir. Kadın ve erkekler arasında belirli şekillerde yaşanan bu ayrım (erkeklerin genellikle operatör olması gibi) erkekler arasında da yaşanmaktadır. Bu durum aynı zamanda feminist etiğin önemseydiği işletme içerisindeki ağ yapılarını da olumsuz etkilemekte ve grup çatışmalarına zemin hazırlamaktadır. Bu nedenle hem cinsiyet açısından hem de kalıcı-geçici, alaylı-eğitimli arasındaki bu ayrımların düzeltilmesi gerekmektedir. Bu işletmenin kendi başarısının, çalışan bağlılığı, motivasyonu gibi birçok unsurun yanında toplumla kurduğu ilişki ağının zedelenmemesi açısından önem taşımaktadır.

#### **4.1.5. Ödüllendirmede eşitsizlik/ÖE**

Çalışanın başarısı, performans değerlendirmenin uzantısıdır. İşletmelerde çalışanların başarılı olması isteniyorsa performanslarını geliştirici uygulamalar yapılabilmesi ve buna bağlı olarak eşit bir şekilde ödüllendirilmeleri sağlanabilmelidir. Bu durum çalışan bağlılığı ve işletmeye güvenini olumlu etkileyebilecektir (Waeber and Trevino, 2001; Dessler, 2006). Alan çalışması yapılan fabrikadaki en büyük sorunlardan biri performans değerlendirme sisteminin olmayışıdır. Bu durum, kaytarma, iş gören bağımlılığı ve performansta düşüşe neden olmaktadır.

Fabrikada yapılan gözlemlerde, ilk olarak namaz saatlerinin ciddi bir süre ve verimlilik kaybına neden olduğu söylenebilmektedir. Bu konu din unsuruna dayalı olarak daha sonra tartışılacaktır. Fakat araştırmacının gözlemi;

(OL, 786-885) ..Şu ana kadarki gözlemlerimde tahmini bir performans değerlendirmesi yaptığımda bazı çalışanları ben olsan işten çıkarırdım diye düşündüm. Bu insanlar aslında çalışmak istemeyip, zorunlu olarak çalışan ama bu konuda da pek gönüllü olmayan kişiler. Erkekler arasında da böyle kişilerin olduğunu gözlemledim ve bu işletmenin iş gören bağlılığı yaratmakta güçlükler yaşadığını söyleyebilirim. Bence organizasyon içindeki tüm değerlendirmeler ustabaşılar üzerinden yapılmamalı. Onlar her gün çalışanları yakından takip etseler de, bunun içinde kişisel ilişkiler de bulunmakta. Bu nedenle daha rasyonel değerlendirmeler yapabilecek sistemler oluşturulması gerekiyor.

fabrikadaki performans değerlendirmenin informal ilişkilere dayalı olduğunu düşündürmektedir.

Kadınların medeni durumları, iş-aile çatışmasının sürekliliği gibi durumlardan olumsuz etkilenmektedir. Kadınların hem ev hem de iş sorumluluklarını üstlendiği kültürlerde, ilgi etiği anlayışına sahip yapıları nedeniyle çocuklarla daha fazla ilgilenmeleri iş-aile çatışması yaratmakta ve iş hayatına odaklaşmasını zorlaştırmaktadır (Öğüt, 2006:58). Bunun dışında, boşanan kadınların bir kısmı kendi hayatlarının geçimlerini sağlamak için çalışma hayatına katılmış olmasına rağmen çalışmakta isteksizdir. Bunun nedeninin kadınların hala kendilerini özel alanda tanımlanmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışanların iş gören bağımlılığı ve performansları düşük olmasına rağmen işletmede bazı ödüllendirme uygulamalarının olduğu görülmüştür. Bunların bir kısmı tüm işçilere dağıtılmakta, karşılaşılan diğer durumda ise cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılarak kadınların dışarıda bırakıldığı söylenebilmektedir. İşletmenin tüm çalışanlarına belirli dönemlerde fabrikada üretilen mallarla, bir dönemde de gıda yardımıyla destekte bulunduğu gözlemlenmiştir. Bu dağıtımlar, fabrika çıkışında kolilerle çalışanlara dağıtılmakta ve buna bağlı olarak bütçelerine yardımcı olmak amaçlanmaktadır.

Araştırmacının alanda bulunduğu süre içerisinde, erkek çalışanlara işletmenin bağlı bulunduğu bir diğer erkek giyim mağazasından hediye kuponu dağıtılmıştır.

(OL, 208-213) Bir ara neden olduğunu anlayamadığım bir sebeple erkeklere hediye kuponları verilmeye başlandı. Bunun sabah bahsi geçen futbol turnuvasından mı yoksa başka bir şeyden mi kaynaklandığını bilemedim. Ama sanırım değildi. Alanlar yine de pek memnun değildi. Kuponlar X gibi markalı mağazalardan yapılan alışverişe ek olarak verilmişti. Kimsenin hoşuna gitmedi.

Yukarıda belirtildiği gibi erkek çalışanlara yapılan bu ödül, kendilerine ödenen ücretleri geçebileceğinden erkek çalışanları memnun etmemiştir. Bu durum işletmenin ödüllendirmede pek eşit yollar izlemediğini göstermektedir. Hem kadın hem erkek çalışanlar tarafından motivasyonu ve performansı artırıcı bir unsur olarak görülmeyen ödüllendirmenin işletmenin başarısını olumsuz etkileyebileceğinin dikkate alınması gerekmektedir. Aynı zamanda, çalışma ortamında bulunan kadın çalışanlara yönelik farkındalığın olmadığını ya da görmezden gelindiğini söylemek mümkündür. Feminist etiğin vurguladığı gibi ilgi temelinde yaklaşan kadınları desteklemeyen bu durum hem çalışanların sosyal ağlarını olumsuz etkilemekte hem de eşitliği temel alan adalet etiğine ters düştüğünden çalışanların işletmeye güvenlerini olumsuz etkilemektedir. Bu durum daha sonra çalışan bu bireylerin neden kaydardıklarını ortaya çıkaran bölümde tartışılacaktır.

Buraya kadar alan, çalışması yapılan fabrikada ayrımcılığın hangi boyutlarda ortaya çıktığını tartışarak belirlenmeye çalışılmıştır. Birbirlerine oldukça bağlı olarak ilerleyen bu konuların anlamlı hale getirilebilmesi için cinsiyetlerin birbirlerine yönelik bakış açılarının nasıl olduğunun ortaya konması gerekmektedir. Bu nedenle, bir sonraki temada bu konular ayrıntılandırılmaya çalışılacaktır.

## 4.2. Cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algıları/CA

*Ve kadınlar, bizim kadınlarımız  
Korkunç ve mübarek elleri,  
İnce, küçük çeneleri, kocaman gözleriyle  
Anamız, avradımız, yârimiz  
Ve sanki hiç yaşamamış gibi ölen  
Ve soframızdaki yeri öküüzümüzden sonra gelen  
Ve dağlara kaçırıp uğrunda hapis yattığımız  
Ve ekinde, tütünde, odunda ve pazardaki  
Ve kara sapana koşulan  
Ve ağıllarda  
İşiltisinde yere saplı bıçakların  
Oynak, ağır kalçaları ve zilleriyle bizim olan bizim kadınıımız*  
*Nazım Hikmet (Kuvayi Milliye Destanı)*

Cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algılarından bahsettiğimizde, kadının kadını, erkeğin kadını ve kadının erkeği nasıl gördüğü üzerine tartışmamız gerekmektedir. Bu aslında bir anlamda cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algılarını oluşturmaktadır. Bu nedenle, cinsiyetlerin birbirlerini nasıl gördüğünü anlayabilmek, konu üzerine empati yapmak açısından da önemli olmaktadır.

### 4.2.1. Kadının kadına bakışı/KKB

Cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algılarını tartışmadan önce, kadınların hemcinslerini nasıl gördüklerini tartışmamız gerekmektedir. Kadınların hemcinslerini nasıl görmek istedikleri, toplumsal cinsiyete bağlı olarak nasıl davranmalarını istemeleri gibi birçok faktöre dayanmaktadır. Fakat burada belirtilmesi gereken önemli hususlardan biri, özellikle aldatma sonucunda boşanma yaşayan kadınların hemcinslerine karşı oldukça sert olduğudur. Yapılan alan çalışmasında, bu konuyla ilgili iki katılımcının bu yönde algıları olduğu izlenimi yaşanmıştır. Bu durum, daha sonra ayrıntılı bir şekilde tartışılmaya çalışılacaktır.

Kadınların hemcinslerine yönelik bakışları, toplum ve din kurallarına uygun hareket etmeleri doğrultusundadır. Hem cinslerini korumak için fabrika içinde erkek çalışanlarla mesafeli olmak konusunda sürekli uyarı yapmaktadırlar. Fakat bu uyarıların yanında,

*kuyruğunu sallamazsan* deyimini sıklıkla kullanılmaktadır. Bir anlamda, erkeğin kadına yavaşmasının kadının davranışlarından kaynaklandığı savunulmaktadır.

(OL, 1143-1149) Sanem ile yaptığımız bir diğer konuşma erkeklere karşı uyarılar üzerineydi. O da buradaki erkeklerle çok muhatap olamam gerektiğini söyledi. Ben de bu uyarıların neden yapıldığını sordum. O da, ilişkilerde seviyeli olmak gerektiğini söyledi. Hatta *kadın kuyruğunu sallamazsa* söylemi yeniden geçti ve istisnalar dışında eğer bir kadın erkeklere çalışma ortamında seviyeli davranıyorsa, erkek çalışanların da öyle davrandığını ve daha çok saygı gösterdiğini söyledi.

Bu durum aslında, kadının kendisine yönelik durumların yaşanmaması için hemcinsleriyle aldığı savunma mekanizmasını oluşturmaktadır. Daha sonra informel ilişkilerin inceleneceği temada arkadaşlıklarında genellikle bunun üzerine kurulduğu, evli olanlar dışında kadınların erkeklerle sınırlı arkadaşlıklar oluşturduğu gözlemlenmektedir.

Kadının hemcinslerine yönelik bakışlarının diğer unsuru, toplum tarafından belirlenen ve durması gerektiği belirtilen noktalar üzerinedir. Yukarıda vurguladığımız gibi *kadın kuyruğunu sallamazsa* deyimini belirli noktalarda ve kendilerine atfedilen şekillerde davranmaları gerektiğini göstermektedir. Bu durum erkeklere karşı uyarı olarak ta karşımıza çıkmakta ve kadının bu yolla hemcinslerine yönelik önyargısını körüklemektedir. Alan çalışmasında geçen bazı diyalogların bu durumu gösterdiği söylenebilmektedir.

(OL, 258) Nermin abla Emin’e hem kollayıcı hem de alaycı bir şekilde “bu kızı çok başının üstüne çıkarmışsın dikkat et” dedi.

(OL, 480-484) Yemekte ikisi aralarında çok konuştular. Bunlardan Melike abla, birini kastederek (benim tahminim Ayşe idi ama emin değilim) çok saf olduğunu söyledi. Daha sonra yine birini kast ederek ben olsam böyle bir kızı bırakırım dedi.

Kadınlar arasında yaşanan bu durumlar, belirli sınırlar içerisinde ve birçok açıdan tartışılabilmektedir. Fakat önemli olan cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algılarının nasıl

olduğudur. Bu nedenle öncelikli olarak erkeklerin kadınlara bakışını tartışmamız gerekmektedir.

#### **4.2.2. Erkeğin kadına bakışı/EKB**

Erkeğin kadına bakışı, bir toplumda kadının nasıl algılandığını erkek egemen bakış açısıyla görmeyi sağlayabilmektedir. Erkek egemen yapı sadece bu bakış açısıyla birlikte anlamlı olmayabilecektir. Bu nedenle, burada belirtilenleri toplum yapısını inceleyeceğimiz temada yer alan kültür, aile ve din ile birlikte değerlendirmek gerekecektir.

Erkeklerin kadınlara bakışı, kadının çalışma hayatındaki varlığı yerine özel hayatta kalmalarına yönelik algıları körüklemektedir. Toplum yapısının tüm uzantılarında egemen olan erkeklerin kadınların belirli alanlarda bulunmalarından rahatsızlık duydukları ya da kadınları bu alanlara yakıştıramadıkları söylenebilmektedir.

(OL, 662-670) Gülbeyaz ile bir arkadaş arasında kadın çalışmaması gerektiğine yönelik bir diyalog geçti. Benim de kutu dolum yaptığım ve onlara yardım ettiğim sırada geçti bu konuşma. Bize “valla ben size acıyorum” dedi. “Evde oturmak varken burada harap oluyorsunuz”. Gülbeyaz’da “valla koşullar uygun değil, çalışmamız gerektiği için çalışıyoruz” dedi. Çalışmak zorunda olduğundan bahsetti.

Bu durum aslında kadınların da kendilerini özel alanla özdeşleştirdiğini, imkânları olsa kamu alanında yer almak istemeyeceklerini düşündürmektedir. Bunun yanında erkeklerin çalışma yaşamında kadını görmektense kadının özel alanda tanımlanan görevleri yerine getirmeleri gereken sorumlulukları yapmaları kabul edilen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

(OL, 1179-1180) Bir erkek çalışan araştırmacıya “ne işin ver burada?” diye sordu. Sonra kendi karısı olduğunu ve onun çalışmasına asla izin vermeyeceğini söyledi.

Bu algı kadının yerinin özel alan olduğuna yönelik erkeksi bakış açısını içermektedir. Eğer iş yerinde kadın çalışanlarla birlikte çalışılıyorsa, onları anlamak gerektiğine yönelik alaycı



bakış açıları bulunmaktadır. Bu aslında, cam tavanda bahsedilen toplumda kadınlara atfedilen duygusallık, her zaman akılcı olmama, dar kapasiteli olup çok yönlü düşünememe, insancılık, pasiflik gibi özelliklerin (Demirci, 1997:75; Yang ve diğerleri, 2000; Temel ve diğerleri, 2006; Soyşekerci ve Yılmaz, 2007) bir zayıflık olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır.

(OL, 912-915) Karadenizli bir erkek çalışan yanımızdaki ağır sıvı sillerde çalışıyordu. Bu adamın her yerinden, konuşmasından bariz bir şekilde Karadenizlilik akıyor. Bizim operatöre “sana kadınlarla nasıl çalışılmasının gerektiğini öğreteyim mi?” dedi.

Kadınların iletişim becerilerinin erkeklerden farklı olması diğer tartışma konusunu oluşturmaktadır. Kadınların düşüncelerini sözel olarak ifade edebilmeleri erkekler tarafından çok konuşduğu yönünde algılara neden olmaktadır. Daha önce feminist etikte bahsedildiği gibi sosyal ağlara ve diğer insanlara yönelik duyarlı olan (ilgi) kadınların erkekler tarafından anlaşılmaması bu durumu oluşturmaktadır.

(OL, 1293-1296) Bu arada (galiba tüm ortamlarda böyle) erkekler kendi aralarında çok küfürlü konuşuyorlar. Birbirleri ile iletişimleri farklı. Bunu her ortamda belli ediyorlar. Bir de bugün biri “offf nedir şu kadınlardan çektiğim” diye isyan etti.

(OL, 1363-1372) Baylar sık sık konuşup birbirleri ile uğraşmalarına rağmen onlar da kadınların sesini duymamak için sürekli dolum yapıyordu ama yeterince hızlı değildi sanırım. Bu nedenle aralarında sürekli bir sürtüşme vardı. Bir ara dolumdayken onları kastederek “hepiniz avınızın üstüne atılmış kaplan sürüleri gibisiniz vallahi” dediler. Kadınların üretim konusunda daha hırslı olmalarını çok bunaltıcı buluyorlardı. Özellikle bunu sürekli dile getirmeleri onları daha da sinirlendiriyordu. Hatta içlerinden biri “valla ben evlenmekten vazgeçtim. Hayat boyu bu dırdır çekilir mi ya” diyordu. Diğeri “bu kadınları var ya toplayıp yakmalı, sonra da her eve bir şişme kadın koymalı” diyordu.

Kadının iletişimine yönelik bu olumsuz önyargı, aile içerisinde de sürtüşmelerin temel noktasını oluşturmaktadır. Yaptığımız çalışmanın genellikle çalışma hayatını içermesi nedeniyle, kadınlara atfedilen bu olumsuz önyargının, kadın ve erkek arasındaki iletişimin farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu konu farklı noktalarda tartışılabileceğinden sadece bu kadar açıklamayla geçilmek istenmiştir. Fakat daha önce psikolojik ve cinsel taciz konusunda bahsedildiği gibi özellikle belirli sınırlar içerisinde görülmeyen kadınların cinsel obje olarak sınıflandırıldığı ve *karanlık gecelerimin yıldızı* gibi söylemlerle anıldığı unutulmamalıdır.

Kadınların çalışma yaşamı yani kamusal alanla özdeşleştirilmemeleri nedeniyle fabrikada sorumluluk almaları bile kendilerine yakışan bir durum olarak görülmemektedir. Bu durum en açık şekilde operatörlüğün kadınlar tarafından yapıldığı durumlarda ortaya çıkmıştır. Araştırmacının kadın operatörle ilk çalıştığı makinada bu durum ortaya çıkmış,

(OL, 450-456) Patlamadan sonra karşıdan bir erkek Fatmagül’le senin operatörlüğün bu kadar olur diye dalga geçiyordu. Patlamanın benim hatam olduğunu düşünmüştüm (burada böyle şeyler çok oluyor ve buna kızılmıyor) ama nasıl olduğunu anlayamadığımı söyledim. Fotoselleri kontrol ettiğinde birinin üzerine etiket yapıştırıldığını gördü. Senin operatörlüğün bu kadar olur diyen kişi şaka yapmıştı ve Fatmagül’de baya bağırdı.

operatörün baskın tavrından işler yolunda gitmişti. Araştırmacının erkeksi değerler gördüğü bu araştırmacı, çalışma yaşamında baskın olabilmek için erkeksi değerlerin geliştirilmesi gerektiğine yönelik anlayışları destekliyordu. Araştırmacının ikinci kez kadın operatörle çalıştığında durum erkekler tarafından yukarıdakinden farklı görülmemiştir.

(OL, 1693-1707) Bu arada bu makinede ikinci kez kadın operatörle çalıştım. İsmi bilmiyorum ama makine sorumluluğu almak kolay değil ve bu yüzden kadınların böyle bir sorumluluk üstlenmek istemeyip kolaya kaçtıkları bu fabrikada her zaman gözlemlediğim bir durum. Bugün son birkaç saate kadar makinede büyük problemler olmadı. Gerektiğinde zaten bilenlerden yardım aldı ama bu öğrenmesi ve makineye daha fazla hâkim olması için gerekli. Fakat bunun erkek çalışanlar

tarafından pek hoşnutlukla karşılanmadığı oldukça belliydi. Buradan ilk verim şöyle geldi: burada meydancı denilen ve alanda yapılması gerekenleri yapan çalışanlar vardır. Bu çalışanlar boş şişeleri, çöpleri toplar ve verilen diğer işleri yaparlar. Bu çalışanlardan biri ben besleme yaparken “Buranın operatörü kim?” diye sordu. Ben de ismini bilmediğim kişiyi göstererek “Bu kadın” dedim. Bana “Operatöre bak yav” dedi ve gülerek gitti. Daha sonra ben besleme yaparken, kapak kutularını gösterip “Bunun üzerine kim oturdu?” dedi. Sonra “şu operatör mü yoksa” diye de ekledi. Ben de neden böyle bir şey yapsın ki? Gibisinden geçiştirici bir cevap verdim.

(OL, 1711-1727) Bu önyargı daha sonra da devam etti. Operatörler, makineden sorumlu kişiler. Dolayısıyla çıkan ürünün gramajları gibi faktörleri kontrol edip ayarlamalar yapıyorlar. Bunlardan birinde, karşıda benimle oldukça sık konuşmaya çalışan, alışıp alışmadığımı sorup sürekli göz teması kurmaya çalışan bir erkek çalışan yardım için geldi. Bazen, ne yapacağımı bilemesem de bunun bir abilik durumu gibi bir şey olduğuna yoruyorum işte. Neyse birlikte ürünün gramajını ayarlamaya çalıştılar. Daha sonra operatör neden olduğunu bilmediğim bir şekilde makinenin yanında değilken ve ben kapak takmaya geçmişken bana “Kadını böyle yaparlarsa, işte böyle uğraşırsınız” dedi. Yani kadından operatör olmayacağını dile getiriyordu. Ben de verilerimi kaydetmek için başka bir şey söylemedim. Ama bu görevin operatörü de gerdiği ve strese soktuğu çok belliydi. Bir ara “offf çıkıp bir sigara içsem” dedi. Ne kadar gergin olduğunu ve bu sorumluluğu bu kadar önyargıya karşı üstlenmenin daha da ağır olduğu belliydi. Daha sonra bitime yakın öyle bir patlama oldu ki, etraftaki erkek çalışanlar haklı olduklarına oldukça inanmışlardır. Çünkü softlar öyle bir taşı ki epey bir temizlik ve düzenleme faaliyetleri sürdü. Neyse, bu olayın olmasını istemezdim, çünkü erkeklerin kadınların yapamayacağı yönündeki algılarını kuvvetlendirdi.

Yukarıda erkek çalışanların kadın çalışanları nasıl algıladığını belirtmeye çalıştık. Bunun yanında yöneticinin de erkek olması nedeniyle kadın çalışanlara yönelik algılarının neler olduğunun erkeklerin kadına bakışı içerisinde değerlendirilmesi gerektiği düşünülmüştür. Aslında yöneticinin görüşleri kadınların duygusal oldukları, anne olmalarının çalışma

yaşamındaki sürekliliklerini olumsuz etkilediği (cam tavan kısmında bahsedilmiştir) gibi toplumsal önyargılara paralel ilerlemektedir.

(MB, 5-21) Kadınların tabi çok şikâyeti var ama en belirgin izin almaları yönelik var, çalışma ortamına yönelik var, fiziki ortama yönelik var. Ama insanlar fiziki ortama bir noktada alışabiliyor. Zaten bulundukları çevre, geldikleri yer olarak ta az çok benzer tarzdadır belki, tam bilmiyorum. Ama net olan bir şey varsa kadınlar daha farklı insanlar. Daha farklı beklentileri var, sorunları var ama bunu anlayabilecek yöneticilerimiz yok. Onun o önemli zamanlarında, onu anlayıp, görmemezlikten, ona hoşgörüyü bakıp onun durumunu deşifre etmeyecek, alay etmeyecek yöneticilere ihtiyaç var. Ama maalesef insanların bu şeyi hoşuna gidiyor. Benim tabi gördüğüm kadarıyla çok hassas noktaları ayıramıyorlar. Ki benim beklentim arayan arkadaşların bizlerden daha çok, çok yakın olması onlara. Ama maalesef benim burada benim odada çok sorunu çözmek zorunda kalıyor ağlayarak kadın arkadaşlarımız. Tabi ilk başta ağlamada sizde önyargılı davranabiliyorsunuz. Bu iki yönden olabiliyor. Bir karşı tarafa arkadaşımızı o duruma düşüren olaya sebep olan kişiye karşı sertleşebiliyorsunuz. Veyahut ta çok ağlayan olduğu için bu seferde bu biraz ajitasyon olarak kullanılıyor gibi. Bu sefer ona da biraz bu bizleri de şaşırtan bir ortam oluyor. Belki dengeli davranamıyoruz.

Kadınların ağlamasını ajitasyon olarak algılanması ve kadınların bunu kullandığının düşünülmesi ayrı bir tartışma noktasıdır. Kadınların duygusallıklarını sorun çözmede kullanması farklı noktalarda tartışılabileceği için üzerinde durulmak istenmemektedir. Fakat bir algıyı yansıtmaları açısından önemlidir. Bunların dışında yöneticinin, kadınların dış görünüşü ve giyimine yönelik tavırlarına yönelik düşüncelerini içermektedir.

(MB, 39-44) Onun haricinde kadınlarla ilgili sorunlarda işte makyaj, süslenme, kendini gösterme ön plana çıktığı zamanlar çok yaygın olarak bazı arkadaşlarımızda bu işin yapısına da ters olan işte giyinme şeklinde olabiliyor. Bunlarda uyarı yapıyoruz ama çokta başarılı değiliz. Kendini mutlaka bir karşı cinslere göstermek gereğini hissedebiliyor veya hava atma artık ne dersiniz bilmiyorum. Bu sorunlar var.

(MB, 275-283) Bunun yanı sıra iş kıyafetlerini düzenlerken şöyle sorunlarla karşılaştık. Doğrudan hatlarımız belli olacak diyen kadınların kapıdan çıkarken son derece yani ne denir sizin makyajınız ağır makyajla fabrikanın dış tarafına çıkmaya başladılar. Yani içerideki davranışıyla dışarıdaki davranışı çok farklı oldu. İçerideki davranışını biraz da kendini öyle göstermek şeklinde oldu ama toplum içine çıktığı andan itibaren çok farklı bir dünyanın insanı yani iki tip insan. Aynı insan iki farklı şey çizebilir. Bu da kapıdan çıkarken görebiliyorsunuz. Bunları da gördükten sonra biraz daha dikkatli davranmak zorundasınız.

Yukarıda bahsedilen durum, mavi yakalı işçilere fabrika içerisindeki çalışma koşullarına uygun verilen kıyafetlerin dışına çıkılması anlamında kullanılmaktadır. Fakat alan çalışması yapılan fabrikada bu uygulamaya erkeklerin de uymadığı gözlemlenmiştir. Kadınların güzel giyinme çabası diğerlerine kendini gösterme olarak düşünülmektedir. Bu durum birçok açıdan tartışılabilmektedir. Çünkü kadın kendini iyi hissetmesi için böyle giyiniyor olabilir ya da gerçekten başkalarının gözünde iyi görünmek isteyebileceği düşünülebilmektedir. Bunu toplumsal gerçekliklere dayalı olarak düşünmek gerekmektedir. Fabrika ortamında uzun saatler geçiren bireylerin, genellikle bu ortamda ilişkiler kurduğu ve evlendiği gözlemlenmiştir. Aile konusunda da tartışılacak bu durum, kadınların toplumsal yaşam için gerekli görülen evlilik ve aileyi temel alan düşüncelere bağlı olarak dış görünümüne özen gösterdiğine yönelik yorumlara neden olabilmektedir. Günümüz yaşam koşullarında, kadınların güzelliğini pompalayan, kilo almalarını yeren, iyi giyinmeleri için geniş bir sektör oluşturan, kendilerini güzel gösterecek takılar takmalarını isteyen tüketim anlayışı da bu durumu körüklemektedir. Bunların dışında erkeklerin de bu tüketim anlayışından etkilenmeleri, kadınları bakımlı ve güzel görme yönündeki istekleri de kadınları giyim konusunda özen gösterme noktasına itebilmektedir. Eşinin kendisinden daha güzel ya da genç bir kadına yönelmesi tehlikesine yönelik algılar da durumu desteklemektedir. Buna bağlı olarak kadın hem cinsini de tehlike olarak görebilmektedir. Kadının hem cinslerini tehlike olarak görmesi onlara olan algılarını olumsuz etkilemektedir.

Yöneticinin kadınların birbirlerine yönelik algılarında *kadın kuyruk sallamazsa* algısını daha gerçekçi çerçevede yorumladığı söylenebilmektedir.

(MB, 127-134) Ama ben kadın ısrarcı erkek ısrarcı, kadın yüz vermezse yani bu şeye benziyor; kuyruk sallamazsa bilmem bence bu çok akli başında olan arkadaşlarımıza haksızlık olur. Gerçekten haksızlık olur. Ama sizi ısrarlar içerisinde insanın beynini çevirebilirsiniz. Bir de siz erkekseniz çok rahat ifade ediyorsunuz, bu bulunduğunuz bölgede kadın en ufak hareketinde, erkeğin yüz tane hatası varsa da kadının bir hatası ön planda, daha sert tepki görebiliyor.

Bu durum daha önce araştırma yapılan ilin konumlandırılmasını içerdiği gibi, bu ilin içerisinde yer alan alt kültürlerin kadına yönelik anlayışını yansıtmaktadır. Yönetici çalışma saati olarak mesai ya da akşam vardiyasına kalan kadınların yollarda tacizlerle karşılaştığını, bu yüzden ailelerinin gece geç saatlerde çalışmalarını istemediklerini belirtmektedir.

Burada vurgulanması gereken diğer konu, diğer yöneticilerin kadınlara yönelik algılarıdır. Bölge olarak problemli, muhafazakâr ve erkek egemen alt kültürleri barındıran alanda, kadına yönelik önyargıların daha kuvvetli olduğu söylenebilmektedir. Buna bağlı olarak, diğer yöneticilerin kadınlarla çalışmaya çok açık bir yapıları olmadığı belirtilmiştir. Bu durum iki cinsin birbirlerinden uzak durma ve birbirlerini tehlike ya da iletişim açısından anlaşması zor olarak görmesinden kaynaklanabilmektedir. Bu konunun daha sonra yöneticilerin yapısının ele alınacağı alt temada anlatılması daha anlamlı görünmektedir.

Yukarıda aktarılan bu durumlar, kadınların çalışma yaşamında hala kabullenilmediklerini göstermektedir. Kadınlara mesafeli ve önyargılı bu yaklaşımlar, kadının özel alanda kalması yönündeki algıları desteklemektedir. Günümüzde, çalışma hayatında çok fazla kadın çalışmaları olmasına rağmen, bu alandaki varlıkları göz ardı edilebilmektedir. Bu durum, kadınların fabrika içinde sorumluluk (operatörlük ya da ustabaşılık) almaya uygun olmadıkları yönündeki erkek düşüncelerini de desteklemekte ve cam tavan olgusunu tabandan başlayan bir süreçle yukarıya doğru temellendirmektedir. Feminist etikte vurgulanan ve kadınların düşünceleri ile erkeklerin düşünceleri arasındaki uçurumu ifade

eden bu durum kadının bakış açısının anlamlandırılmadığı anlamına gelmektedir. Bu nedenle, işletmelerde bu farkındalığı arttırmak ve işletmeye yönelik kazançları üzerinde durmak önemli görünmektedir. Buna karşın kadının da erkeği nasıl gördüğü önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyetlerin birbirlerinin yönelik algısının göstergesinin diğer bir boyutu kadının erkeğe bakışıdır.

#### **4.2.3. Kadının erkeğe bakışı/KEB**

Yapılan alan çalışması sırasında kadın çalışanların yeni gelen kadın çalışanları erkeklere yaklaşım olarak uyarmaları, aslında oradan gelebilecek tehditlere yönelik kendilerini ve hemcinslerini koruma amacı taşıdığı düşünülmektedir. Operatör olarak yer alan kadınların da aynı görüşü taşıdığı söylenebilmektedir.

(OL, 464) Fatmagül bana “Burada kimseyle muhatap olma tamam mı? Özellikle de erkeklerle” dedi.

Erkekleri birçok açıdan tehdit olarak algılayan bu görüşün altında, kültür, toplumsal cinsiyet, din ve aile gibi birçok unsurun yattığı söylenebilmektedir. Çalışma ortamlarındaki dedikodu durumu kadınların çoğu zaman geride kalmayı tercih etmelerine sebep olabilmektedir. Bu konuda da kadınlar, erkeklerden uzak durulması ve dedikoduya malzeme olabilecekleri konusunda kadın çalışanları uyardıklarını. Bu durum aslında hem kadının hem cinslerine hem de erkeğe yönelik koruma mekanizmalarının göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

(OL, 377-380) Bu arada, burada tipik işyerlerine özgü dedikodu mekanizmasına yönelik bana uyarılarda bulundular. Fahriye abla, özellikle erkek çalışanlarla arama mesafe koymamı, yoksa buradaki insanların ağzına düşeceğimi söyledi.

Kadınların erkekleri cinsel açıdan kendilerine bir tehdit olarak görmeleri savunma mekanizmaları geliştirmelerine neden olmaktadır. Erkeklerin kadınları farklı açıdan görmeleri, cinsiyetler arasındaki ayrımı sürekli kılan ve tekrarlayan bir noktaya getirmekte ve buna bağlı olarak birbirlerini anlamaları iyice güçleşmektedir.

(OL, 231-237) Yemeğe Ayşe ile birlikte gittim. Diğer grupla, benim bulunduğum grup yine ayrı masalarda oturuyordu. Yemek sırasında içeriye misafirleri de olan kimyager ya da mühendis bir hanım girdi. Bu hanım topluluğu erkeklerin dikkatini çekti galiba. Ayşe, “bizimkiler de ne kadar görgüsüz” dedi. Neden diye sordular “içeri kadın girdiğinde hepsinin başı aynı yere dönüyor” dedi.

Bunun dışında, kadınların kadınlara yönelik algıları da burada etken bir faktör olarak görülebilmektedir. Daha önce bahsedildiği gibi *kadın kuyruğunu sallamazsa* söylemi kadınlar tarafından da desteklenmekte ve ortaya çıkan herhangi bir durumda suçlu kadının olabileceği yönündeki algıları kuvvetlendirmektedir.

(OL, 1027-1035) Akşam mesaisinde Nalân ile çalıştık. Bana en güzel veriler ondan geldi. Üniversiteye girmeyi çok istediğini ama girmedğini, babası burada çalıştığı için buraya girdiğini ve buradaki operatörlerden biriyle nişanlandığını, bundan sonra ise hayatının bu şekilde akacağını belirtti. Çalışma ortamından ve ustabaşların davranışlarından çok rahatsızdı. Burada olumlu motivasyonun hiç olmadığından o da şikâyetçiydi. Ona cinsel taciz gibi şeyle olup olmadığını sordum. Bana kaşınırken buradakiler sonuna kadar taciz eder dedi. Burada kadının kışkırtıcı olduğu ve suçlu olduğu yönünde kadınlara karşı söylemi üreten bir düşünceydi.

Yapılan alan çalışması sırasında araştırmacının fark ettiği konulardan biri bazı kadın çalışanların erkeklerle ilk defa aynı ortama girdiklerine yönelik söylemlerdir.

(OL, 1079-1082) Bugün Esra bana ilk defa erkeklerle bir arada çalışılan bir ortama girdiğini anlattı. Hatta yemek yerken sona kaldığında çok utandığını ve korktuğunu da söyledi.

Bu durum, kadınların kamusal alanda erkeklerle birlikte çalışmalarından rahatsız olabilecekleri yönündeki durumları üretmektedir. Daha önce bahsedildiği gibi birçok açıdan tehdit olarak görülen erkeklere yönelik koruma mekanizmalarının oluşturulmasına yönelik düşüncelerin, onlardan gelebilecek zararın azaltılabileceğini düşündürmektedir. Bunun için, alan çalışmasında yer alan katılımcılardan birinin yaşadığı korkunun



anlatılması, erkeklerin çalışma ortamında tehdit olarak görülebildiğini açıklamakta önemli bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır.

(OL, 1493-1521) Sabahki en önemli olay, Esra'nın benimle konuşmasıydı. Aslında bu kimseye söylemediği bir itiraftı. Çay molasında benimle ayrı konuşmak istediğini söyledi. Bana ailemle şu ev meselesini konuşup konuşmadığımı sordu. Ben de konuşmadığımı, kendisinin arkadaşına sorup sormadığını sordum. Beni bir yere çekerek, "aslında o bahsettiğim kişi bendim" dedi. Eşim beni aldattı, ben şimdi çocuğumla tekim, ona derslerinde yardımcı olacak hem de bana arkadaş olacak birine ihtiyacım var dedi. İlkokul mezunu olduğum için çocuğa hiç yardımcı olamıyorum dedi. Bana buradaki kimseye söylemediğini söyledi. Ben de fark ettim. Mesela sıvıdaki konuşmalarda hep eşini öven, onun çalışkan ve çok iyi biri olduğunu söyleyen konuşmalar yapıyordu. Onun gerçekten böyle düşündüğünü ve kocasından hiç ayrılmak istemediğini akşam yemeği sırasında öğrendim. Hakikaten kocası ile ayrı olduğunu belirtecek bir şeyler söylemiyordu. Burasının erkeklerle çalışılan bir ortam olması ve onun erkeklere bakış açısı nedeniyle bunu anlayabiliyorum. Gerçi Melike Abla da aynı durumda ama bu konuda konuşuyor ve kabullenemediğini rahatlıkla söylüyor ama Esra'nın yapısı ondan tamamen farklı. Yine de burada nasıl insan hayatlarına tanık olduğuma inanamıyorum. Akşam yemeğinde masada kimse kalmayınca bu durum ne kadardır devam ettiğini sordum. Sekiz ay olduğunu söyledi. Eşiyle ilk evlendiklerinde hiçbir şeylerinin olmadığını, hamallık yaptığını ama birbirlerini çok sevdikleri için hiçbir şey istemediğini söyledi. Hatta kocam bana o kadar değer verirdi ki böyle bir şey olabileceği aklımın ucundan bile geçmemişti dedi. Sonra kocasına nasıl yalvardığını, beni bırakma diye çok ağladığını anlattı. Bir ay yataktan çıkamadığını ve hiçbir şey yiyemediğini söyledi. Ona dönse affeder misin dedim. Evet, ben onu hala çok seviyorum, hayatımda gördüğüm en iyi ve çalışkan insanlardan biri dedi. Sanırım Melike abla ile bu konuda farklılaşıyorlardı, o hiç kabullenememişti.

(OL, 1589-1592) Kahvaltı sırasında Esra ile konuşuyorduk. Bana daha önce anlattıklarını kimseye anlatmamam konusunda yeni bir uyarı yaptı. Anladığım

kadarıyla hala boşanacaklarına inanmamasının yanında, çok gençti ve başka erkeklerin talepleri olmasından da korkuyor olabilirdi.

Yukarıda araştırma alanında biraz kişisel söylemlere dayalı olarak oluşan bu yaklaşım, kadınların belirli alanlarda erkeklerin kendilerinin boşanmak üzere ya da boşanmış olduğunu söylemek istememeleri için gerekçe olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, aslında cinsiyetlerin birbirlerini nasıl gördüğüne yönelik önyargıları tanımlamaktadır. Cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algılarında kesin ve uzak sınırlar koydukları, bu nedenle birbirlerini anlamadıkları ya da anlamaya çalışmadıkları söylenebilmektedir. Bu durum evlilik dışındaki arkadaşlıkları hemcinsleriyle sınırladıklarını, özellikle kadınlar için çekilen çizginin dışına çıkmanın kadın için oldukça zor ve kötü durumlar yaratabileceğini göstermektedir. Olayları feminist etik yoluyla kadın gözünden anlamaya odaklanan araştırmada, kadınların kendilerini korumak amacıyla geliştirdikleri savunma mekanizmaları ve karşı cinse yönelik olumsuz yargıları temel olmuştur. Aile birlikteliğinde eşi ve çocuklarının, gerektiğinde diğer kişilerin bakımına odaklanan kadın için bu koruma mekanizmasının kendisine atfedilen olumsuz önyargıdan kaynaklandığı düşünülmektedir. Cinsiyetlerin birbirlerine yönelik görüşleri, toplum yapısı içerisinde nasıl anlamlandırıldıklarını tartıştığımızda daha anlamlı hale gelebilecektir.

#### **4.3. Toplumsal yapı/TY**

İnsanlar geçmişten günümüze hep bir topluluğun parçası olarak yaşamını sürdürmüş, ortak bir anlayışa sahip olarak toplum yapısını meydana getirmiştir. Her toplum, bir iç düzene yani belli bir yapıya sahiptir. Bu yapı durağan değil değişimlere açık olarak ilerler. Buna bağlı olarak toplumsal yapı da toplumu oluşturan temel grup ve kurumlardan meydana gelmektedir (Sungur, 2009: 3)

İnsanlar toplumsal değişimlerden gerek bireysel anlamda gerekirse grupsal anlamda etkilenmişlerdir. Bu değişimler, kadınlar ve erkekler açısından farklı olmuş, sahip oldukları rol modellerinde sınırlı da olsa değişiklikler sağlamıştır (Koptagel-İlal, 1995:97). Temel olarak toplumsal değişimin kadınlar üzerine etkisi, cinsiyet rolleri üzerinde kültürel örüntülere bağlı olarak ilerlemiştir.

Bir toplumun yapısı, tarihsel süreç içerisinde yer alan birçok unsuru içermektedir. Araştırmanın sorunları çerçevesinde analiz edilen verilerden toplum yapısını oluşturan öğelerden kültür, aile ve din öne çıkan konular olmuştur. Duruma kadın açısından baktığımızda, Türk toplumunda geçmişle başlayan dönüşümlerin, yaşam tarzlarından informel yapıları, ekonomik koşullardan cinsiyet rollerine, dinsel inançlardan aile ve hane yapılarına kadar uzanan çok çeşitli faktörler temelinde anlamlandırılabilceğini vurgulamak gerekmektedir (Kağıtçıbaşı, 1998:143). Bu nedenle ilk olarak kadının kültür içerisinde nasıl anlamlandırıldığının incelenmesi gerekmektedir.

#### **4.3.1. Kültür/K**

Kültür aslında çok kapsamlı ve ayrıntılı bir tanımlı kapsamaktadır. Öğrenilmiş, saklanmış ve öğretilen, eğitimle yeni kuşaklara aşıl原因 bir olgu olarak genel bir tanımlı yapılabilen kültür kavramı (Sungur, 2009), Türkiye özelinde eşitlikçi olamayan din temeline dayalı ataerkil aile yapısı; cinsiyete dayalı roller ve kurallar; gelişmemiş kapitalist ekonominin biçimlendirdiği bir görünüme sahiptir (Eyüboğlu ve diğerleri, 2000). Türk toplumunda, İslami kuralların geçerli olmasının yanı sıra, bu değerler üzerine kurulmuş aile yapısı bulunmaktadır. Bu durum daha sonra ailenin ele alındığı alt temada ayrıntılandırılmaya çalışılacaktır.

Örgüt yapılarına ve örgüt içindeki yönetim anlayışına en çok etki eden dış çevre faktörlerinden biri kültürdür. Kültür bir toplumun sosyal yapısı üzerinde son derece önemli etki yaratan bir unsurdur. Kültürdeki değişim, toplumsal aile yapısını, yaşama alışkanlıklarını, yerleşme birimlerini, çalışma yargılarını etkileyerek, toplum yapısında köklü değişikliklere neden olmaktadır (Serter, 1994:203).

Çalışmanın bu kısmında, yapılacak kültürel çözümlemeler, alan içerisinde karşılaşılan kültürel örüntülere bağlı olarak belirtilmeye çalışılacaktır. Çünkü konu derinden incelenmeye çalışılsa, toplumsal inceleme ve çok geniş bir çalışma alanı gerekecektir. Bu nedenle sadece belirli konulara odaklanması gerektiği düşünülmüş, bu konular genel

anlamda konuyu ayrıştırabilecek ve etik-dışı uygulamaların kültürel alt yapısını sunabilecek bir düzeyde ele alınmaya çalışılmıştır

Daha önce alan çalışması yapılan ilin genel yapısı ve alt kültürleriyle ilgili bilgiler sunulmaya çalışılmıştır. Burada da bu bilgiler ayrıntılandırılmaya çalışılacaktır. Fakat öncelikle yönetim konusunda kültür ikilemi yaşanan durumlar olduğunu belirtmek mümkündür. Yönetici ile yapılan görüşmelerde alt kültürler arasında da uyumlaşmada sorun yaşanabileceği vurgulanmıştır.

(MB, 254-271) Kâğıt fabrikasını kurduğumuzda İzmir bölgesinden arkadaşlar getirmiştik. 4-5 sene yöneticilik düzeyinde ara yönetici. İşte E... T'dan getirmiştik. Bir dönem benim çalıştığım işyerinden getirmiştik. Bir de bölgeden insanlar vardı. Yani İzmit-İzmir bölgesinin çalışanları bu bölgeye hiç uyum sağlayamadılar. Bunlar günlük hayatta kullandığı bir takım argo demiyorum ama normal çalışma hayatı artık günlük literatüre girmiş kelimeler, burada namus meselesine dönüşecek cümleler olarak algılandı. Epey zorlandık.

Alt kültürler arasındaki uyumlaşmanın zorluğundan kaynaklanan bu durumlar, yöneticilerin işletmeye uyum sağlamasını zorlaştırmış ve kadın çalışanların neden sorumluluk alma konusunda yetkilendirilemediğinin belirtmek anlamında konuyla uyumlu düşmüştür. Bunun yanında kadınlara yüklenen olumsuz önyargılar kültür bağlamıyla uyumlu bir şekilde ilerlemiş, kadının neden bazı işlerde olmayacağını ya da olmak istemediğini anlamlandırmıştır. Araştırmacının alana girişinde informal görüşme yaptığı beyaz yakalı bir personel;

(OL, 66-78) Kendisine bölümüyle ilgili bir iş yapmadığını, zorlanıp zorlanmadığını sordum. İlk başta çalıştığı yerde sadece gözlem yaptığını daha sonra ayrılan bir kişinin yerine geçtiğini söyledi. Okulu bitirir bitirmez evlendiğini ve bu şehirde istediği işi yapmasının zor olduğunu söyledi. Kendi ailesinin İstanbul'da yaşadığını söyledi. Ve ekledi "Ben aslında dizilerde çalışmak istiyordum ama evlendikten sonra buraya yerleştim. Hem evli bir kadının dizi setlerinde çalışması çok zor, ne geceleri var ne de gündüzleri var" dedi.

Bu durum, kadınların neden belirli sektörlerde yoğunlaşmak zorunda olduklarını kültürel örüntülerle birlikte tanımlamaktadır. Kadının belirli sınırlar içerisinde davranması gerektiği bu yaklaşımlar, erkek çalışanlardan gelebilecek tehlikeler için de koruma olarak algılanmaktadır. Mesela alan çalışması yapılan fabrika da katılımcılarda Fahriye Abla ve katılımcı arasında geçen diyalog bu durumu yansıtmaktadır.

(OL, 345-361) - Kendi aranızda mı nişanlısınız? Dedi.

- Ben de “evet” dedim ve daha okulumun bitmesine vakit olduğunu söyledim. O da,

- Eline işini almadan yüzük takma, dedi. Ben de haklı olduğunu söyledim. Daha çok zaman olduğunu ve ne olacağını bilmediğimi ekledim. Bana,

- Olsun yine de sahibin belli, dedi.

Bu arada bana eşiyile nasıl tanıştıklarını, uzun süre konuştuktan sonra evlendiklerini, hatta o dönemde başka biriyle daha konuştuğunu söyledi.

- Ben ailemden gizledim her şeyi, dedi. Okuyan ve daha sonra Ankara’ya yerleşen bir abim vardı. Cuma günleri Eskişehir’e geliyordu. Bir gün anlat birileri var mı diye sıkıştırdı dedi. O da,

- Dövmezsen anlatırım dedim ve ikisinden de bahsettim dedi. Sonra kendisini döveceğinden de oldukça korktuğunu ekledi. Abisinin kendisine öneriler verdiğini, daha sonra çeşitli karmaşalar yaşadığını sonuçta eşiyile evlenmek için istiareye yattığını ve sonra evlendiklerini anlattı.

(OL, 1243-1249) Emin “Ben kız mıyım izin alacağım?” dedi. Benim sevgilimi sordu Melike ve ailemin bilip bilmediğini sordu. Ben de biliyor dedim, o zaman onaylamışlar ne güzel dedi. Geleneksel bir ilişki yapısı çok hâkim olduğu için (Fusun dışında kimseye rastlamadım) bunlar insanlar için önemli bir konu. Zaten daha sonra Tuğçe kendi düğünlerini ve kendinden hoşlanan bir kişiyi anlatırken işini falan sorması da bu göstergeleri destekledi.

Bu durum aslında kültür ve din öğelerinin birbirlerini desteklediği noktaları tamamlamaktadır. Aynı zamanda aile ilgili tüm konular da kültürle birlikte ilerlemektedir. Bu nedenle, bahsettiğimiz tüm konuların aslında birbiriyle karmaşık bir bütünleşme içinde

olduğunu belirtebilmek mümkündür. Araştırmacının alanda gözlemediği ve yansıtma-  
günüğüne kaydettiği durumlar birbiriyle bütünleşik ve ayırım yapması zor olan durumları  
oluşturmaktadır. En dikkat çekici noktalardan biri daha önce bahsedildiği gibi evlilik  
yaşının küçük olması ve fabrikada çalışan kadınların çoğunun evlilik kurumuna  
yönelmeleridir.

(OL, 550-557) Konuşmayı dinleyince eril söylemi kadınların daha fazla ürettiğini  
fark ettim. Geldiğim birkaç günden beri bunu belirgin şekilde fark edebiliyorum.  
Bir de en çok dikkatimi çeken konulardan biri, fabrikadaki kadınların büyük  
kısmının evli ya da nişanlı olmasıydı. Bekâr kadınlar gerçekten bir elin  
parmaklarını geçmeyecek kadar azdı. Geleneksel zihniyet ve geleneksel kalıplara  
dayalı yaşam biçimi kendini hissettiriyordu. Elbette uzun süreli flörtlerden hepsi  
bahsediyordu. Ama mesela benim yaşında bekâr kadın galiba yoktu.

(OL, 1135-1141) Genellikle fabrika içindeki çalışanlar birbirlerine potansiyel eş  
olarak bakıyorlar. Bu durum çok olağan ve birbirleri ile evli birçok çift bulunmakta.  
Bunun işletme açısından yanlış olduğunu düşünmüyorum ama geleneksel yapı ile  
eşdeğer ilerliyor. Sanırım insanlar birbirlerini beğeniyor, çıkıyor ve evleniyorlar.  
Bu şunu bıraktı, şu şöyle yaptı gibi hikâyelere henüz rastlayamadım ama sanırım  
genellikle evlilikle sonuçlanan ilişkiler bunlar. Çünkü genel sistem bu durumu  
üretiyor.

Evlilik kültürel normlarla desteklenmektedir. Dolayısıyla kadınların belli bir yaşta  
evlenmemiş olmaları yadırganmaktadır. Toplumsal kültür örüntülerine bağlı olarak tüm  
toplumlarda yaygın olan bu yaklaşım belirli bir yaşa gelmiş kadınların eş bulmaları ve  
üremeleri yönündeki kaygıları çoğaltmaktadır. Çalışma ortamında kadınlara böyle  
yaklaşılrken erkeklerde durum farklılaşmaktadır. Bu durum daha önce cinsiyetlerin  
birbirlerine yönelik algılarında temel bir yapıya oturtulmaya çalışılmıştır. Kadınlar eş  
bulma ve üreme konusunu öncelik olarak almalarına rağmen, erkekler eş konusunda tek eş  
tercihini kullanmak istemeyebilmektedir.

(OL, 559-569) Çalışma ortamında, kadınlar ve erkeklerin bir arada çalışması durumunda, işin rengi gerçekten farklılaşıyor. Fatmagül'ün bana "kimseyle muhatap olma, özellikle de erkeklerle" demesi aklıma geliyor. Çünkü her şey bir anda farklılaşabilir. Hatta bunun yüzünden daha önce bir kavga çıktığını belirtmiştim. Gerçekten birlikte çalışıp mesafe koymak gerekiyor, çünkü en küçük bir yanlış, yanlış anlamalara neden olabilir. Mesela kutu yapan Tuğçe ile Serdar arasında, bana kız ayarlasana muhabbeti geçti. Tuğba "senin kız arkadaşın yok mu oğlum, napıcan başkasını" dedi. O ve Musa da ikincisi göz çıkartmaz gibi, kadınları aşağılayıcı ve baya cümlelerle cevap verdiler. Erkek zihniyeti hiçbir zaman değişmiyor ve hep kadınları ikinci plana atıyorlar.

Toplumsal anlamda erkek egemen zihniyetin kadınların erkeklere karşı duruşunda neden koruma ve hemcinslerini uyarma konusunda duyarlı olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü erkek, kadınları belirli bir obje temelinde sınıflandırmakta, bunu yaparken hemcinslerini kullanmakta ve kadının hemcinslerine yönelik olarak ta savunma mekanizması geliştirmesine neden olmaktadır. Bu durum aldatılan bir kadın olan katılımcı Melike ve araştırmacı arasındaki diyaloga da yansımaktadır;

(OL, 581-590) Çok ayrıntıya girmedim ama o anlattı. Eşinin kendisini aldattığını, çok mücadele ettiğini, çok zorluklar çektiğini ama bu olayı kaldıramadığını anlattı. Hem de bunu öğrendiğinde 6 aylık hamileymiş. Eşimi yeniden kazanmaya çalıştım ama olmadı dedi. Cesaretini gerçekten takdir ettim. Sineye çekip oturmamış, tüm sorumluluklarını üstlenmişti. Dikkatimi çeken bir konu da başörtüsünün çok yaygın olmasıydı. Tabi, kamu sektöründe iş bulmaları zor bir kesimdi ve çoğunun eğitim durumu lise ile sınırlıydı. Ama davranış olarak oldukça açık ve cesur geldiler. Araştırmada açık ve kapalı ayrımı yapmak istemiyorum. Sonuçta ortada tek bir kadın var.

Aldatılan bir kadın olan Melike'nin hemcinslerine yönelik söylemlerinin daha sert olduğu gözlemlenebilmektedir. Yine de, yukarıda anlatılan durum her kadının çok eşliliği kabullenemeyeceğini vurgulamakta ve kadınların çalışma yaşamına nasıl girdiklerini tartışacağımız daha sonraki tema için temel oluşturmaktadır. Kadının evlilik içerisinde

kocasının söylediklerine uymak zorunda hissetmesi ise ayrı bir erkek egemen konuyu oluşturmaktadır.

(OL, 842-848) Fahriye abla bir tane kapri aldığını ama kocasının dışarıda giymesine izin vermediğini söyledi. Böylece erkeklerin kadınların hayatında ne kadar şekillendirici olduğu tekrar ortaya konuyordu. Bana göre kapanma da böyle bir şey zaten ama bunu bir anlayış olarak benimseyenlere bir şey diyemem. Bir de eşinin kendisini bir kez dövdüğünü ama kaşındığını söyledi.

Kocasının isteklerine uyma yönündeki bu anlayış, kadının kendisini yine eşine güzel gösterme (zayıflama) ve diğer tehditlere (hemcinslerine) karşı savunma amacı olarak karşımıza çıkabilmektedir. Daha önce alan çalışması yapılan alanda şekil yoluyla açıklamaya çalışıldığı gibi, cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algıları mekân konusunda da yarışmalara neden olmaktadır. Bu durumda araştırmacının erkeklerin görüşlerini almasını zorlaştırdığı söylenebilmektedir.

(OL, 901-903) Yemekhanede genellikle kadınlar kadınların yanına, erkekler erkeklerin yanına oturuyor ve bunu bozanların sayısı neredeyse hiç yok. Böyle bir düzende erkeklerin görüşlerini almak oldukça zor oluyor

Mekân olarak kadın ve erkeklerin oturduğu masaların genellikle evli çiftlerle sınırlı kalması ayrımın sadece bu alanla sınırlı kaldığını göstermemektedir. Daha önce kadın işi-erkek işi ayrımında üzerinde durulduğu gibi işlerin cinsiyet temelinde ayrımlaştırılması, kadınların belli alanlara girmesinin yasak olduğunu yönündeki algılayışı desteklemiştir.

(OL, 937-945) Yemekten dönüşte hızlı hızlı tuvalete girip verileri kaydetmem gerekiyordu. İlk önce dışarıdakilerle karşılaştım ve biraz sohbet ettim. Daha sonra kapıya hareketlendim ve insanlar nereye gidiyorsun deyip gülmeye başladılar. Ne yapıyorsun orada hep erkekler vardır dediler. Burada erkeklerin kadınları yiyeceği gibi bir anlayış var galiba. Daha sonra arkadaşlardan biri (Esra) daha önce yanlışlıkla erkekler tuvaletine girdiğini, çok utandığını anlatıp oldukça güldü.



Burada erkeklerle kadınlar arasındaki ayrım o kadar belirleyici ki, bir erkekle arkadaş olma gibi bir düşüncenin olabileceğini pek sanmıyorum.

Yemekhanede oluşan bu cinsiyet temelli ayrışma sabah personeli taşıyan servislerde de yaşanan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak sabah ve akşam servislerinde kadınların yine kadınlarla, erkeklerin de yine erkeklerle oturduğu ve bu alanların servislerde de ayrılaştığı görülmüştür. Bu nedenle, belirli yerler sabah ya da akşam ilk binenlerin yeri olarak konumlanmış ve bu çok değişmeyerek konumunu sürdürmüştür. Dolayısıyla, geleneksel yapıya uygun olarak kadın çalışanlar erkeklerin yanında oturmaktansa ayakta kalmayı tercih edebilmiştir.

(OL, 1332-1335) Melike abla da kendi servislerinde bu problemin olduğunu, birkaç kez kavga ettiğini ve erkeklerle çalışıyorsunuz, neden yanlarına oturmuyorsunuz cevabını aldığını söyledi.

Mekân ayrışmasının dışında daha önce kadının erkeğe bakışı başlıklı alt temada tartışılan aldatma konusunda katılımcı Esra'nın görüşlerine yer verilmiş, Melike'nin bu durumu kabullenmemesine rağmen Esra'nın kabullenip eşini yeniden affetmeye hazır olduğu belirtilmiştir. Konunun diğer ayrıntısı, Esra'nın anlatımlarına devam olarak şöyledir:

(OL, 1523-1549) Bana kocasının çok dindar biri olduğunu, kendisini akrabalarıyla bile görüştürmediğini, insanların karşısına ağzı kapalı çıkarttığını anlattı. Ayrılınca ben de artık takmıyorum, ağzımı hemen açtım dedi. Aramızda hiçbir problem yoktu ama herkese anlaşılmadığımı söyledi dedi. Kocasının elinin para görmeye başladığında değiştiğini söyledi. Para onu çok değiştirdi, bu sefer kadınlara harcamaya başladı dedi. Şimdi iflas etti, kız da onu bırakmış ama işte tükürdüğünü yalayıp bana geri dönmüyor dedi. Buna karşılık Esra da boşanmayı yokuşa sürdüğünü, geçinmesi için oturdukları evi ona vermelerini istediğini söyledi. Eşinin ailesinin kendisine çok destek olduğunu ama evi isteyince çok bozulduklarını anlattı. Aslında düşündüm, hep ailesinin durumunun iyi olmadığını, ablasının da mutsuz bir evliliği olduğunu ama baba evine dönemediğini söylüyordu. Ev elinden giderse geçinmesi imkânsızdı. Ne kadar ona istediği kadar kalmasını söyleseler de

boşandıkları zaman kapı önüne koyulacakları açıktı. Bu yüzden boşanmıyor ve tazminat istiyordu. Şimdi her şeyinin kızı olduğunu ve bu yüzden benim ona yardım etmemi istediğini söyledi. Aslında buradaki herkesin çok zor hayat mücadeleleri olduğunu gördükçe çok sarsıldım.

Yukarıda bahsedildiği gibi kültür, bir toplumun önemli bir uzantısı olmakta ve yaşam şekillerini etkileyebilmektedir. Geleneksel erkek egemen kültürel yapıda kadınların toplumda ve çalışma yer alışları bu kültürde nerde oldukları ve nasıl görüldükleriyle paralel ilerlemektedir. Kültürün yanında din de kadınlara bakışı etkileyen bir konudur. Bu nedenle, alt tema olarak belirlenen ve alanda varlığı gözlenen din konusunun da, alan çalışmasında nasıl yer aldığını tartışmak gerekmektedir.

#### **4.3.2 Din/D**

Hemen hemen tüm İslam ülkelerinde, kırsal kesimdeki aile kurumunun geleneksel ve ataerkil düzeni, endüstrileşmenin etkilerine karşın devam etmiştir (Abadan-Unat 1979:151). Kentsel kesimde, farklı tartışmalar oluşturmalarına rağmen (ki günümüzde türban ve başörtü tartışması hala devam etmektedir) toplumun bir kesiminin bu oluşumların içerisinde yer aldığı görülmektedir.

Cinsiyet farklılaşması, tüm toplumsal farklılaşmalara kıyasla daha eski, daha sürekli ve yaygındır. Toplumların tüm yapılarında görülmekte ve kültür ve tarihsel yaşama bağlı bir döngü izlemektedir. Müslüman toplumlar, gerek kamusal kesimde gerekse aile yaşamında cinsiyetler arası mutlak bir eşitsizliğin egemen bulunduğu türden bir kültürel değerlendirme oluşturmuşlardır (Abadan-Unat, 1975:312).

Bundan sonraki en önemli göstergelerden biri başörtü ya da türbandır. Tanilli (2006:148) Türkiye’de türbanın sorun olup çıkışında belirli etkenler bulunduğunu belirtmektedir. Toplumun uzun süreli iktisadi bunalımlar içinde olması bu durumu tetikleyici bir unsur olarak görülmektedir. Temel olarak insanların çaresizliklerinin yaşattığı manevi çıkışlar arama çabası, toplumun geçmişinden gelen sıkı dini kurallar, gitgide yozlaşan eğitim ve kültür yoksunluğu, belirli durumlarda aile ve koca dayatmaları, imam hatip okulları,

camilerin yayılması, tarikatçı hareketler gibi *muhafazakâr* atmosfer bu durumun oluşumunda etkili gibi görünmektedir. Kandiyoti (1997:172) Türkiye’de laiklik ve Batılılaşma konusundaki bitmek bilmeyen politik tartışmaların gerek İslami değerlere bağlılık, gerekse laik özgürleşme yönünden kadınları hedef aldığını belirtmektedir. Kendilerini güçsüz ve tehdit altında hisseden kadınlar, geleneksel rollerinin üretimini desteklemektedirler. Kandiyoti de (1997:126) bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

...ücretli olarak çalışmak zorunda olan kimi kadınların tepkisi, örtünme gibi geleneksel dokunulmazlık simgelerine başvurmak olabilir. Genellikle mecburiyet karşısında hem dışarıda hem evde çalışırlar ve bu nedenle *açıktadırlar*; bu durumu korumaya hak etmeye devam ettiklerini gösterecek her türlü simgesel aracı kullanırlar.

Bir başka açıdan Üşür (1995), İslami ideolojilerin, toplumsal düzenin yozlaşması ile kadın bedeni ve cinselliğinin serbestleşmesi arasında doğrudan bir ilişki kurduğunu belirtmektedir. Kadın bedeninin diğerlerini kışkırttığı düşüncesi, *örtünme* ve *karşı cinslerin tecriti* yoluyla ortadan kaldırılmaya çalışıldığını vurgulamaktadır. Bu durum, karşı cinse bir *mahremiyet* hissi yaratmak için kullanılmaktadır. Bunu (ve buna bağlı birçok neden) temel alan bir kadının kabul etmesi ile meşru bir hale gelmektedir. Belirli konulardan kaçmaya odaklanan bu yaklaşım, kadınların örtünmesini sağlayan önemli konulardan biridir.

Alan çalışması yapılan fabrikada kadın işçilerde başörtüsünün oldukça yaygın olması bu durumların bir yansıması olarak görülebilir. Bu durum, bir diğer tartışmayı da ortaya çıkarmaktadır. Genel olarak kamu kesiminde çalışan kadınların örtünmesi yasaktır. Bu sebeple örtünmeyi temel alan kadınlar özel sektöre yönelmeyi tercih etmektedirler. Bir de konunun şirketleşme düzeyinde tartışmaları bulunmaktadır. Bazı şirketler, dindar girişimciler tarafından göre kurulmuşken, bazıları bunun dışında kalmış ama toplumun dindar/muhafazakâr anlayışlarını göz ardı etmemiştir. Bunun örneği alan çalışması yapılan fabrikada da gözlemlenmiştir. Mütedeyyin işçilerin, namaz saatlerinde, namaz kılmalarına izin verilmesi bunun bir göstergesidir.

(OL, 864-876) Bu ay molalarından birinde namaz sohbeti geçti. Fabrikada namaz kılanlara, namaz vakitlerinde namaz kılmaları için izin veriliyor. Fakat bu süre bazen yarım saate çıkıyor. Günde üç kere yarım saten namaza giden bu insanlar bir de çay molalarını kullanıyor. Doğal olarak namaz kılmayan insanlar bu işten zararlı çıkıyor. Arkadaşlardan biri geç geldiği için operatörün kendisine kızdığını ve namaz kılmanın zaman aldığını anlatıyordu. Bir de namaz kılmaya izin verilmeyen işletmelerde çalışılmasının dinen yasak olduğunu söyledi. Ona göre namaz kıldırılmaması psikolojik tacizdi. Fabrikada alışanların çoğunun dinsel görüşlerinin ağırlıklı olması nedeniyle, işletmenin bu uygulamayı ortadan kaldırması pek hoş karşılanmayabilir.

Tüm bunlara ilaveten Türk kültüründe ataerkilliğin egemen olduğunu belirtmek yanlış olmaz. Yukarıda verilen göstergelerin hepsi bu bulguyu desteklemektedir. Türkiye özelinde, eşitlikçi olamayan din temeline dayalı ataerkil aile yapısı; cinsiyete dayalı roller ve kurallar; gelişmemiş kapitalist ekonominin biçimlendirdiği bir görünüme sahiptir (Eyüboğlu ve diğerleri, 2000).

Daha önce kültüre yönelik alt temada belirtildiği gibi kişiler bazen kararlarını dine dayalı olgulara göre alabilmektedir. (OL, 361) İstiareye yatmak bu göstergelerden biridir. İşletmenin dini konulara duyarlılığı ve namaz kılmaya izin vermesine yönelik göstergeler, kandillerde simit dağıtılması gibi unsurlarla da desteklenmektedir.

(OL, 147-148) Dışarıda kandil olduğu için çalışanlara kandil simidi dağıtılıyordu.

Bunların dışında eğitim konusunun önemli bir unsur olarak karşımıza çıktığı söylenebilmektedir. Zorunlu eğitim dışında eğitim görmeyen kadınların mesleki başarıları bundan etkilenmektedir. İlköğretim kişiye herhangi bir mesleki nitelik ve ihtisaslaşma kazandırmadığından, zorunlu eğitim dışında eğitim almamış bir kadın ancak düşük vasıflı işgücü olarak, düşük ücretle istihdam olacağından, ekonomik ynden eşine ya da babasına bağımlı olmayı sürdürecektir (Serter, 1994).

Mavi yakalı işçiler, genelde lise düzeyinde eğitime sahip kesimi oluşturmakta, üniversite mezunları beyaz yakalı çalışmaya yönelmektedir. Lise eğitimi yine DİE verilerine göre (2000 yılı) kadınlarda 10,6 erkeklerde 16,1'dir. Çalışılan alanda, bu durum göstergelerine uygundur. Alandaki mavi yakalı çalışanların çoğu lise mezunudur. Alanda katılımcılardan biri dini eğitime yönelmeyi seçtiği için ilkokulu bile zor bitirdiğini ve bundan pişmanlık duyduğunu belirtmektedir.

(OL, 1413-1425) Önyargı mıdır bilmiyorum ama özellikle kadınlarda eğitim seviyelerini incelemem gerektiğini düşünüyorum. Mesela Esra'nın nerde okuduğunu sordum bugün. Bana ilkokulu bile zor bitirdiğini söyledi. Dini eğitime daha çok önem verdiğini söyledi. İlk başta kızının da böyle olması gerektiğini düşündüğünü ama çalışmaya başlayınca fiziksel güç üzerinden para kazanmanın ne kadar zor olduğunu anlayıp masa başı bir iş yapabilmesi için okumasını istediğini söyledi. Şimdiki aklım olsa ben de okurdum demesine rağmen evde verilen dini eğitimlerin de yetmediğini düşünüyordu. Buradaki çoğu insan için din hayatın temel noktalarından biri ve ben kendi görüşlerimi ortaya koymamak için elimden geleni yapıyorum. Esra aynı zamanda bana Nur cemaatine ait yurtlarda daha ucuza kalabileceğimi söyledi.

Dinin önemli bir unsur olduğu toplumsal yapıda, kadınların özel alandaki sorumluluklarını yerine getirmeleri öncelikli görülmektedir. Toplumsal yapıların içi içe geçtiği bu durumlar, kadının neden toplum ve çalışma hayatında görünür olma mücadelesinde olduğunu göstermektedir. İlgi etiği temelinde bakıma odaklanan kadınların sahip olduklarının fark edilmesinin hem toplum hem de işletmeler açısından ne kadar önemli olduğu açıktır. Toplum yapısının içinde yer alan ve alt tema olarak incelenmesi gereken diğer konu ailedir.

#### **4.3.3. Aile/AL**

Türk ailesinde kadının statüsünün belirlenmesi önemli bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak Türkiye'de kadının konumunu incelemek, oldukça uzun ve derin araştırmalar gerektirebilmektedir. Türkiye'de, kadınların kimliğinin odağında, evlilik ve

aile ilişkileri yer almaktadır. Ama onları belirleyen hangi değerlerdir? Kadının emek gücü, bir yüzyıldır yönünü köylerden kentlere doğru çevirmiş ve durumun çalışma yaşamına yönelmesiyle sonuçlanmıştır (Tanilli, 2006:134).

Toplumsal değişimlere bağlı olarak Türk toplumunda geçmişte egemen olan geniş aile düzeni, çekirdek aileye yönelmiş, hem kırsal hem kentsel alanlarda çekirdek aile yapısının genişlemesine neden olmuştur. Bu durum, çok eşlilik (poligami) kavramını azaltmıştır. Fakat günümüzde bile bu durumun belirli yerlerde hala devamlılığı bulunmaktadır. Çok eşlilik genellikle kadınların kısırlığına bağlansa da, bu durumun farklı nedenlerin olduğu söylenebilmektedir. Ücretsiz tarım işçisi konumundaki kadının, nüfusunu çoğaltmak, erkek mallarının egemenliğinin bir yerde kalmasını sağlamak gibi birçok neden verilebilir (Özkalp, 2008:136-140). Ancak aile daralmakla beraber, batı toplumlarında olduğu gibi, yaşlı ana baba, sakatlar ve 18 yaşını geçen kız ve erkek çocuklar aile dışına itilmemekte, koruyucu kanatlar altında tutulmaktadır. Bu durum örf, adet ve geleneklere uygun bir biçimde devamlılığını sürdürmektedir.

Peki, Türk kadının aile içindeki konumu nedir? Günümüzde toplumsal, ekonomik ve siyasi etmenlerin tümünün aile kurumunun varlığını pekiştirdiği söylenebilmektedir. Siyasi otoriteler, ailenin topluma hayat veren bir kurum olduğu için desteklendiğini vurgulamışlar ve bu yönde bir bakanlık oluşturmuşlardır (Özbay, 1998:168). Ayrıca Anayasanın 41. Maddesine göre “Türk toplumunun temeli ailedir” bölümü, ailenin başlıca dayanağını oluşturmuştur. Temel olarak ekonomik sıkıntılarda aileyi sahip olduğu ilişkiler korumaktadır. Yüksek enflasyon, işsizlik, düşük ücretler gibi unsurların pek eksilmediği Türkiye’de akrabalık ilişkileri ekonomik güvenceyi oluşturmaktadır. Bu bir anlamda, bu kurumun toplumsal çöküşlerde tampon işlevi gördüğünü göstermektedir. Sosyal bunalımların yaşanmamasında aile desteği önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ailesel konular, içerisinde pek çok karmaşa bulundurmaktadır. Patriyârşî, aşiret sistemi, erkek egemenliği, erkek çocuk gerekliliği, şiddet gibi bir çok unsuru içine alabilecek derecede geniştir (Elmacı, 1996:79-123; İlkaracan, 1998:173-192; Oktik, 2003:75-92). Bu konular, kadının Türkiye’deki konumuna yönelik birçok olgu barındırmasına rağmen belirtilen boyutların açıklanması zor ve kapsamı oldukça geniştir. Bu nedenle vurgulanan alanlar, gözlemlere yönelik olarak ele alınmaya çalışılacaktır.

Yukarıda bahsettiğimiz gibi, genel olarak toplum çekirdek aileye yönelmesine rağmen alan çalışması yapılan fabrikada ve fabrikanın içinde yer aldığı bölgede büyük aile yapılarının olduğu yönetici tarafından belirtilmiştir. Bu durum, geleneksel aile yapısının sürekliliğini koruduğunu göstermektedir.

(MB, 46-57) 3 fabrikada yaklaşık işte 160 civarında kadın arkadaşımız var. Bölge olarak çok şeye kapalı bir aile yapısı var, olayları abartabilecek bir aile yapısı var. Büyük aileler var. Dolayısıyla bir kadın arkadaşın hakkında çıkabilecek bir dedikodu veya benzeri bir suçlama tam kadınlara yönelik olabilir veyahut ta çok amacın dışında farklı yerlere götürebilecek olaylara neden olabilir. Böyle garip bir yapılanma içerisinde İzmit Bölgesi için baktığınızda işte Karadeniz’den gelen çok var, büyük aileler var. Genelde bir aileden 3-4 kişi çalışıyor, 15-20 kişi yiyor. Dolayısıyla aile içi dayanışma had safhada. Koruma, kollama, tehdit had safhada. Zayıflar güçlü ailelerden zaten fiziksel olarak etkileniyor. Bize yansıması öyle. İşte bunu dengelemeye çalışıyoruz. Ama bütün Türkiye’de olduğu gibi kadınların epey sorunları var.

(MB, 255-262) Veya aileleri o saatte çalışmalarını istemiyor veya çok fazla dedikoduya yönelik bölgesel sorunlar var. Türkiye şartlarının getirdiği vardiya sisteminde bu gün bir Eskişehir gibi değil bölge. Yani o konuda yorum yapmayacağım ama gazetede basılanları belki izliyorsunuzdur. Vurdulu kırdılı silahların çok konuştuğu bir bölge. Şu az önce bahsettiğim büyük aile yapıları var en ufak bir olayda olayı çok büyük noktalara getirebilecek aile yapıları var. Kültürler farklı.

Yukarıda vurgulanan bölgesel sorunlar ve erkek egemen aynı zamanda geleneksel aile yapısı kadınları ilişki boyutundan çok evlilik boyutuna yönlendirmektedir. Daha önce kültüre yönelik alt temada vurgulandığı gibi kadınlar ve erkekler genel olarak ilişkileri evliliğe götürmekte ve özellikle kadınlar bunun temel sorumlulukları olduğunu düşünmektedirler. Buna karşın çıkan ve geleneksel yapıdan gelen kadın çalışanlar da bulunmaktadır.

(OL, 1128-1130) Sanem; “buradakiler sadece bir şeyleri tatmin etmek için evleniyorlar. Benim için evlilik karşılıklı sevgi ve saygı çerçevesinde devam etmeli. Buradakiler ise geleneksel Türk aile yapısına uygun olarak evlilik peşindeler.”

Gözlemlere uyumlu olarak, toplumumuzda erkeklerin yaşamında yer tutan, aileden çok aile dışı ilişkilerdir. Kadınlar için ise yaşam (şehirde) aile ilişkileri ve ev işi ile sınırlı kalmaktadır. Evin dışında ise, komşu, akrabalar ve hemcinsleri yer almaktadır (Tanilli, 2006:135). Bu durum, alan çalışmasında da gözlemlenmiştir. Kadınların gün, birbirlerini tebrik etme gibi nedenlerle iş arkadaşlarının evlerine gittikleri görülmüş, erkeklerin ise genellikle futbol müsabakaları için dışarıda olduğu gözlemlenmiştir. Kadınların iş arkadaşlarının dışında ailesi ile kurdukları iletişimler vurgulanmıştır. Yine de uzun zaman dilimleri içerisinde birbirleriyle vakit geçiren çalışanların, iş dışında da görüşmeleri doğal karşılanmıştır. Çalışanların çoğu maaşların düşük olması nedeniyle mesaiye kalmaktadır. Bu durum hafta sonu için de geçerli olmakta ve çalışma alanında geçirilen saatler uzamaktadır. Bu nedenle, çalışma arkadaşlıklarının iş dışına taşması doğaldır. Fakat bazen bu durumun olumsuz sonuçları olmaktadır.

Genel olarak aileden bir kopuş sağlanmış olsa da, oradaki tarımsal faaliyetlere katılım ve ek faydalar kazanma söz konusudur. Yapılan alan çalışmasındaki bireylerin bir kısmının, göç ettikleri yere belirli dönemlerde gitmek istedikleri gözlemlenmiştir. Örneğin Karadeniz’den gelenler (kadın ya da erkek) fındık toplamada aileye yardımcı olmayı istemektedirler. Kente göçen kadınların ev işi faaliyetlerinde sorumluluğu devam etmektedir. Aileye ek gelir ihtiyacı olduğu durumlarda çalışma yaşamına atılmakta ve doğal olarak istihdamda ilk gözden çıkarılan kurbanlar olmayı sürdürmektedirler.

Türk toplumunda, baba hala ailenin en baskın kesimini oluşturmaktadır. Kağıtçıbaşı’nın da (1998) belirttiği gibi, yapılan bir araştırmaya göre kadınların karar sürecindeki yeri, eşler arasındaki değişkenlerde oldukça düşük bulunmuştur. Bu durum kadınların aile içinde de etkili olamadıkları sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bulgular, genelde kadınların (kocalarına kıyasla) ikincil ve bağımlı konumda olduklarını, dolayısıyla da kadınların eşler arasındaki ilişkiye daha büyük değer verdikleri şeklinde yorumlanmaktadır. Güç veya itibar açısından



daha zayıf olan eşin, ilişkiye daha fazla değer vermesi ve bağımlı olması kadınların eşler arasındaki ilişkiye daha fazla önem vermesine neden olmaktadır. Bu durum, erkeklerin bireyciliğine karşılık kadınların daha güçlü bağlantılar kurma gereksinimleri daha önce üzerinde durulan ilgi etiğinin savunduğu görüşleri desteklemektedir.

İçinde çalışılan alanda, aile yapılarında babaların hâkimiyetinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu konuda kadın çalışanlarda kocasının denetimi, bekâr çalışanlarda babalarının denetiminin kendileri üzerinde yarattığı sıkıntılardan bahsedildiği olmuştur.

(OL 726-733) Tuğçe “Beni bıraksalar manyak bir insan olucam” dedi. Sanırım aslına çok şey yapmak istiyor ama ailesi onu frenliyor. Mesela araba kullanmayı çok istediğini ama hala ehliyet alamadığını söyledi. Sonra aslında motor kullanmayı çok istediğini, bir gün bunu evde söylediğini ve herkesin kendine kahkahalarla güldüğünü belirtti. Babasına göre olmazmış (işte kalıplar, kadın motor kullanamazmış!). Daha sonra birlikte alış-verişe gittiğimizde giysileri açık olduğu için istemediğini, babasının çok kızdığını söyledi.

(OL, 1201-1207) Mesela bugün, üniversitede olduğumu duyan bir erkek çalışan kendi kızı için bir yerleri sordu. Ben de bilmediğimi söyledim. Sanem’de onun okuduğu meslek lisesinde, eğitim seviyesi arttıkça iş olanakları ve maaşların aratabileceğinden bahsedip İstanbul’la ilgili örnek verdi. O da, onu İstanbul’a göndermem diye cevap verdi. Kızının dizinin dibinde oturması gerektiğini, İstanbul’a giderse kötü yola sapabileceği gibi olumsuz düşüncelerle kızının kendi seçimleri üzerinde söz sahibi olabiliyordu.

Geleneksel ailede baba egemenliğinin göstergesi olan yukarıdaki durumlar, kadının hareket alanını babanın inisiyatifine bırakmakta ve kararlarının bu yönde şekillenmesi beklenmektedir. Bunun dışında ailede yer alan bekârlar, ayrı bir eve çıkarak kendi yaşamlarını sürdürmek yerine aile içerisinde yaşamını devam ettirmektedir. Evlenenlerin ise kendi ayrı evleri bulunmaktadır. Çalışma yaşamında bile kadının çalışması kocasının iznine bağlı olabilmektedir (Kardam ve Toksöz, 2004). Burada eklenmesi gereken en önemli veri, kadının ekonomik anlamda kocasına bağlı kalması kadınlar tarafından da

desteklenebilmektedir. Bu durum, yasalar tarafından da desteklenmekte ve kadına tazminat ödenmektedir. Dolayısıyla, kocasının çalışmasını istemediği ya da ev işlerini aksattığını düşündüğü kadını işten çıkarabilme konusunda egemen olduğu görülmektedir. Erkek egemenliğini ve ailede söz hakkını ifade eden bu durumu kabullenenlerin olduğunu belirtmek mümkündür.

(OL, 989-995) Öğle yemeği sırasında bir kişinin kocası izin vermediği için işten çıkacağı tartışılıyordu. Bir kısım kocasının parasına kalmaması gerektiğini savunurken, diğerleri bu işle ev hayatını dengelemenin imkânsız olduğunu anlatıyordu. Okumak ve çalışmak önemli diyenler olmasına rağmen, Türkiye’de hala erkeklerin kadınların hayatlarında karar mekanizması olduğu ve onların hayatlarını yönlendirdiği çok belirgin bir şekilde ortaya çıkıyor.

Kadınların çoğun, fabrikadaki erkeklere yönelik uyarı mekanizması gelişmiş fakat aile içerisinde erkeğe boyun eğme hallerinin devam ettiğini gösteren söylemlerde bulunmuşlardır. Bunun dışında, erken yaşta evlenmesine rağmen eşinin şiddet uygulamaları yüzünden boşanmış, büyüdüğü şehre dönmüş, üniversite eğitimini çalışarak tamamlamış ve kendi ekonomik bağımsızlığı ve hayatının egemenliğini sürdüren örneklerle de karşılaşmıştır. Toplum yapısına ilişkin bu alt temaların alan çalışması yapılan alanda nasıl yer aldığını belirledikten sonra, örgüt yaşamında toplumun kültürüne paralel ilerleyen informal ilişkilerin üzerinde durmak gerekmektedir. Çalışma yapılan alandaki verilerin çoğunun informal ilişkilerin varlığını ortaya koyduğunu ve bu ilişkilerin oluşumunun çalışma yaşamındaki gerçekliklerin nasıl yapılandırıldığı üzerine araştırmacılara fikir sağlayabileceğini belirtmek mümkündür.

#### **4.4. İnfarmel ilişkiler/İL**

Çalışma hayatındaki bireylerin gerek örgüt içinde gerekse örgüt dışında kurdukları iletişim işletmelerin başarısı için önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların işletme içerisindeki iletişimleri arkadaşlık, dedikodu, kayırma/kollama ve kaytarmaya neden olmaktadır. Bireylerin kendilerine yakın olanları, arkadaşları olarak seçmeleri ve onlarla paylaşma yönelmeleri informal yapılanmanın bir biçimidir. Bu informal

yapılanma, üst düzeyde yer alan kişilerle yapıldığında, üstün kendisini kayırmasına ya da kollamasına neden olabilmektedir. Eğer bu arkadaşlık dışında kalıyor ve üstüyle anlaşıyor da kaytarma olarak karşımıza çıkmaktadır. İletişim olarak diğer bireyler hakkında yorumlarda bulunma ise dedikodu olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumdaki tüm işletmelerde var olan bu durumların bir kısmı işletme için faydalı olabilmekte, diğer kısmı ise işletmeye zarar verebilmektedir.

Sosyal varlık olarak insanlar çalışma arkadaşlarına ihtiyaç duymakta ve buna yönelik örgüt içerisinde yapılanmalar kurmaktadır. Bir işletmede, çalışanların kurdukları bu birliktelikler, işletmede bağlılık yaratmada ve iletişimin güçlü bir şekilde gerçekleştirilebilmesinde etkin olabilmektedir. Bu nedenle informal yapılanma içerisindeki arkadaşlıklar, araştırmadaki varlığı nedeniyle alt tema olarak değerlendirilmek istenmiştir.

#### **4.4.1. Arkadaşlık/AR**

Daha önce katılımcılara yönelik açıklamalarda belirtildiği gibi, örgüt içerisinde formel ve informal yapılanmalar bulunmaktadır. Bu durum, Şekil 7 ve Şekil 8’de anlamlandırılmak istenmiştir. Kişiler arasındaki sosyal iletişimin uzantısı olarak karşımıza çıkan informal yapılanmalardan en önemlisi arkadaşlıktır.

Şekil 8’de verilen informal yapılanma, aslında katılımcıların yakın arkadaşlıklarını göstermekte, fabrika içerisinde yapılan bu durum çalışanların belirli sosyal ağ çerçevesinde hareket etmesini sağlamaktadır. Bunun yanında arkadaşlık aslında bir sosyal dayanışmayı gösterebilmektedir. Örneğin araştırmacıya yapılan psikolojik taciz sonrası, zorlanabileceği düşünülerek çalışma arkadaşlarından yardım gelmiştir.

(OL, 621-625) Çocuk bana “tek tek koy, yorma kendini” dedi. Kutularda 4 tane soft vardı ve kutuların ağırlığı 16 kilogramdı. Biraz zorlanarak işimi yapmaya çalıştım. Tabi bu sırada bana orda bantlama işini yapan bir çocuk çok yardımcı oldu. Bazen zorlandığımı görerek, “gel sen bantlama yap biraz” dedi. Ve kendisi hem bantlama hem boşaltma yaptı. İyiliğini unutamayacağım.

Bunun dışında, Türk toplumundaki paylaşımcı yaklaşımlar informal örgüt yapısında etkin olmakta ve bireyler zor durumda kaldıklarını düşünen diğer bireylere yardımcı olmak istemektedirler. Alan çalışması sırasında bireyin hamile olması, hasta olması diğer çalışanların yardım konusunda daha istekli olmasına neden olmaktadır. Şekil yoluyla açıklandığı gibi yakın arkadaşlıklar olmasına ve iş dışında da çalışanlar birbirleriyle görüşmesine rağmen yardım konusunda duyarlılık toplumsal anlamda farklı bir boyutu oluşturmaktadır. Araştırmacının alan sırasında kendisine yapılan yardımlar çalışma için bu alt temanın oluşmasının önemli olduğunu ortaya koymuştur.

(OL, 1584-1587) Sabah çayı sırasında, ilaç alacağım ve yanımda yiyecek bir şey getirmediğim için oradaki (kâğıt masasındaki) arkadaşlar aldıklarını benimle paylaştılar. Kendime dikkat etmemi ve mümkünse revire gitmem konusunda ısrar ettiler.

(OL, 1854-1856) Bugün sabah ilk defa işe geç kaldım. Sanırım saat çalmadı ve uyandığımda saat 8'di. Hemen Tuğçe'yi aradım. Bana panik yapmamamı, hemen çıkıp gelmemi, kendisinin durumu Sami'ye söyleyeceğini söyledi.

(OL, 1264-1269) Hızlı bir yemek faslından sonra, tişörtümdeki lekeler çıkmadığından önlükle çalışmak zorunda kalıyordum ve beni çok bunaltıyordu. Yedek tişört istedim. Orada görevli olmayan bir adam bana Ankara'daki askerlik anılarından bahsettikten sonra çaktırmadan fazladan bir tişört verdi. Öğrenci olmak gerçekten farklı bir psikoloji olduğu gibi, etrafta da oldukça etkili. İnsanlar öğrenci olduğum için iş kıyafetlerimi yıkıyor ve ellerinden gelen yardımı yapmak istiyorlar.

Bunların dışında, en önemli olgu fabrikada çalışan herkesin birbirinin adını bilmesidir. Fabrika içerisinde çok sayıda çalışan olmasına rağmen herkesin birbirlerinin adını bilmesi, makinelerde her zaman aynı çalışanlarla çalışmamaları ve çalışılan ortamda makinelerin birbirine yakın olması, informal mekanizmaların yaygın olması, farklı makinelerde çalışmalarına rağmen evli olan bireylerin evdeki paylaşımları gibi birçok faktörün etkili olabildiği söylenebilmektedir.

(OL, 1217-1224) Fabrikada herkesin birbirini isimleri ile tanıdığından bahsetmiştim. Bunun yanında birbirleri ile kişisel olarak görüşenler var. Hatta birbirlerinin düğünlerine ve ev oturmalarına gidiyorlar. Kadınlar daha çok ev ortamında erkekler ise ev dışı ortamlarda (futbol maçı gibi) toplanıyor. Ortamdan şikâyet eden ama bir şekilde kendine göre arkadaşlıklar kurmuş bir sürü insan var. Yine de tabi ağırlıklı olarak iş arkadaşlığı baskın gibi. Elbette her çalışma ortamında insanlarla anlaşamayan, sert, gıcık... insanlar olabilir. Ama bunlar çalışma ortamının genel durumları.

Aslına bu durum ilgi etiğinin temelinde bulunan sosyal ağ perspektifine uygun olan toplum yapısını desteklemesine rağmen kadınlara yönelik önyargılar ve erkek egemenliği, çalışma yaşamında gücün egemen olmasını sağlamakta, bu sosyal ağlar informel örgüt içerisinde kalarak formel yapılara geçememektedir. Başkalarına duyarlı olma, hassasiyet gibi konular zayıflık olarak algılanma ve işletmelere katacağı katkı bu bağlamda düşünülmemektedir.

Örgüt içerisinde ve çalışma hayatında yer alan tüm çalışanların karşılaştığı en önemli informel yapılardan biri de dedikodudur. Tüm örgütlerde var olan bu yapılanmanın olumlu ve olumsuz tarafları bulunmaktadır. Alan çalışması yapılan fabrikada ortaya çıkan önemli konulardan biri olan bu konunun nasıl algılandığı ya da kullanıldığının açıklanması, konuya yönelik bakış açısı oluşturabilmesi bakımından önemlidir.

#### **4.4.2. Dedikodu/DK**

Örgüt içerisinde oluşan informel iletişim, örgütün belirlediği biçimsel iletişim kanallarından gelmeyen ve kendiliğinden oluşan bir iletişim sürecidir. Bu iletişim, biçimsel iletişim kanallarının yeterli görülmediği ya da etkili olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Çalışma yaşamında önemli olan bu iletişim şekli, çalışanların kişilerarası ve sosyal etkileşimlerinden meydana gelmekte ve emir gerektirmemektedir. Biçimsel olmayan iletişim öncelikle çalışanların işleri, kendileri ve firmaları hakkında konuşma konusundaki psikolojik ihtiyaçlarını gidermekte, örgüt ve çalışan hakkında yönetime geri bildirim vermektedir. Informel iletişim bilginin çabuk yayılmasını isteyen yönetim tarafından kullanılabilmesine rağmen bilginin aktarımı her zaman sağlıklı bir süreç

izlemeyebilmektedir. Dedikodunun gerçeğe dayalı olmayan aktarımı söylenti olarak karşımıza çıkmaktadır (Eroğlu, 2005).

Sosyal örgütlenme olan işletmelerde yer alan bireylerin sosyal açıdan birçok ihtiyacı olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Dedikodu mekanizması, sosyal örgütlerde yer alan bireyler arasında informel bilgilerin paylaşımını içeren ve bireyin olayların varlığından haberdar olmasını sağlayabilen bir süreçtir.

Bu mekanizmanın, bireyleri olumsuz etkileyen ve kurumsal bütünlüğü güçlendiren güven ortamını sarsmasına, bireyler arasında kopuklukların yaşanmasına ve iletişim mekanizmasının zarar görmesine neden olabilmektedir. Dedikodu, bazen gerçeğe dayanan bazen de gerçekle ilgisi olmayan söylemlerdir. Ağırlıklı olarak insanların özel yaşantılarına odaklanan bu mekanizmanın nedenleri duygusal ihtiyaçlar, kişilik özellikleri ve sahip olunan değerler gibi birçok unsuru barındırmaktadır. Bireylerin bilgi eksikliklerini kendi imgeleriyle oluşturması ve diğer çalışanlara bu şekilde aktarmasıdır. Dedikodu, yarım yamalak bilgiyi kategorileştirerek hayali nesnelere dönüştürür ve bilinen kavramlarla ilişkilendirilerek olup biten hakkında konuşulur hale getirir (Solmaz, 2006).

Toplumsal anlamda ele alındığında, olumsuz yönde oluşturulan dedikodular, bireylerin bu dedikoduları oluşturan bireylerden uzaklaşmasına veya diğer bireyler tarafından eksik bilgilerin kabul edilmesi yoluyla topluluktan dışlanmasına neden olabilmektedir. Konuyu cinsiyet temelinde ele aldığımızda, kadına yönelik olumsuz ve kişiliğe yönelik saldırılar, tüm kadınlara atfedilerek, kadına yönelik önyargıları destekleyebilmektedir.

(MB, 49-51) ...dolayısıyla bir kadın arkadaşın hakkında çıkabilecek bir dedikodu veya benzeri bir suçlama tam kadınlara yönelik olabilir veyahut ta çok amacın dışında farklı yerlere götürebilecek olaylara neden olabilir.

Sosyal hayatta her bireyin hayatında karşılaştığı bu durum, çalışma yaşamındaki bireyleri dedikoduya karşı korunmaya itmektir. Alan çalışması yapılan fabrikada, cinsiyetlerin birbirlerine yönelik davranışları bu durumu desteklemektedir. Daha önce cinsiyetlerin

birbirlerine yönelik algılarının ele alındığı tema, özellikle kadınların erkeklere karşı koruma mekanizmalarını neden geliştirdiğinin anlamlandırılmasına yardımcı olmaktadır.

(OL, 469-471) ...bu iş yerindeki bir sürü insanın tanışıp evlenmesi, gönül ilişkileri gibi şeylerin işe ve buna bağlı olarak iş yeri dedikodu mekanizmalarına yansımaları etkiliydi.

Kadınların erkeklerle mesafeli durmaya özen göstermeleri, iş yerindeki dedikodu mekanizmasından uzak durmaları için yarattıkları bir çözüm yöntemi olabilmektedir. Araştırmacının alan çalışması yaptığı sırada karşılaştığı durum, dedikodu mekanizmasının sosyal yaşamı barındıran örgütlerde etkin ve olumsuz olabileceğini göstermektedir.

(OL, 1433-1452) Bu arada akşam yemeğine çıktığımda canımı sıkan bir şey oldu. Aslında takmamam lazım ama her işyerinde dedikodunun ne kadar yaygın olduğunu görünce (eğitimli ya da eğitimsiz) sinirlerim bozuluyor. Arkadaşlardan biri, öğlen benimle bir şey konuşmak istediğini söyledi. Sonra herkesin içinde konuşmadı. Zerrin'le daha sonra Ayşe ile birlikte elimi yıkamaya gittiğimde karşılaştım. Bana başparmağıma yüzük takmamın bir anlamı olup olmadığını sordu. Ben de bir anlamı olmadığını söyledim. Bana nasıl söyleyeceğini bilmediğini söyleyerek ve biraz duraksayarak başladı. Bölümdeki erkeklerin aralarında benim başparmağıma yüzük takmamı konuştuklarını söyledi. Onlardan biri bir gün kızın birine neden başparmağına yüzük taktığını sormuş. O da ben lezbiyenim ondan demiş. Sonra benim lezbiyen olup olmadığım ile ilgili gereksiz konuşmalar yapmışlar. İçlerinden biri, kızlara söylediğinde bunun böyle bir anlama gelmediğini söyleyip oldukça kızmışlar. Erkekler biz söylesek takamasa deyince Zerrin ben söylerim siz sakın öyle bir şey yapmayın demiş. Bana söylerken aslında başparmağına yüzük takmanın günah olduğunu belirten açıklamalar olduğunu ama bunu hatırlamadığını da söyledi. Sonra sen onları takma dediler. Canını sıkma, öyle bir şey olsa işaret parmağına takanlar da başka bir şey oluyor mu diye kızmışlar. Ama erkekler arasında böyle konuşmalar olabileceğini düşünmüyordum değilim. Neyse çok kafama takmadım, yüzüğümü geçici bir süre orta parmağıma geçirdim. Veri topladığım süre boyunca böyle olmasının benim için bir sakıncası yok.

Yukarıdaki durumlar, daha önce açıkladığımız doğru olmayan bilgilerin kategorileştirerek hayali nesnelere dönüştürülmesi ve bilinen kavramlarla ilişkilendirerek olup biten hakkında konuşulur hale getirmesi (Solmaz, 2006) durumuyla özdeşleşmektedir. Bu nedenle, çalışma ortamında doğrulara dayalı olarak oluşturulmayan bilgiler, olumsuz önyargılara, çıkarsamalara ve dalga geçemeye kadar gidebilmektedir. Çalışma yaşamında etkin olan bu durumun, kadınlara yönelik olumsuz önyargıları kuvvetlendirmemesi için yönetim tarafından etkin bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir.

Ahlaki değerlere önem verilen bir ortam yaratabilmek için iletişim konusunun önemi unutulmamalıdır (Tierney, 1997). İşletmede oluşturulan etik standartların çalışanlara iletilmesinde ve işletmenin örgüt kültürünün temelinde yer alan değerler olan dürüstlük, güvenilirlik, sorumluluk, dürüstlük, koruma ve yurttaşlık gibi genel ahlaki değerlerin işletme içinde yaygınlaştırılmasında iletişim oldukça önemlidir.

Araştırmada informel ilişkilerin içerisinde yer alan diğer konu kayırma ve kollama olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik-dışı davranışların yeterli şekilde oturtturulamadığı örgütlerde ortaya çıkan bu konunun kültürel boyutunun olabileceği de unutulmamalıdır.

#### **4.4.3. Kayırma/Kollama/KK**

Türkiye’de işe alımlarda karşılaşılan en büyük sorun torpil ve kayırmacılıktır. Hemşerilere öncelik tanımak, cinsiyet ve yaş ayrımcılığı yapmak sıkça rastlanan uygulamalardır. İşe eleman bulma ve seçme sürecinde mümkün olduğu kadar objektif ölçütlere uymak önemli ve etik olmasına rağmen özellikle iş bulma sürecinde yakınlarına başvurmak gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır (Arslan, 2001). Alan çalışması yapılan fabrikada da bu durumun etkin olduğu gözlemlenmiştir. Çalışanların çoğu içeriden ve dışarıdan etkin olan kişiler yoluyla iş bulduklarını belirtmektedir. Katılımcılardan Esra, bu durumu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

(OL, 1598-1601) Benim buraya girerken ekstra bir şey yapmama gerek kalmadı, çünkü dayım belediye de özel kalem müdürü, hatırı sayılır biri şeklinde bir cümle



kurdu. Yaşadıklarından sonra kendisinden yardım istediğini ve onun da yardım ettiğini belirtti.

İşe alımlarda ortaya çıkan bu yaklaşımların, alan yazında etik olmadığı vurgulanmaktadır. Türkiye gerçekliği bağlamında yaklaştığımızda, sosyal ilişkilere önem veren bir toplum olarak bireylerin, çalışma hayatına girebilmeleri veya iş bulabilmeleri, çevresindeki sosyal ağların genişliğini gerekli kılmaktadır.

Araştırma alanında ortaya çıkan bir diğer önemli bulgu, bazı yöneticilerin içeriden bilgi sağlamak için belirli kişileri kolladığı ve kayırdığı yönündedir. Laf taşıma olarak adlandırılan bu durum, yöneticilerin kendilerinin gözlem yapmaması veya çalışanlarla iletişim kurmaması durumunda, kendisine bilgi sağlayan kişiler tarafından yapılan sübjektif aktarımlarını temel aldığını ortaya koymaktadır.

(MB, 176-180)..... işletme içerisindeki bilgi ayakları bilgi toplama ihtiyaçlarını bu insanlarla karşılayıp doğrudan kendileri gözlem yapmadıkları için veya konuşmaya perdeler koydukları için insanlara arasına onlardan gelen bilgilerle rotasını belirlemeye çalışan yöneticiler olunca tabi işin şekli değişiyor.

(MB, 228-230) Oda işte bankamatik hesabına göre hem kendisine yakın olan bilgi taşıyıcılara aktarılmış paralar. Dolayısıyla birden çok arada kalan var, makas olup işi bilenler çökmüş.

Alan çalışması yapılan fabrikada etkin bir performans değerlendirme sisteminin olmadığından daha önce bahsetmiştik. Bu durum etik değerlerin olmadığı ya da işletme genelinde anlatılmadığına yönelik algıları desteklemektedir (Waeber and Trevino, 2001). Değerlendirmelerin mavi yakalılarda yönetici durumunda olan şeflerde kalması, sistemin adil bir şekilde işlenmesini engellemektedir. Sübjektif değerlendirmelerin bu süreçte etkin olması, belirli kişilerin kayırılmasına ve buna bağlı olarak iş gücü dağılımlarının adil olmayan şekilde yapılmasına neden olmaktadır (Dessler, 2006).

(OL, 396-398) Naci beyin Zehra ablayı sevdiğini bu yüzden hep orda kaldığını söylediler. Bu da neden Naci beyin sürekli Zehra ablayı fırçaladığını açıklıyordu.

(OL, 595-598) Bu arada mesai ve görev dağılımlarında, tamamen kişisel ilişkilere dayalı ve adil olmayan bir sistemin olduğu açıkça ortadaydı. Bir kısım insanlar kıpırdamadan olduğu yerde çalışıyor, diğerleri ise oraya buraya gönderiliyordu.

(OL, 887-889) Ustabaşların çalışanları kendi kafalarına göre dağıtması ise ayrı bir huzursuzluk konusu. Mesela bazı çalışanlar sürekli istediği yerde çalışmalarına rağmen, bazıları sürekli oraya buraya götürülüyor.

Yukarıdaki adil ve eşitsiz dağılım, çalışanları rahatsız etmekte, yönetici ile kişisel ilişkileri bozuk olan çalışanların kaytarmalarına yol açmaktadır. Alan çalışması sırasında gözlemlenen bu durum, bir diğer alt temayı oluşturmaktadır.

#### **4.4.4. Kaytarma/KY**

Alan çalışmasında karşılaşılan bireyin işi yapmada yavaş davranması, fabrika içerisinde gezinerek iş yapıyormuş gibi görünmesi, molalarda kalma süresini uzun tutması gibi durumlar iş yapmaktan kaçınmasını yani kaytardığını göstermektedir. Yukarıda belirtildiği gibi değerlendirmelerin sübjektif temele dayalı olarak yapılması, bu durumun oluşmasındaki en önemli unsurlardan biridir. Bazı çalışanların bu sübjektif değerlendirmeye yönelik böyle davrandığı belirtilebilmesine rağmen,

(OL, 1288-1291) Kalıcı personelin pek çalışmadığını ve kaytardığını, kendilerinin de ellerinin ağır olduğu bilindiği için suçun onlara kaldığını söylediler. Kaytarma konusunda da ellerinin yavaş olması konusunda da haklılar.

Bazı çalışanların aslında çalışmak istemeyip çalışmak zorunda oldukları için kaytardıkları görülmüştür.

(OL, 876-885) Bir de şu ana kadarki gözlemlerimle tahmini bir performans değerlendirmesi yaptığımda bazı çalışanları ben olsam işten çıkarırdım diye düşündüm. Bu insanlar aslında çalışmak istemeyip, zorunlu olarak çalışan ama bu konuda da pek gönüllü olmayan kişiler. Erkekler arasında da böyle kişilerin olduğunu gözlemledim ve bu işletmenin iş gören bağılılığı yaratmakta güçlükler yaşadığını söyleyebilirim. Bence organizasyon içindeki tüm değerlendirmeler ustabaşılar üzerinden yapılmamalı. Onlar her gün çalışanları yakından takip etseler de, bunun içinde kişisel ilişkiler de bulunmakta. Bu nedenle daha rasyonel değerlendirmeler yapabilecek sistemler oluşturulması gerekiyor

(OL, 1667-1673) Bora adındaki bu çocuk, daha önce toz bölümünde çalıştığım, sürekli belinin ağrıdığını söyleyen ve iş için hiçbir özel çaba harcamayan çocuktı. “Burası için kendimi yıpratamam” diyordu ve kendine söylenen iş dışında hiçbir işe yardım etmiyordu. Milletin canı çıksa da orda müzik dinlemeyi sürdürüyordu. Aslında bugün onu toplamada gördüğümde bir şekilde kaçabileceğini düşünüyordum ve beni yanıltmadı.

Bu durum, bir anlamda çalışma ortamında çalışan bağılılığının düşük olduğunu göstermekte, daha önce ayrımcılık temasında ele alınan ücret eşitsizliği ve ödüllendirmedeki eşitsizlik konularıyla birbirlerini tamamlamakta ve bir anlamda işletmedeki ayrımcılığın farklı boyutlarını ortaya koymaktadır. Yukarıdakilerin tamamı çalışma yaşamında olanları anlamlandıran ve kadına yönelik etik-dışı davranışların kaynağını tartışabileceğimiz birçok konuyu ele almaktadır. Bunların dışında, karşılaşılan ve gözlemlenen diğer konular, yöneticilerin yapısı ve kadınların çalışma hayatına giriş nedenlerinin ifade edildiği durumlardır.

#### **4.5. Diğer/D**

Yukarıdaki sınıflandırmaların dışında değerlendirilebilecek ama konu bütünlüğü sağlaması açısından önemli görülen konulardan biri yöneticilerin çalışanlara iş yaptırmak için otoriteyi kullanmayı seçtikleri ve bu nedenle otoriter bir yönetim yapısına sahip olduklarını ortaya koyan tavır ve açıklamalardır. Diğer önemli konu ise, kadınların çalışma hayatına

girişlerinin ekonomik bağımsızlıktan ziyade eve katkı ya da boşanmaları nedeniyle çalışmak zorunda olmalarından kaynaklandığını gösteren durumlardır.

#### **4.5.1. Yöneticilerin yapısı/YY**

Daha önce Mehmet Bey ile yapılan görüşmede aktarıldığı gibi (MB, 139-142), çalışma hayatında kadınların yer alması veya yükselebilmesi, işletmenin kurulduğu bölgenin yapısına, işletme sahibinin yapısına ve yöneticilerin yapısına bağlı olarak ilerlemektedir. Alan çalışması yapılan fabrikada, yöneticilerin genellikle otoriteye dayalı yönetimi tercih ettikleri gözlemlenmiştir. Otorite, kişiye örgüt tarafından verilen karar verme ve başkalarının (astlarının) davranışlarını belirleme hakkıdır (Koçel, 2005: 566). Bireylerin mevkisine dayalı olarak otoriteyi kullanması, işin yapılması konusunda baskı yaratan bir unsur olarak karşımıza çıkmakta ve çalışan bireyleri olumsuz etkilemektedir.

(MB, 180-198) Ben size çok basit bir davranış biçimi söyleyeyim. Ben de hayretler içerisinde kalmıştım çok uyarmama rağmen. Bundan 1 ay önce tekrar karşıma çıktı aynı olay. Üst düzeyde yer alan düzeyinde bir arkadaşımız var. Yapılı bir arkadaş işletmede çalışanlar karşısında dikilip, eli belinde çalışma ortamı gözlemleyen bir tip. Yani karşıdan bekçi başı gibi son derece sert yani esnese, sağa baksa bile rahatsız olunabilecek bir adam. Ya böyle bir baskı ortamı yaratan yani fiziksel duruşla yaratan bir insanın altında çalışmak çok zor. Bu arkadaşımızı çok uyardık. Birebir görüşmelerde bakıyorsunuz çok mükemmel bir adam, davranış şekli yani fiziksel duruş şekli olarak son derece sert bir arkadaşımız. İşte yine işletmeye yönelik bir takım sorunlar olduğunda, yani işletme müdürleri dâhilinde bir toplantı düzenliyorsunuz işletme içerisinde şunlar, şunların yapılmaması gerektiğini hem çalışanlarla da tartışarak yani. Konuşurken birden işte yaşadığı olayı çalışan bir arkadaşımız her türlü hiyerarşiyi bir tarafa bırakarak yüklendiğini gördüm. Birden sorunları geçerek. Onun sonuçlarını birden kendisine dokunacağını birden hissederek saldırıya geçerek. Tabi bu tür insanları eğitmenin ötesine geçmiş artık yaşları itibarıyla, seneleri itibarıyla. Bizim bir an önce gözden çıkarmamız gerekiyor, yollarımızı ayırmamız gerekiyor.

Yönetim yapısının erkekleri temel alan değerlere odaklanması ve kadını özel alana ait görmesi, kadın çalışanlarla iletişimlerini zorlaştırmaktadır.

(MB, 160-162)..... bu konuşma adabı, işe getirdiği yumuşaklığı kavrayamayan yöneticilerimiz var. Onlara yaklaşmadığı için oluyor.

Bu durum, daha önce cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algısını belirlediğimiz temayla anlamlı hale gelmekte, cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algılarının sebep olduğu mesafeden kaynaklanmaktadır.

Araştırmada örneklem içerisinde yer alan mavi yakalı çalışanlarda yönetici ise ustabaşılarıdır. Dolayısıyla, onların çalışanlara yönelik tavırları da yöneticilerin yapısı içerisinde değerlendirilebilmektedir. Daha önce vurgulandığı gibi ustabaşılar genellikle alaylı olarak tabir edilen kesimi oluşturmaktadır. Bu durumun ücretlendirmede eşitsizlik yaratmasının yanında eğitilmiş ve alaylı arasında da ayrımın yol açtığı vurgulanmak istenmiştir. Fabrika yerinin taşınması sürecinde, hem ödeme hem yetki açısından kayırılan bu yöneticiler, fabrikadaki üretim sürecinde etkin yer almakta ve genellikle otoriter bir yönetim tarzı sergilemektedir.

(OL, EB, 181-184)...aslında bir bölümdeki şefin çok sert olduğuna yönelik duyular aldıklarını bu nedenle benim belirli bölümler arasında geçiş yapabileceğim bir bölümde olmamın uygun olabileceğini belirtir.

Bu yönetim tarzının yanında yöneticilerin kendileriyle yakın olan kesime yönelik kayırma/kollama uygulamaları da daha önce anlatılmıştır. Bunun yanında vurgulanması gereken en önemli nokta, kayırmacılık ve kollamacılık ile birleşince işletmede psikolojik tacize dayalı bir ortam yaratabilmesidir (PC, OL, 779-781). Tüm bu unsurlar birleştiğinde ise çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını olumsuz etkilenmektedir.

Kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları (Koçel, 2005: 633) olarak ifade edilen motivasyon kavramı, işletmenin başarısında önemli

bir unsur olarak karşımıza çıkmakta ve yöneticilerin çalışanlara yönelik tavırlarından etkilenmektedir.

(1065-1071) Bugün görüştüğüm bir arkadaş, özellikle sıvı ve promosyon bölümlerinde durumun bu olduğunu anlatıyordu. Gerçekten de ben fabrikaya geçmeden önce buralardan şikâyet aldıklarını bana belirtmişlerdi. Ve özellikle bu kesimin eğitilmiş değil, alaylı yani çalışırken öğrendiklerini anlattılar. Ama bu eğitimsiz ustaların gerçekten motivasyondan anladığını sanmıyorum. İnsanları nasıl motive edeceklerini bilmedikleri gibi, işe ve fabrikaya olan bağlılıkları da düşürüyorlar.

Alan çalışması yapılan fabrikadaki otoriter yaklaşımların çalışanlar tarafından kullanıldığı da gözlemlenmiştir. Çalışanların baskı olmadan işleri yerine getiremeyecekleri yönündeki bu uygulamaların etkinliği ise tartışmalıdır.

(1356-1359) Ürün dolumu yapan grup sürekli olarak kadınlardan şikâyet ediyorlardı. Sürekli “doldur” sesi onları gerçekten sinir ediyordu. Öteki yandan da Zehra ve Nermin abla da eğer baskı yapmazlarsa buradan iş çıkmayacağını söylüyorlardı.

Yönetici yapısının otoriterliğinin yanında, yapılan çalışmada vurgulanması gereken önemli konulardan biri kadınların çalışma hayatına neden girdikleri üzerinedir.

#### **4.5.2. Kadının çalışma hayatına girme nedeni/KN**

Daha önce alan çalışmasındaki verilerle desteklendiği gibi, kadının toplumda ve aile içerisinde öncelikli sorumluluklarının eş ve anne olması, kadınların çalışma hayatına yönelmelerinde etken bir ölçüttür. Toplumdaki erkek egemen değerler tarafından desteklenen bu durum, kadınları çalışma hayatının dışına itmekte ve ekonomik özgürlüğünü kısıtlamaktadır.

Yapılan çalışmaların bir kısmında, çalışma hayatında yer alan kadınların evlilik veya çocuk sahibi olmaları nedeniyle işten ayrıldıklarını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda çalışma hayatı ve aile sorumlulukları devam eden kadınların, bunu kaldırmaları zorlanmakta, aile bireylerinin durumdan rahatsız olması kadını çalışma hayatının dışına yönlendirebilmektedir (İlkkaracan, 1998).

Kadının feminist etiğe bağlı olarak diğerlerine bakım ve ilgiyi önemsemesi bir zayıflık olarak algılanmakta ve aslı görev yerlerinin ev yani özel alan olduğuna yönelik olumsuz önyargılara yol açmaktadır. Erkek egemen toplum ve aile yapısı durumu desteklemekte ve ailenin geçimini sağlamak erkeğin temel sorumluluğu olarak görülmektedir. Kadınlar genellikle aile geçimine katkı sağlayan bireyler olarak görülmekte ve aile sorumluluklarından sonra ikinci sırada yer almakta ve bu durum çoğu kadın tarafından içselleştirilmektedir (İlkkaracan, 1998).

Alan çalışmasındaki verilerle desteklenen bu durum, kadınların çalışmayı bir mecburiyet olarak görmesine yol açmakta ve maddi imkânlarının iyi olması durumunda çalışma yaşamından ayrılacaklarına yönelik göstergeleri desteklemektedir. Kadınların çalışma yaşamına girmelerinin en önemli nedeni, boşanmalarına bağlı olarak erkeklerin ekonomik kaynaklarından mahrum olmalarıdır. Daha önce özel alanda kalmayı tercih eden kadınlar, bu zorunlu duruma bağlı olarak aile geçimlerini üstlenmek zorunda kalmışlardır. Katılımcıların en az üçünden bu yönde veri gelmiştir.

(OL, 579-581) Melike ile konuştuk. Ona eşinin ne işle meşgul olduğunu sordum. O da bir eşi olduğunu ama ayrı yaşadıklarını söyledi. O zaman neden benim sorumluluklarım var dediğini anladım.

(700-704) Melike'ye eşinden 4-5 yıldır ayrı kaldığına göre ona ne yaptığını sordum. İki yıl kayınvalidesi ile kaldığını söyledi. Ama büyük problem olduğunu, biz bakıyoruz, her şeylerini biz karşılıyoruz dediklerini belirtti. Bir yıl kadar annemlerde kaldıktan sonra resti çektim ve ben çocuklarıma bakmasını bilirim diyerek işe başladım dediğini, şimdi zorda olsa geçindiğini fakat kafasının rahat olduğunu belirtti.

(OL, 823-829) Füsün Abla'ya eşini sordum, depremde öldüğünü söyledi. Anne olmanın güzel yanları da vardır dedim. “Valla ben hiç görmedim” dedi. Özellikle tek başına çocuk ve evin sorunlarıyla uğraşmak çok zor dedi. “Bir gün yüzü göremedim” dedi. Hayat sıkıntısıyla çok boğuştuğu belliydi. 18 yaşında ailesinin zoruyla evlenmiş, koca ölmüş, şimdi tek başına kendi ve çocukları için hayat mücadelesi veriyor. Bugün fiziksel olarak yorgun ve hasta olsa da mesaiye kaldı. Paraya ihtiyacı olduğu belliydi.

Katılımcılardan Esra'nın buna yönelik verdiği bilgiler daha önce birçok temada karşımıza çıkmıştır. Bu nedenle, burada tartışılması gereken konu kadınların ekonomik özgürlüklerini kazanmaktan çok özel alanda kalmayı içselleştirmeleridir. Bu durum, ekonomik özgürlükleri için çalışmayı tercih eden kadınlarla çelişki yaratmakta ve çalışma yaşamında kadının benimsenmesini zorlaştırmaktadır.



## 5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, Türkiye'nin sahip olduğu kültürel örüntülere bağlı olarak çalışma hayatında konumlanan kadınların, çalışma hayatında kendilerine yönelik etik-dışı davranışları nasıl anlamlandırdıklarını belirlemeye çalışmıştır. Erkek egemen toplumsal değerlere bağlı olarak, bu durumun erkek çalışanlar ve yöneticiler tarafından da nasıl görüldüğü önemli bir sorunsal olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın başında ifade edilen araştırma sorunsalını kapsayan bu olgulara yönelik olarak ortaya çıkan durum çalışmanın temel noktalarını oluşturmaktadır.

Araştırma alanında ortaya çıkan kadına yönelik etik-dışı davranışların kadın işi-erkek işi, psikolojik ve cinsel taciz, cam tavan ve ödüllendirmede eşitsizlik olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Ücretlendirmede eşitsizlik konusu ise her iki cinsiyeti de etkileyen bir eşitsizliktir. Kadına yönelik etik-dışı davranışlar, alan araştırmasına dayalı olarak cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algıları, toplum yapısı ve informel ilişkiler bağlamında anlamlı hale gelmektedir. Araştırma sonucunda, tarihsel sürece dayalı olarak ortaya çıkan ve ayrımlaşan, kadının çalışma yaşamına girmesiyle bu alana da yansıyan kadın işi-erkek işi kavramının sürekliliği olduğu (Hartmann, 1976; Bielby ve Baron, 1986) ve değişmesi için halâ zamana ihtiyacı olduğu görülmüştür. Toplumsal cinsiyet uzantılarına bağlı olarak kadınların çalışması için uygun olan alanların kemikleştiği ve kadınlar tarafından kanıksandığı ortaya çıkmaktadır. Araştırmanın yapıldığı fabrikada kuruluş sürecinde ortaya çıkan bu durum, daha sonra kırılmayacak ya da kırılmak istenmeyen alanlar yaratmıştır. Örneğin operatörlüğün erkek işi olarak görülmesi, hem cam tavan hem de kültür uzantısına bağlı olarak çalışma yerindeki çalışanlar arasında ayrıma neden olmuştur.

Kadınların çalışma alanlarında kendilerine toplumsal cinsiyetlerine bağlı olarak konumlandırılan işleri kabullenmeleri, ayrımları kesin çizgilerle belirlemeleri ve belirli alanlarda erkek egemenliğini destekleyici davranışlarda bulunmaları ortaya çıkan önemli bir gerçekliktir. Tarihsel süreç bağlamında gelişen kadın hareketleri ve buna bağlı olarak oluşan feminist söylemlerin, kadınların bilinçlenmesi ve kendi varlıklarını ortaya koymasına yönelik farkındalıkların gerçek çalışma yaşamında yine kadınlar tarafından görmezden gelinmesi ve kendilerine yönelik tanımları *özel alan* çerçevesinde yapmaları,

alan yazında vurguladığımız kavramsal çerçeve ile bir çelişki yaratabilmektedir. Bu durumu nasıl anlamlandırabileceğimizi tartışmamız gerekmektedir. Türkiye’deki toplumsal yapıdaki erkek egemenliğine geçmeden önce konuyu hem feminizm hem etik yaklaşımlar temelinde incelememiz faydalı olacaktır. Kadının hem çalışma yaşamında hem toplumsal yaşamda kendisine atfedilen değerleri kabullenışı efendi-köle mantığına mı dayanmaktadır? Yoksa bu konuda farklı çıkarımlar yapmak mümkün müdür? Sadece bu perspektif yetersiz olabilir fakat oluşan bu durumun toplum yapısındaki tüm unsurlardan etkilendiği gibi erkek egemenliğine dayalı toplumsal yapıda, kadının erkek egemenliğini ve gücünü destekleyecek bir tutum sergilemesi, kadın kendi özgürlüğü ve eşitliği için yapılan mücadeleler konusundaki tartışmaların farkında olmadığını ya da görmezden geldiğini gösterebilmektedir. Bu nedenle, aslında geleneksel açıdan temellenmiş fakat feminist tartışmalarda yer alan bu konunun açıklığa kavuşturulması alan çalışmasında oluşmuş olan gerçeklikleri anlamamıza yardımcı olabilecektir. Konuyu anlamlandırabilmek için belirtilebilecek efendi-köle bağlamının hem Hegel hem de Nietzsche tarafından kullanıldığını söyleyebilmek mümkündür. Fakat Nietzsche’nin felsefi bakış açısı kadınları dışarı vurmakta ve anlamını görmezden gelmektedir. Çalışma, kadın bakış açısını temel aldığından, feminist söylemlerde dikkate alınan yaklaşımların ele alınması daha anlamlı görünmektedir. Bu yaklaşımlar, birçok felsefi unsuru barındırdığından oldukça karmaşık ve felsefeyle ilgilenmeyenler için anlamlandırılması zor olan tartışmaları içermektedir. Fakat konuya bakış açısı sağlamak için, bu yaklaşımlar anlaşılır bir şekilde aktarılmaya çalışılacaktır.

Hegel’in efendi-köle öyküsü, bir olayın öbürüne yol açtığı, tuhaf kıvrımların ve çözülmeyi bekleyen çelişkilerin ortaya çıkardığı bir anlatıdır (Game, 1998: 103). İnsanın insan olma, kendi bilincine varma, kendinin bilincini nesnel hale getirme, insanın kendisini kendi bilincinde aynı zamanda başkaları için de kabul edilebilir duruma getirmesi sonuç olarak özgür birey olma sürecinin bir ifadesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Hegel’in bu anlatısı iki insan tipinin, iki isteğinin karşı karşıya gelmesinin efendi-köle arasında diyalektiğin sonucunda oluştuğunu düşündürmektedir. Hegel’e göre efendi-köle diyalektiği kölenin bakış açısının bir ürünüdür, köle yoksun olduğu gücü, güç istemi olarak değil gücün temsili olarak düşünmektedir (Küçükalp, 2010:58).

Eşitsizliğe dayalı efendi-köle ilişkisi, kölenin bağımlı ve dolayısıyla efendiye tanımayı sunmayı muktedir olmayan bir bilinçtir. Hem iktidarı uygulayanlar hem de üzerinde iktidar uygulananlar iktidarın kapanına sıkışmıştır, iktidar bedenler aracılığıyla iş görür. Bu nokta Hegel’de kölenin *korkudan titreyen bedeninde* ve daha mutlak bir şekilde de, çalışan bedende ortaya çıkar (Game, 1998: 111). Aslında birçok açıdan tartışılan ve eksik bulunan efendi-köle yaklaşımının alan yazında belirtilen kadın-erkek ilişkilerine bağlam oluşturması; erkeğin kendini efendi, kadının kendini köle olarak kabullenmesi açısından farklı bağlamlarda tartışılabilmektedir. Yapılan araştırma sonucunda, kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ilişkisinin efendi-köle bağlamında sürdüğü, erkeğin egemenliğini kadın bedeninde hâkimiyet sağlayarak onları esire dönüştürdüğü söylenebilmektedir. Bu esaret genel olarak kadınlara, toplumda geçerli erkek egemen değerleri toplumsallaşma sürecinde aşılıyarak, var olan erkek egemen hegemonyayı destekleyen konuma getirmektedir. Kendisine atfedilen değerleri içselleştiren kadın (bir anlamda köle), toplum tarafından belirlenen ve erkek egemenliğini destekleyen unsurları yıkmakta zorlanmaktadır.

Alan yazında geleneksel ve çağdaş etik yaklaşımların kadına bakışını içeren bölümde Hegel’in görüşlerinin kadın gerçekliğini küçümseyici ve görmezden gelici olduğu belirtilmiştir (Held, 1990: 326; Jaggar, 2000:349). Feminist etikte vurgulamak istediğimiz, kadının sahip olduğu değerlerin anlaşılması ve bu farklılıkların neden önemli olduğunun farkına varılabilmesidir. Kendisine belirlenen sınırlar dâhilinde hareket eden kadının ilgi odaklı düşünme ve hareket etmesi, özel alanla bağdaştırılmasına ve çalışma yaşamındaki varlıklarını özel alan sorumluluklarıyla paralel alanlarda toplanmasına neden olmaktadır. Daha sonra vurgulanacağı gibi, kadınlar için özel alan sorumluluklarının ön planda olması, kendileri için uygun görülen ve özel alandaki yetenekleriyle bütünleşen işlere yönelmesi ya da yönlendirilmesine neden olmaktadır.

Feminist düşünürler tarafından tartışılan ve kadın özgürlüğüne yönelik çıkış noktaları bulmayı amaçlayan düşünceler, kadınların toplum tarafından kendilerine dayatılan sınırların nasıl olduğunu, kadınların kendi bedeninde ve toplumdaki özgürlüğünün nasıl sağlanabileceğine yönelik açıklamalar sunması açısından oldukça önemlidir. Feminist tartışmalarda, kadınların bakış açılarından değerlendirilen *kölelik* durumu ve bu durum sonucunda yaşamak zorunda kaldıkları olumsuzluklar ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırma sonuçları, feminist söylemlerde tartıştığımız kadının kendi bedeni üzerinde hâkimiyet kurabilmesi ve eşine bağımlı olmaktan çıkıp kendi ekonomik özgürlüğüne kavuşması yönündeki erkek egemen noktaları yumuşatma çabalarıyla uyumlaşmamaktadır.

Alan yazında post-yapısalcı feminist yaklaşımlar içerisinde değerlendirilen Simone de Beauvoir'un *kadın var mı?* sorusu, faaliyetler ve kültürel tanımlar açısından, kadın tanımında eksiklik olduğunu vurgulamaktadır. Toplumsal yapıda egemenliğini sürdüren ve erkek temelinde yapılandırılan öğelerin yeniden şekillendirilmesi (Demir ve Acar, 1992:379) ve farklılık kavramının öneminin ortaya konması gerekmektedir. Tarihsel süreçte kadınların negatif, erkeklerin ise pozitif özelliklerle ilişkilendirilmesinin (Tong, 2006:339-345) geçerliliğini koruduğu yapılan araştırmada görülen bir diğer bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların duygusallık, her zaman akılcı olmama, dar kapasiteli olup çok yönlü düşünememe, insancılık, pasiflik gibi özelliklerle bağdaştırılması (Demirci, 1997; Yang ve diğerleri, 2000; Temel ve diğerleri, 2006; Soyşekerci ve Yılmaz, 2007), çalışma hayatında yeterince anlaşılamamasına neden olmaktadır. Araştırmada, erkek egemen değerlerden yaklaşan yönetici ve çalışanlar, kadınların bu özelliklerini ajitasyon yapma, çok konuşma, ilgi farklılığı gibi olumsuz önyargılarla temellendirdiği görülmüştür. Çalışmanın feminist etik kısmında vurguladığımız gibi ilgi odaklı kadınların davranışlarının olumsuz yargılara neden olması, davranışlarının kadın bakış açısından anlamlandırılmaması ile bağlantılıdır.

Çalışmanın temelinde yer alan kültür olgusu sadece cinsler arasında değil, cinslerin de kendi içerisinde çeşitli farklılıklar yarattığını görülmesi açısından önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle post-yapısalcı ve kültürel feministlerin vurguladığı kadın-erkek zıtlığının farkına varılarak aşılmaya çalışılması, yerel ve tarihsel özgürlüğü olan konuları incelenmesi, çoğulculuğun ve çok anlamlılığın üzerinde durulması ve göreceliği canlandırarak feminist çerçeveleri yeniden yorumlanması anlamlı görülmektedir. Araştırma bulgularıyla desteklenen cinsler arasında değil, cinslerin de kendi içerisinde çeşitli farklılıkların bulunması durumu, toplumsal yapıdan beslenen ve cinslerin birbirlerini anlamaya (empati) yönelik çabalardan çok birbirlerinden uzak durmaya yönelten bir görünüm çizmektedir.

Kadınların kendilerine atfedilen sorumlulukları içselleştirmeleri ve farklı cinsiyetler arasındaki farklılaşmaların cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algıları, erkek egemen değerler tarafından biçimlendirilen çalışma yaşamına yansımaktadır. Kadınların benimsedikleri cinsiyet kalıbı ve kendilerine yüklenen olumsuzluklar, çalışma yaşamında kadına yönelik etik-dışı davranışları desteklemekte ve varlığını devam ettirmesine neden olmaktadır. Araştırma bulguları, çalışma yaşamında kadına yönelik etik-dışı (ayrımcılık) davranışları, kadın işi-erkek işi, psikolojik ve cinsel taciz, cam tavan, ücretlendirme ve ödüllendirmede eşitsizlik olarak ortaya koymaktadır.

Burada vurgulanması gereken en önemli noktalardan biri kadın işi-erkek işi ayrımının kadınlar tarafından önemli ölçüde desteklenmesidir. Toplumsal cinsiyet temelinde ayrışan roller ve bunun kültürel temellere dayalı olarak çalışma yaşamına yansımaları, sistemin bu çerçevede yapılanmasına neden olmaktadır (Özkaplan, 2009). Araştırma alanında, fiziksel güç ya da sorumluluğa dayalı işlerin erkek işi olarak görülmesi, el çabukluğu ve becerilerine dayalı işler kadın işi olarak görülmektedir. Aynı zamanda çevrenin ve makinaların temizliği kadının özel alandaki sorumluluklarının bir parçası olarak görüldüğünden kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Bulgulardan en önemlisi, kadın işi olarak belirlenen sınırların kadınlar tarafından desteklenmesidir. Fabrikada erkek işi olarak görülen işler, onların sorumluluğunun bir parçası olarak düşünülmekte ve uzak durulmaktadır. Farklı cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algılarının da bu durumda etkisi olduğu söylenebilmektedir. Toplum tarafından belirlenen davranış kalıplarına uyması gerektiği düşünülen kadınların, kendilerine yönelecek olumsuz davranışlardan kaçmak için karşı cinsten uzaklaşmaya çalıştığı gözlemlenmiştir. Buna bağlı olarak erkeklerin çalıştığı işler, onlarla daha yakın bir temas gerektiğinden kaçınılan bir durum olmaktadır. Bunlara bağlı olarak kadın, çalışma yaşamında kendisi için tanımlanan işler içerisinde kalmak istemekte ve mesleki açıdan yapılan bu ayrımı desteklemektedir. Fabrikada araçların kullanımında kadınlara yönelik herhangi bir kısıtlama bulunmamasına ve araç kullanımı için ehliyeti olanlara araçların verilebileceği belirtilmesine rağmen fabrika içerisinde durum böyle algılanmamaktadır. Fabrika içerisinde erkek egemen alanlar olarak görülen bu araçların kadınların kullanması istenmemekte, kadınların çoğu da bu görüşü desteklemektedir. Bu nedenle kadın işi-erkek işi ayrımının her iki cinsiyet tarafından üretilen ve desteklenen bir olgu olduğu karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın temelini

oluşturan feminist etik çerçevesinde bu durum, kadınların erkeklerden farklı deneyimlere sahip olmaları ve aile odaklı bakış açılarının dikkate alındığı yeni ahlak teorileri geliştirilmesi gerektiğini vurgulayan bakış açısının neden gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Farklı cinsiyetlerin kültürel bağlamda toplumsallaşarak içselleştirdiği sorumluluk alanlarının bilincinde olan bu yaklaşım, kamu (çalışma yaşamı) ve özel alan ayrımını aşarak bu alanlar arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirmek ve bu alanlardaki iş bölümünü adil bir şekilde oluşturmak istemektedir.

Connel'e göre (1998) toplumsal cinsiyet ilişkileri her alanda yapılanmıştır. Yapılaşma eşitsiz toplumsal cinsiyet ilişkileri düzeninin zorla dayatılması değil, ancak böyle bir sıra düzeninin kabulüne zihinlerin yatkın hale getirilmesini ve buna uygun davranışların ödüllendirilmesini belirtmektedir. Toplumsal cinsiyet hiyerarşisinde en tepede yer alan erkek egemen yapı rol model olarak medya, eğitim ve ideoloji vasıtasıyla dayatılmaktadır (aktaran Başak ve Öztaş, 2010: 29-35). Aslında bu durum, cinsiyet ayrımcılığını inceleyen sosyolojik yaklaşımlar tarafından belirginleştirilmeye çalışılmıştır. Araştırmada ortaya çıkan bulgular etkileşimci yaklaşımı desteklemekte ve feminist etiğin üzerinde durduğu farklı cinsiyetlerin konuya farklı şekilde yaklaştıkları yönündeki vurgularını desteklemektedir. Etkileşimci yaklaşıma göre biyolojik cinsiyet doğuştan kazanılmakta, toplumsal cinsiyet ise sonradan öğrenilmekte ve dolayısı ile sosyalleşmeyi içermektedir.

Etkileşimci yaklaşım konusunda çalışanlar, cinsiyet rollerinin sosyalleşme ile nasıl edinildiğini ve buna bağlı olarak kadın ve erkeklerden toplumda ne tür davranışların beklendiğini açıklamaya çalışmaktadırlar. Toplumlarda bazı davranış ve faaliyetlerin erkeklere, diğerlerinin ise kadına ilişkin olduğu yönünde düşünce hâkimdir. Bu nedenle, toplumu destekleyen kurumlar cinsiyetlere uygun faaliyetleri desteklemekte ve devamını sağlamaktadır. Toplum tarafından beklenen rollere uygun davranmayan bireyler ise toplum tarafından dışlanmaktadır. Bu durum, egemen olan erkekleri daha az etkilemekte ve kadın üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Bu yaklaşımı savunanlar, cinsiyet rollerinin kimlik duygusundan türediğini belirtmektedir. Cinsel kimlik, çocukluğun ilk yıllarından itibaren ebeveynler, yaşlılar, öğretmenler, medya gibi aygıtlar yoluyla bireyin toplumsallaşmasını etkilemektedir. Bu nedenle kadınlara yönelik ayrımcılık ve önyargı bu koşullardan beslenerek büyür. Kadınlar, daha pasif, bağımlı ve daha az baskın olmaya şartlandırılırken,

erkekler daha bağımsız ve girişken olmaya cesaretlendirilir. Böylece, her iki cins çoğu zaman kadınları ikincil ya da aşağı statüde görür (Demirbilek, 2007). Bu durum Hegel'in Efendi-köle yaklaşımının çalışmada neden etkin olduğunu ve kadınların kendilerine atfedilenleri neden kabullenip pekiştirdiklerini ortaya koymaktadır.

Bireyler, toplumsal yaşantıda içinde bulunduğu kültüre göre sembollere sosyal anlam yüklemektedirler. Bu anlamlar, sosyalizasyon süreciyle diğer bireylere aktararak yaygınlaştırılır ve pekiştirilirler. Söylem açısından bakıldığında, cinsiyetçi dilde genellikle *he* sözcüğünün erkek için kullanıldığını ve insanların düşüncesinde erkeğin egemen olduğu imajını yarattığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, söz konusu sembol aracılığıyla erkeklerin kadınlara olan egemenliği ya da üstünlüğü belirginleşmektedir. Bu gibi kalıplar yoluyla, cinsiyet eşitsizliğine yönelik önyargılar sürdürülmekte ve güçlenmektedir (Demirbilek, 2007). Toplumsal yapıda meydana gelen bazı değişikliklere rağmen toplumsallaşma sürecinin gereği olarak sürdürülen bu eşitsiz durum kadınların algılarını bu yönde oluşturmalarına neden olmaktadır. Feminist etikte tartışılan erkek için sorumluluğun, toplumun belirlediği kural ve örüntülere uygun davranmasıdır. Kadın için ise bu durum, kişinin duygularını ve diğer insanların bakımını içeren özel alan bağlamında davranmasıdır. Hem etkileşimci hem de feminist etik bağlamında açıklanan bu ayrım, cinsiyetleri sosyalleşmesi sürecinde oluşan toplumsal cinsiyet örüntüleriyle uyumlu ilerlemektedir. Kadınların ilgiye odaklanan ve ilişkileri önemseyen yapısı küçümsenmekte ve erkek egemen değerlere bağlı olarak geliştirilen bakış açısı nedeniyle birçok olumsuzlukla karşılaşmasına neden olmaktadır.

Kadınlara yüklenen bu olumsuzluklar, kadınların durumu kabullenmeleri ve buna yönelik davranışlar geliştirmesine neden olmakta, kendi cinsiyet kalıpları dışında görülebilecek davranışlara yönelmelerine yönelik engeller yaratmaktadır. Yapılan araştırmada, kadınların karşılaştıkları etik-dışı davranışlardan biri psikolojik ve cinsel taciz olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma alanında, yöneticilerin otoriter yapısı ve çalışanları otoriteye dayalı olarak yönetmek istemeleri nedeniyle, çalışanlara karşı tutumlarının sözel olarak uyarı ve baskıya dayalı olduğu görülmüştür. Bu sisteme alışan çalışanların, yöneticilerin bu tutumunu görmezden gelme (kaytarma) veya kulak tıkama yoluna gittikleri söylenebilmektedir. Alan çalışması yapılan fabrikadaki psikolojik tacizin süreklilik

taşıması, çalışanların motivasyonunu ve bağlılıklarını olumsuz etkilemektedir. Özellikle informal ilişkiler bağlamında incelenen arkadaşlık, kayırma/kollama, dedikodu ve kaytarma bu konuyla eşgüdümlü ilerlemektedir. Bireylerin eğer üstüyle yakın bir ilişkisi varsa kayırma/kollama ya da onlara baskı uygulayarak işin yerine getirilmesini sağlama yoluyla ortaya çıkmaktadır. Üstünden psikolojik taciz gören ve onunla yakın informal ilişkisi olmayan çalışanların ise kaytarmaya yönelebildiği ya da üstünden uzak noktalarda çalışmayı tercih ettiği gözlemlenmiştir.

Psikolojik tacizin günlük ve sıradan bir olay olarak algılanması (Leyman, 1996), çalışma ilişkilerinde yöneticilere olan güvenin azalmasına neden olmaktadır. Çalışma yaşamını şekillendiren informal ilişkilerin etkinliği, çalışma ortamında adaletsizlik yaratmakta ve çalışanların psikolojik tacizden kendilerini korumak için çeşitli stratejiler geliştirmelerine neden olmaktadır. Türkiye gibi işsizliğin<sup>23</sup> yüksek olduğu ve iş bulma imkânlarının kısıtlı olduğu ülkelerde, çalışan uğradığı psikolojik tacizi işten ayrılma yerine farklı yöntemler uygulayarak azaltmaya çalışmaktadır. Araştırmanın örnekleminde yer alan mavi yakalı çalışanlar açısından işten ayrılma niyetinin az olduğu, sadece gerekli ödemelerin yatırılmasının bile onları tatmin ettiği gözlemlenmiştir. Çalışanların sürekli uygulanan psikolojik taciz durumunu yönetime kısıtlı şekilde aktardığı ve yönetici tarafından kolları kesilen kesimin şikâyetlerinin dikkate alınmadığını düşündükleri söylenebilmektedir. İnsanlara eşit ve adil davranılmasını sağlayan adalet etiği yaklaşımına uygun düşmeyen bu durumun, örgüt açısından yol açtığı olumsuzlukların farkına varılması gerekmektedir. Bu nedenle, hem kadınların görüşlerini dikkate alan hem de adaletli bir iş etiğinin işletme içerisinde kurumsallaştırılması gerekmektedir.

Cinsel taciz konusu ise araştırma alanında verilerin en zor elde edildiği alanı oluşturmuştur. Bu konuda yönetime yansıyan şikâyetler genelde namus temelinde değerlendirilmektedir. Toplum kültüründe yerleşmiş olan erkeğin şerefine kadının iffetine bağlanması durumu (Kandiyoti, 1997:73-74), kadın üzerinde cinsellik konusundaki baskıları arttırmaktadır. Kadının *namusu* kavramı, bir aile içerisindeki kadının cinsel içerikli davranışlarıyla oldukça ilintili olarak algılanmaktadır. Kadının kendi bedeninin kontrolünü, evlenmeden cinsel içerikli herhangi bir davranışta bulunmayarak daha sonra

<sup>23</sup> Ocak 2011 verilerine göre %11,9

<http://www.tuik.gov.tr/Gosterge.do?id=3536&sayfa=giris&metod=IlgiliGosterge>, Erişim 8 Mayıs 2012



ise evlendiğinde cinselliğini kocasına vererek davranması istenmektedir (Tezcan, 1999). Ataerkil sistemin kadınların cinselliğini korumakta kadınlara güvenilemeyeceği bu yüzden erkekler tarafından korunması gerekliliği kadınları sosyal ilişkilerinde erkekleri (abi, baba ve eş gibi) kısıtlayıcı ve baskı yaratan konuma getirmektedir (Koçtürk, 1992).

Ataerkil kültürün egemen olduğu kültürlerde kadının namusunun lekelenmesine yol açabilecek herhangi bir durumda, suçlu yine kadın olarak algılanmakta ve töre cinayetleri olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu nedenle, yaşanacak istenmeyen bir cinsel tacizde, kadınların suçun kendilerine yükleneceği yönündeki algıları bu konudaki mağduriyetlerini ortaya koyma ve mücadele etme konusunda onları yalnız bırakmaktadır. Yapılan alan çalışmasında ortaya çıkan bulgular, namus konusunun toplum tarafından ne kadar önemsendiğini göstermektedir. Topumda kadına yönelik, eşi dışındaki erkeklerden -masum bile olsa- gelen herhangi bir söylem, mesaj ya da bakış bile erkek tarafından namus meselesine dönüştürülebilmektedir.

Kadının kendi bedeni üzerindeki egemenliğini kısıtlayan bu durum, erkeğin egemenliğine boyun eğmek zorunda kalışının bir göstergesidir. Toplumda kendisine gelebilecek herhangi bir olumsuz durumdan sorumlu tutulan kadın, olumsuz söylemlerle (*kadın kuyruk sallamazsa*) belirli alanlara hapsedilmektedir. Yapılan alan çalışmasında görülen bu durum, kadınların bu olumsuz koşullardan kendilerini uzak tutabilmeleri için belirli korunma mekanizmaları geliştirmesini gerekli kılmıştır. Alan çalışmasında karşılaşılan en önemli korunma mekanizması, hemcinslerini uyması gereken davranışlar konusunda bilgilendirme olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda, kadınlar mekân içerisinde (örneğin yemekhanede) genellikle hemcinsleriyle çalışmakta ya da yemek yemektedir. Bu durum çalışma alanına gidişi ve dönüşü sağlayan servis içerisindeki oturma durumlarını da etkilemektedir. Mekân ayrışmasına neden olan bu durumun, bir koruma mekanizması olduğu söylenebilmektedir. Toplumsallaşma sürecinin başlangıcından itibaren bu olumsuz durumla güdülenen kadının, hemcinslerine bakışı da bu olumsuz önyargılardan etkilenmektedir. Kadının toplum ve çalışma yaşamında uyması gereken kurallar, kadınlar tarafından da desteklenmekte ve buna uymadığını düşündükleri hemcinslerinden kendilerini uzaklaştırmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle, cinsel taciz konusunun, toplum tarafından namus meselesi olarak algılandığından, üstü sürekli örtülen ve korkulan

bir konu olmayı sürdürdüğü söylenebilmektedir. Alan çalışması sırasında bu konu hakkında konuşturulmak istenen kadın katılımcıların, konuyu kaydırarak toplum tarafından istenmeyen davranışlar sergileyen kadınlara yöneltmeleri (komşu ya da yakın çevre) ve bu tür davranışları istemediklerinin açık bir şekilde belirtmeleri, toplumun kadından uymasını istediği davranışlara uyma konusunda hassas olduklarını belirtmektedir.

Aynı zamanda, kadının namusla eşdeğer konumlandırılması, çalışma yaşamındaki erkeklerinde bu yönde davranışlar geliştirmesine neden olmakta ve geleneksel toplum değerlerinin egemen olduğu çalışma alanında, belirtilen konunun olmadığı yönünde bir algı oluşturmaktadır. Bu nedenle, cinsel taciz konusu namus meselesi olarak adlandırılabilen birkaç olayla (genellikle erkekler arasındaki kavga) sınırlı kalmakta ve yönetimin bu çerçevede oluşan olumsuz durumlarda konuyla ilgili kesimlerin ilişkisini keserek çalışma ortamındaki olumsuzluğu giderdiği gözlemlenmektedir.

Araştırma yapılan alanda karşılaşılan bir diğer etik-dışı davranış cam tavan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konunun temel nedenlerinden birisi yukarıda vurgulanan toplumdaki erkek egemen değerlerdir (Arat, 1996:46). Kadınlar, daha önce belirtildiği gibi toplumsal cinsiyetin yerleşmesi için uygulanan toplumsallaşma sürecinde kendilerine atfedilen kalıplara bağlı olarak, kendilerini belirli noktalarda erkeklerin egemen olduğu alanlardan uzak tutmak istemektedirler (Greenhaus ve Beutel, 1985; Gutek ve diğerleri, 1991; Temel ve diğerleri, 2006:27-30; Soyseker ve Yılmaz, 2007: 2-10). Bu durum, hem Hegel'in efendi-köle yaklaşımı hem de etkileşimci yaklaşımda tartıştıklarımızla uyumlaşmaktadır.

Alan yazında belirtildiği gibi, cam tavan olgusu bireysel, toplumsal ve örgütsel nedenlerden kaynaklanmaktadır (Dreher, 2003: 542). Bireysel nedenler, kadınların yaşadıkları iş-aile çatışmasından ve kadınların kişisel tercih ve algılarından oluşmakta, kadının çalışma yaşamında belirli sorumluluklara sahip olması yönünde kendini kısıtlamaktadır. Kadının çalışma ve aile rolleri öncelikli olarak erkek egemen güç yapıları tarafından daha önceki süreçlerde belirlendiği için (Raabe, 1996) kadınların çalışma yaşamı dışında özel alan sorumluluklarının devamlılığını sürdürmektedir (Barnett ve Rivers, 1996; Moen ve Yu, 1997). Alan yazında katılımcılarla yapılan görüşmelerde, aile

sorumluluklarının kadınlar için büyük bir yük oluşturduğu görülmüştür. Kadınlar, eşlerinin evde kendilerine hiç yardım etmediklerini ve çalışma sürelerinin uzunluğu nedeniyle ev işlerini gerçekleştirmede zorlandıklarını belirtmişlerdir. Yaşanan toplumsal dönüşümler, erkeklerin ev içindeki sorumluluklarını biraz arttırmış olsa da (Moen, 1992; Bond ve diğerleri, 1998; Kirel ve Oruç, 2010), alan çalışmasında yer alan kesimde bunun henüz gerçekleşmediği söylenebilmektedir. Kadınların temel sorumluluk alanlarının ev olarak görülmesi, iş-aile çatışmasını yaşama durumlarını arttırmaktadır.

Kadınların yönetici olarak görülmelerini engelleyen bir diğer unsurun toplumsal önyargılardan kaynaklandığını belirtebilmek mümkündür (Bedük 2005: 12-113). Kadınların yöneticilik için gerekli konularda daha az niteliğe sahip olduğunun düşünülmesi (Fullagar ve diğerleri, 2003:93-107), aynı zamanda kadının da kendisine yüklenebilecek bu sorumluluktan kaçması önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma örnekleminde yer alan mavi yakalı çalışanlarda bu durum, ustabaşı olarak değerlendirme ile ilgilidir. Araştırma alanında, kadınların ustabaşı olarak değerlendirilmedikleri gibi operatör sorumluluğunun verilmediği ve kadınların da bu sorumluluktan kaçındığı söylenebilmektedir. Bu durum, daha önce ele alınan kadın işi-erkek işi kavramıyla paralel ilerlemektedir. Kadınların kendilerine yüklenen cinsiyet rollerini kabullenmelerinin kendilerine yönelik etik-dışı davranışlar için temel oluşturduğu görülmekte ve kadınların bu durumun farkında olmama ya da kabullenmeye yöneldikleri söylenebilmektedir. Bu durum, yukarıda tartışılan toplumsal cinsiyet temelinde kabullenilmesi istenilen ve dayatılan süreçlerin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın mavi yakalı çalışanlarla yapılması, üst düzey yöneticilerde de bu yönde davranışlar gösterileceği anlamına gelmemektedir. Yapılabilecek diğer alan araştırmaları ile üst yönetici olan ya da olmak isteyen beyaz yakalı çalışanları karşılaştıkları etik-dışı davranışları değerlendirmek konuya farklı bir açıdan bakış açısı kazandırabilecektir. Bu nedenle, belirli alanlarda sınırlı kalan bu çalışmanın genişletilmesi ve çalışma yaşamındaki gerçekliklere başka açılardan bakılabilmesi, çalışma yaşamı ve kadın çalışmalarına önemli katkı sağlayabilecektir.

Araştırma alanında karşılaşılan diğer etik-dışı davranış olan ücret eşitsizliğinin, cinsiyet temelinden çok alaylı-eğitilmiş, kalıcı-geçici çalışanlar arasında yapılan ayırmadan kaynaklandığı görülmüştür. Bu durumun fabrikanın kuruluş yerinin değişmesi ve çalışma

alanındaki yapısal dönüşümlerden kaynaklandığı görülmektedir. Ücret eşitsizliğinin kadın çalışanları fazla etkilemediği görülse de çalışma yaşamında bir adaletsizliğe yol açması açısından önemlidir. Aradaki ücret farklılıkları, çalışma yaşamına daha önce girerek alaylı bir şekilde eğitim alan ve etkin oldukları düşünülen çalışanları kayırmakta ve sistemin bu bağlamda dönüşmesine neden olmaktadır. Çalışma yaşamına giren taşeronlaşma kavramı, tartışılması gereken diğer bir bağlamı oluşturmaktadır. Taşeronlaşma sermaye sahibi işletmelere önemli avantajlar sağlamasına rağmen (Özkalp ve Sungur, 1997), çalışana önemli dezavantajlar sağlamakta ve sistemdeki eşitsizliği körüklemektedir. Daha önce bahsedildiği gibi Türkiye'deki işsizlik ve iş bulma güçlüğü, çalışanın sadece SSK primlerini yatıran işletmeyi avantaj olarak görmesine neden olmaktadır. Bu nedenle, ücret eşitsizliği alan içerisinde yer alan her iki cinsiyeti de etkilemesine rağmen toplumunu geneli açısından düşünüldüğünde çalışma yaşamında kabullenilmeyen kadınları daha çok etkileyebilmektedir. Bu durum, feminist etikte ele alınan adalet etiği yaklaşımının hem toplumda hem işletmeler içerisinde sağlanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, ilginin mikro, adaletin ise makro ölçekteki ahlaki davranışlarla ilgilendiğini belirten görüşleri desteklemektedir. İformel ilişkilerin önemli olduğu çalışma ortamında, ilişkilere değer veren, doğruluk ve adaleti temel alan, çalışanlara zarar vermeyecek davranışların geliştirilmesini öneren feminist etik yaklaşımı, alan çalışması yapılan işletmedeki olumsuzlukları azaltabilecektir.

Çalışmanın en önemli verileri, kadın ve erkeğin birbirlerini nasıl algıladıkları yönündedir. Daha önceki tartışmalarda belirtildiği kadınların karşı cinsle ilişkileri toplumsal cinsiyet ve namus temelinde şekillenmektedir. Bu nedenle, namus konusunda suçlu görünmemek ve kendilerine yüklenen cinsiyet kalıplarına uygun hareket edebilmek için çeşitli korunma yöntemleri geliştirdikleri belirtilmiştir. Erkeğe ve kadına yüklenen bu kalıplar, kadınları durması gerektiği noktaları belirlemekte ve onları belirli alanlara kapatmaktadır. Kadınların informel ilişkilerle bağlantılı olarak, kendileri hakkında çıkabilecek olumsuz dedikodulardan kaçındıkları ve çalışma ortamında arkadaşlıklarını, çalıştıkları makinaları, yemekhanede ve servislerdeki mekân konumlandırmalarını buna göre yaptıkları görülmektedir. Hemcinslerini de bu yönde oluşabilecek tehlikelere yönelik uyardıkları ve oluşan olumsuz durumlarda araya girmeyi tercih ettikleri ya da olumsuz durumla karşılaşan kadından uzaklaştıkları söylenebilmektedir. Kadınların çoğu öncelikli alanlarını

özel alan görmekte ve ellerinde ekonomik fırsatlar bulunduğunda çalışma ortamını terk edebileceklerini belirtmektedir. İş-aile dengesinde, erkeklerin kendilerine yardımcı olmaması nedeniyle büyük yük taşımaktadırlar. Genel olarak evin geçimine katkı veya boşanma nedeniyle kendi kendini geçindirmek zorunda kalan kadınların, ekonomik alternatiflerinin çok olması durumunda çalışma yaşamından çekilmek istemeleri ayrı bir tartışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Erkekler ise, toplumsal örüntülere bağlı olarak kadını genellikle özel hayatta tanımlamakta ya da cinsel obje olarak görmektedir. Doğal olarak çalışma yaşamında karşılaşılan bu iki cinsiyetin birbirlerine yönelik algıları farklı noktalarda ve farklı şekillerde konumlanmaktadır. Kadına yönelik etik-dışı davranışları açıklayan alan yazın ve sonuç tartışmalarında vurgulandığı gibi kendilerini ailenin geçiminden sorumlu olarak gören erkeklerin, kadınları çalışma alanında pek kabullenmediği söylenebilmektedir. Kamu alanı olarak adlandırılan bu yerin erkeğin alanı ve gücünün konumunu belirleyen bir yer olması, kadını çalışma arkadaşı olarak kabullenmekte zorlanan erkeklerin, onları yönetici olarak tanımlamasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, cam tavan konusunda belirtildiği gibi, kadının çalışma alanı onu tanımlayan yerdir. Bu yerde kadın el çabukluğu gerektiren ve çalışma alanının temizliğini sağlayan unsur olarak görülmekte diğer alanlarda ise dalga geçilerek dışlanmaktadır. Alanda gözlemlenen bu olgu, sınırlı düzeyde operatör olarak görevlendirilen kadın çalışanlara uygulanmakta ve onları sorumlu olarak görmeme bakışından kaynaklanmaktadır. Operatör olarak görevlendirilen kadınlara olumsuz tavır gösterilmesi ve kadının bu sorumluluğu alamayacağını belirtmeleri, toplumsal cinsiyete bağlı olarak onları özel alanda tanımlamaları ve orada görmek istemelerinden kaynaklanmaktadır. Kadın ve erkeklerin birbirlerini farklı alanlarda konumlandırmaları ve farklı ilgi alanlarına sahip olmaları, birbirlerini anlamlandırabilecek mekanizmaların geliştirilmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, günümüze kadar erkek temelinde ilerleyen ahlaki, siyasi, ekonomik ve kültürel değerlere eleştirel yaklaşabilen *kadın bakış* açısı oldukça önemlidir. Feminist etik ve post-yapısalcı feministlerin vurguladığı farklılıkları anlama, işletmelerin sahip oldukları farklılıkları yönetebilmesi açısından büyük avantaj sağlayabilecektir.

Kadınların özgürleşmesini engelleyen en önemli kısıt olarak feminist söylemlerde tartışılan bu durumun kadınlar tarafından desteklenmesi, kadınların kendi bedenlerinde ve yaşamlarında kendilerini engelleyen erkek egemenliğini içselleştirdiklerini düşündürmektedir. Erkek egemen toplumsal yapıyı ve buna bağlı olarak şekillenen örgütsel yapı hem erkek hem kadın çalışanlar tarafından desteklenmektedir. Bu durum, kadınların çalışma yaşamındaki varlıklarını etkinleştirmeyi ve karşılaştıkları engellere yönelik farkındalıkları attırmayı hedefleyen çalışmaların etkinliğini kısıtlamaktadır.

Kadınların hemcinslerine yönelik algıları da toplumsal cinsiyette temellendirilen değerlere uygunluğu ya da kendilerine yönelttikleri tehlikelere bağlı olarak temellendirilmektedir. Daha önce sonuç tartışmalarında cinsel taciz başlığı altında değerlendirilen namus kavramı, kadının hem cinsine bakışını etkilemektedir. Toplum tarafından dayatılan değerleri kabul etmeyen kadın istenmeyen ya da kaçılandır. Bu durum, istemediği halde erkeklerin şiddetine maruz kalan kadınları olumsuz yargılara maruz bırakmakta ve yalnızlaştırmaktadır. Hem erkek şiddetine maruz kalan hem de hemcinslerinin kendilerine yükleyebileceği olumsuzluklardan kaçınan kadınlar, bu durumu saklamaya çalışarak karşılaştıkları olumsuzlukları kaldırmaya çalışmakta ya da hayatlarına son vermektedir. Konuya diğer bir bakış açısı, aldatılan kadının hemcinslerine yönelik bakış açısıdır. Kocasını başka kadınlara kaptıran ya da durumu kabul edemeyen kadınlar, hemcinslerine yönelik olumsuz tutumlar geliştirebilmektedir. Bu durum erkekleri konu dışına iterek, kadınları olayın suçlusu olarak görmekten kaynaklanabilmektedir. Daha önce bahsedildiği gibi *kadın kuyruk sallamazsa* terimi, tüm olumsuzlukları kadına yıkmakta ve bu nedenle hemcinsleri tarafından tehdit olarak algılanmasının devamlılığını sürdürmektedir. Bir kadının evli olduğu erkek tarafından başka bir kadınla aldatılmasının kadın üzerinde yarattığı olumsuzluk önyargısı önemli bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Alan araştırması sonucunda karşımıza çıkan temalardan biri olan toplumsal yapı, kadının toplumda ve çalışma yaşamındaki yerini etkileyen önemli bir konu olarak değerlendirilebilmektedir. Toplum yapısı, toplumu oluşturan birçok unsuru barındıran ve birbirleriyle bütünleşik birçok parçadan oluşmaktadır. Yapılan alan araştırmasında, toplum yapısıyla değerlendirilebilecek üç alt tema öne çıkmıştır. Bunlar; kültür, din ve ailedir. Toplum yapısının içerisinde yer alan bu parçalar, kadına yönelik bakış açısını etkileyen

dinamiklerin temelinde yer almaktadır. Bu nedenle, hem yukarıda bahsettiklerimiz hem de daha sonra bahsedeceğimiz konuların hepsi bu örüntülerden etkilenmektedir. Bu etkileşim, örgüt konusunda yapılan ya da yapılacak çalışmalarda toplum yapısının neden dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Toplum yapısını oluşturan bileşenlerin tümü örgüt yapılanmalarında da varlığını sürdürecektir.

Alan çalışması yapılan ilin konumlandırılmasına yönelik bilgiler (sf.152-159) daha önce ayrıntılı bir şekilde verilmeye çalışılmıştır. İlin çalışma olanakları açısından çekici olması göç almasına neden olmuş, buna bağlı olarak içerisinde alt kültürleri barındıran bir yapıya sahip olmuştur. Toplum yapısı olarak çekirdek aileye yönelse bile akrabalık ilişkilerinin varlığını sürdürmesi büyük ailelerin birbirlerini kollamasına neden olmaktadır. Erkek egemen kültürel yapı, kadınların vardiyalı sistemde çalışması ya da geceleri dışarı çıkmasını hoş karşılamamaktadır. Erkeği gece dışarı çıkarken izin alma zorunluluğu hissetmemesi, kadının ise babası ya da eşinden izin alması kültürdeki erkek egemenliğini desteklemektedir. Araştırma alanında gözlemlendiği gibi evlilik kültürel normlarla desteklenmekte, kadınların belli bir yaştan sonra evlenmemiş olmaları yadırganmaktadır. Erkeklerin kadınları belli bir obje olarak algılaması yukarıda vurgulandığı gibi cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algılarını etkilemektedir. Son zamanlarda, medya ve diğer toplumsal iletişim araçları tarafından kadınların dış görünümü ya da bedenleri üzerindeki göstergelerde, kadınların eşine kendisini güzel gösterme çabasına neden olmakta ve bunu diğer tehditlere karşı (hemcinslerine) savunma aracı olarak görmesine neden olmaktadır. Toplumsal yapının, kadınların erkeklere bakışını etkileyerek mekân konumlandırmalarında da onlardan uzaklaşarak korunmaya yönelmelerine neden olmuştur.

Toplum yapısının diğer uzantısı olan din konusu, gerek kamu gerekse özel alanda mutlak bir eşitsizliği destekleyebilmektedir. Kendilerini güçsüz ve tehdit altında hisseden kadınlar, geleneksel rollerin üretimini destekleyerek erkeğin egemenliğine boyun eğmeye yönelmişlerdir. Bu durum baştan beri tartıştığımız efendi-köle ve etkileşimci yaklaşımla anlaşılır hale gelmiştir. Daha önce cinsel taciz konusunda vurguladığımız gibi kadının erkek tarafından cinsel obje olarak görülmesi, bedeni üzerinde egemenlik kurarak (örtünme) denetlenmek istenmektedir. Bu durum, karşı cinse bir mahremiyet yaratarak, sahibi ya da denetleyici kişilerin olduğu ve namusunun korunduğu gibi açıklamalara

dayandırılmaktadır. Yukarıda vurgulanan cinsiyetlerin birbirlerine yönelik algılarıyla uyumlaşan bu durum, kadınların kabullenilmese ya da istenmese de erkeklerle birlikte çalışmalarına engel olmamaktadır. Sadece cinsiyetler arasında belirli sınırlar oluşturarak iletişimlerinin belirli çerçevede sınırlı kalmasını sağlamaktadır. Alan çalışması yapılan fabrikanın dini konulara duyarlı davranması, çalışanların ibadet isteklerini gerçekleştirmesi açısından avantajlı olsa da işletme içerisinde kullanılan namaz izinlerinin üretimde kayba neden olduğu düşünülmektedir.

Bir diğer toplumsal yapı unsuru aile olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyetle şekillenen kadın, kendisine atfedilenleri kabul ederek odağına aile ve evliliği yerleştirmiştir. Alan yazında vurgulandığı gibi kadınların aile sorumluluğunu önemseyen kadın ilgiyi temeline oturtmakta ve duyarlılığı erkeklerden farklı olmaktadır. Bu nedenle etik-dışı davranışlara bakışları erkeklerden farklılaşmaktadır. Alan çalışması yapılan yerde alt kültür oluşumlarından ve büyük aile yapılarından yukarıda bahsedilmiştir. Bu oluşum, kadınları kısıtlayan erkeklerin sayısını çoğaltmakta, ev içinde ise evli ise eş, bekâr ise baba veya erkek kardeşlerin egemenliği devam etmektedir (Kağıtçıbaşı, 1998). Kadının çalışma yaşamında yer almasının eşin iznine tabi olmasını destekleyen yasalar da kadını özel alanda tanımlamakta ve eşitsizliğe dayalı sistemi üretmektedir. Bu durum kadınları ikincil ve eşlerine bağımlı bir pozisyona taşımaktadır.

Alan çalışmasında karşımıza çıkan diğer önemli tema informel ilişkiler ve bu ilişkilerin nasıl yapılandığı üzerinedir. Günlerinin büyük bir bölümünü çalışma yaşamında geçiren mavi yakalı çalışanların, informel ilişkileri de buna göre şekillenmektedir. Çalışma yaşamı dışındaki görüşmeler cinsiyetlere göre farklılaşmaktadır. Kadınlar genellikle günlerde bir araya gelirken erkekler halı saha maçları yapmayı tercih etmektedir. Bu durum kadınların özel alan, erkeklerin ise kamusal alanda tanımlanmalarına uygun bir görünüm çizmektedir. Çalışma alanında da arkadaşlık cinsiyet temelinde farklılaşmakta, bu durum mekân ayrışmalarında da gözlemlenmektedir. Evli olan çalışanlar dışında erkek ve kadın çalışanlar yemekhanede ve serviste birlikte oturmak istememektedir. Bu durumun açıklaması yukarıda verilmeye çalışılmıştır. Arkadaşlığı etkileyen bu durum, çalışma alanında cinsiyetlere göre gruplaşmalar oluşturmuştur. Çalışılan alanın büyüklüğü ve çalışılan makinelerin her gün değişebilmesi nedeniyle tüm çalışanların birbirlerini tanıdığı



ve karşılaşılan zor durumlarda birbirlerine yardım etmeye çalıştıkları gözlemlenmiştir. Hem toplumun diğerlerine yardımı destekleyen kültürel öğelerine uyum sağlayan bu yaklaşım hem de ilgi etiğinin temelindeki sosyal ağ perspektifiyle uyumlu bir görünüm sergilemektedir. Fakat kadınlara yönelik önyargılar ve erkek egemenliği, bunları olumsuz algılayarak kadına atfetmiş, taşıdığı değerleri görmezden gelerek erkek egemen söylemi sürdürmüştür.

İnformel ilişkilerin bir diğer uzantısını dedikodu mekanizması oluşturmaktadır. Çalışanların kişiler arası ve sosyal ilişkilerinden meydana gelen bu durum çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını gidermek için önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. İnsanların özel yaşantılarına odaklanarak kadınları olumsuz etkileyen süreçler üretebilmektedir. Yukarıda vurguladığımız gibi kadına yönelik olumsuz bir dedikodu gerçeği yansıtmaya bile kadını savunmasız ve meydana gelen olumsuz sonuçlarla baş etmek zorunda bırakacaktır. Sonuçları düşünülerek ya da düşünülmeden ortaya atılan asılsız söylentilerin, kadın üzerinde yaratabileceği baskı ve yıldırma sonucu bir çıkmaza sürükleyebilecek ya da bu dedikoduyu uzun süre taşımak zorunda kalmasına neden olabilecektir. Bu durum farklı cinsiyetlerin ve hemcinslerin birbirlerine yönelik tutumlarını da etkileyebilecektir. Bu nedenlere dayalı olarak kadınlar, erkek çalışanlardan uzak durmayı tercih etmekte ve *milletin diline düşebilirsin* diyerek hemcinslerini uyarmaktadır. Çalışma ortamında doğrulara dayalı olarak oluşturulmayan bilgiler, olumsuz önyargılara, çıkarsamalara ve kişiyi dalga konusu ederek psikolojik anlamda çökertmeye kadar gidebilecektir. Araştırma alanında araştırmacının yaşadığı yüzük olayı (sf. 257-258) dedikodu için önemli bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırma alanındaki informel ilişkilerin diğer boyutu ise kayırma/kollama olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma süresince ortaya çıkan önemli bir bulgu çalışma yaşamına girişte bir tanıdığın olması yani informel ilişkilerin gerekliliğidir. Aynı zamanda, yöneticilerin içeriden bilgi almak için bazı çalışanları kayırması ve kollaması laf taşıma mekanizmasının oluşmasına neden olmaktadır. Yöneticilerin kendilerine yakın gördükleri ya da hoşlanmadıkları kişilere yönelik olumsuz tutumları daha önce psikolojik taciz konusunda belirtilmiştir. Yöneticinin (yan ustabaşının) kayırdığı ve kolladığı çalışanların

Çalışma yerindeki konumlandırılmaları genellikle sabit olmakta, diğerk çalışanlar ise sürekli değişen makinalara dağıtılmaktadır. Bu durum iş dağıtımlarında eşitersizliğe yol açmaktadır.

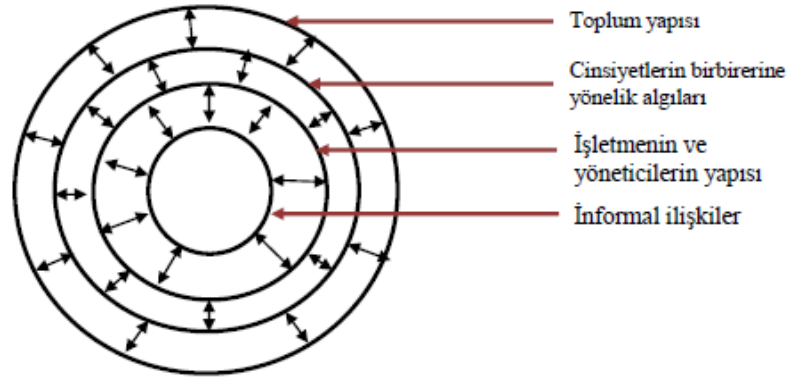
Yöneticilerin yukarıdaki gibi kayırma/kollama yapmaları bir diğerk informel ilişki şeklini oluşturmaktadır. Yöneticinin bir çalışanı kayırıp/kollarken diğerkine psikolojik taciz içeren davranışlarda bulunması çalışanların yöneticiden ya da yaptığı işten kaçacak yollar oluşturmasına neden olmaktadır. Kaytarma yöneticiden kaçma ya da aslında çalışmak istemeyip yöneticiye işi yapıyormuş gibi gösterme şeklinde ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamındaki bu koşulların, yönetimini performans değerlendirmede etkin bir sistem uygulamamalarının yanında informel ilişkileri içeriden bilgi almak amacıyla kendisinin de uygulaması etkin olmaktadır.

Yukarıda değerlendirilen temalarından ayrı olarak çalışmaya katılan noktalar yöneticilerin yapısı ve kadınların çalışma hayatına girmeleridir. Yöneticilerin yapısının otoriteye dayandığı daha önce vurgulanmıştır. Otoritenin rgt tarafından karar verme ve başkalarının davranışlarını belirleyebilmesi, yöneticinin bunu kullanarak baskıya dayalı yönetim tarzı göstermesini desteklemektedir. Bu yönetim anlayışı, işletmenin bütününde geçerli olduğunda yöneticilerin otoriter davranmaları doğal karşılanmaktadır. Yönetim yapısının erkek egemen zihniyeti, çalışma yaşamında yer alan kadınlarla iletişimi güçleştirmekte ve sahip oldukları olumsuz önyargılara dayalı olarak hareket etmelerine neden olmaktadır. Yapılan çalışmadan yöneticilerin otoriter yapısı mavi yakalı çalışanlar bazında gözlemlenmiş, bu durumun çalışanlara psikolojik taciz uygulanmasında etkin olduğu düşünülmüştür. Buna bağlı olarak çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyebildiği söylenebilmektedir.

Diğerk bir olgu olan kadının çalışma yaşamına girişinin, katılımcılarla yapılan informel görüşmeler dayalı olarak boşanmış ya da eşini kaybetmiş kadınların geçimlerini sağlamak amacıyla olduğu görülmüştür. Bunun dışında aile ekonomisine katkıda bulunmak çalışma nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Kadınların kendilerini özel alanda tanımlamaları ve hayat standartlarının yükselmesi durumunda çalışmak istemeyeceklerini belirtmeleri, toplumsal cinsiyete dayalı olguları iselleştirdiklerinin bir göstergesidir. Ekonomik zgrlğnden çok eşine bağlı olmayı tercih eden kadınların, ekonomik kaynakları

kesildiğinde (boşanma ya da eşinin ölümü gibi) kendini çalışma hayatına girmek zorunda hissetmesi önemli bir tartışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Feminist söylemlerde tartışılan, kadının özgürlüğü için ekonomik kaynaklarının olması gerekliliği burada çelişki göstermektedir. Kadının kendisini özel alanda içselleştirmesinin kendilerinde yaratacağı bağımlılık durumunu kabullenmeleri anlamına gelmekte, bu durum sonuç kısmının başlarında tartıştığımız efendi-köle ya da etkileşimci yaklaşımının desteklendiğini ortaya çıkarmaktadır.

Yukarıda bahsettiğimiz tüm konular, çalışma yaşamı içerisinde birbirine geçmekte, karşılıklı olarak birbirlerini etkilemekte ve bütün unsurlar bir araya geldiğinde bir anlam kazanmaktadır. Buna bağlı olarak araştırma temalarının birbirleriyle etkileşimini aşağıdaki gibi şekillendirmek mümkündür:



**Şekil 10.** Araştırma temalarının ilişkisel yapısı

Yukarıdaki şekilde belirtildiği gibi bir toplumun sahip olduğu özellikler, içinde yer alan tüm unsurları etkilemektedir. Toplumun belirlediği sınırlar içerisinde yetişen bireyler, kendilerine atfedilen cinsiyet rollerini benimseyerek buna yönelik davranışlar geliştirmektedir. Bu nedenle, farklı cinsiyete sahip olan insanların birbirlerine yönelik algısı, toplum tarafından sosyalleşme (toplumsallaşma) süreciyle içselleştirilmektedir. Bir toplumun sahip olduğu kültürel özellikler, toplumsal sistemin bir parçası olan işletmeleri de etkilemekte, çalışma yaşamı bu kültürel değerler etrafında temellenmektedir. Erkek egemen yapıların varlığını sürdürmesi, örgüt yapılarının da erkek egemen örüntüler temelinde oluşmasına neden olmaktadır. Örgüt yapılarındaki bu cinsiyet ayrımcılığı,

yapısal özellik olarak örgüt kültürünün temelinde yer almaktadır. Toplum ve işletme tarafından şekillenen birçok unsur, çalışma yaşamı içerisinde oluşan informel ilişkilere etki etmekte ve yönlendirmektedir.

Feminist çerçevede örgütsel bir dönüşüm sağlayabilmek için yalnızca cinsiyet eşitliği değil, daha etkin ve etik örgüt yapılarının oluşturulması gerekmektedir. Örgütlerde baskın olan objektiflik, rekabet ve başarıya odaklanma baskın erkek egemen kültürel sistemi desteklemektedir. Bu durum, erkek egemenliğini yeniden üreterek yönetim gücünü ellerinde tutmalarını sağlamıştır. Alan yazında erkeksi ve kadınsı örgüt yapılarındaki farklılıkları belirttiğimiz (sf.70) noktalar, araştırma bulgularında ortaya çıkan etik-dışı davranışlara neden olan faktörleri ortaya koymaktadır. Erkeğin kamusal alanda ve çalışma yaşamında sahip olduğu güç sürekli olarak yeniden üretilmekte ve bu gücün devamlılığı sağlanmaktadır. Örgüt kültürü içerisinde yer alan cinsiyet ayrımcılığının, kadının çalışma hayatındaki yerini formel ve informel yollarla etkilemeye devam ettiği, çalışmanın alan yazın ve bulguları ile desteklenmektedir.

Feminist etik içerisinde değerlendirilen ilgi etiği, kadınların ilişki temelli düşüncelerinin aslında işletmeler için ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. İşletmelerin, birçok ağı ve ilişkiyi içeren yapılarının olması, bu ilişkilerin altında yatan ahlaki ilkeleri yorumlayabilecek kadın bakış açısını anlamalarını gerektirmektedir. İlgi etiği temelinde, örgüt içindeki ilişkileri güçlendirmek, çalışanların ihtiyaçlarına cevap verebilmek, ilişki içerisinde bulunduğu unsurları anlayabilmek, çevreye ve topluma duyarlı olabilmek ve farklılıkları yönetebilmek açısından oldukça faydalı olabileceğinin anlaşılması gerekmektedir.

Bu araştırma, çalışma yaşamında kadına yönelik etik-dışı davranışların, kadın tarafından toplumsal cinsiyet yoluyla içselleştirilerek sistemdeki eşitsizliğin sürekliliğini sağlayıcı bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Araştırmanın başlangıcında sorunsala bağlı olarak oluşturulan alt sorulara yapılan analizlerin cevap verdiği ve bu konuda yapılabilecek diğer alan çalışmalarının incelenen konuya birçok katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bunun dışında, yapılan alan çalışması sadece o alandaki gerçeğin bir kesitini sunduğundan, konuya yönelik başka alan çalışmalarının yapılması, çalışma yaşamında kadınların yaşadıkları etik-dışı davranışları bütünleştiren yaklaşımlar ortaya çıkmasını sağlayabilecektir.

Toplumsal yapının bir parçası olan işletmeler, birçok açıdan toplumdan etkilenmekte ve bu bağlamda yapılanmaktadır. İşletmeleri ele alan çalışmalarda, nitel yöntemin içerdiği etnografi, alan araştırması, fenomenoloji, delfi gibi birçok veri toplama aracı kullanılarak temel sorunları çözümleyebilecek yeni çalışmaların yapılması, teori ve gerçeklik arasındaki bağlantıları daha etkin bir şekilde kurmamızı sağlayabilecektir.

Kadınların farklılıklarını vurgulayan, onların çalışma yaşamına katabileceklerini ortaya koyan ve toplumsal cinsiyet eşitliği temelli örgüt kültürünü içeren çalışmaların yapılması da hem işletmelere, hem kadının konumun güçlenmesine ve hem de topluma olumlu katkıda bulunabilecektir. Bu durum, çalışma yaşamında kadını temel alan araştırmalara da önemli bir destek oluşturacaktır.

## Ekler Listesi

|                                                         | Sayfa      |
|---------------------------------------------------------|------------|
| <b>Ek-1 Araştırmacının bireysel referansı.....</b>      | <b>290</b> |
| <b>Ek-2 Yansıtma lı günlük gösterimi.....</b>           | <b>292</b> |
| <b>Ek-3 Mehmet Bey görüşme transkripti  rneği .....</b> | <b>293</b> |

## **Ek-1 Araştırmacının bireysel referansları**

Factors That Effecting Entry Modes for Foreign Markets, International Scientific Conference, Gabrovo/Bulgaria, 20-21 November 2003 (Prof. Dr. Yaşar Sucu ile birlikte)

Strategic Management in (Global) International Business Context: International Strategies and Entry Modes for Foreign Markets, International Scientific Conference, Gabrovo/Bulgaria, 20-21 November 2003 (Prof. Dr. Yaşar Sucu ile birlikte)

Günümüzde Sıklıkla Kullanılan Değişim Yöntemleri, İstanbul Kültür Üniversitesi, Üretim Araştırmaları Sempozyumu, 19-20 Nisan 2003 (Prof. Dr. Yaşar Sucu ile birlikte)

Why are CSR and Business Ethics Important Recently?, 3rd Conference on Corporate Social Responsibility, Udaipur/India, 21-23 February 2005

İş Etiğinin Kurumsallaştırılması Etik ve Sosyal Sorumluluk Alanında Seçme Yazılar (Edit: Prof. Dr. Yaşar Sucu - Dr. Hakan Evin) sf.55-71, Mart 2007 (Prof. Dr. Yaşar Sucu ile birlikte)

İş Etiği ve Sosyal Sorumluluk Alanında Seçme Yazılar (Edit: Prof. Dr. Yaşar Sucu - Dr. Hakan Evin)sf. 35-54, (Mart 2007) (Prof. Dr. Yaşar Sucu ile birlikte)

Discrimination Against Women in Turkey: Social Responsibility Perspective, 6th Conference on Corporate Social Responsibility, Kuala Lumpur/Malaysia, 11-14 June 2007

A Glimpse Women Managers in Mass Media and Turkey, 2nd Biennial International Women Studies Conference, İzmir/Türkiye, 12-14 June 2008 (Doç. Dr. Senem Besler ile birlikte)

İş Arenasındaki Gerçekler: Yöneticilerin Kullandıkları Stratejik Araçlar, Osmangazi Üniversitesi, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs 2009 (Doç. Dr. Senem Besler ile birlikte)

Gri Alanlarda Yüzmek: Feminist Etik ile İş Etiği Uyumlaştırılabilir Mi?, Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, Sakarya/Türkiye, 5-6-7 Mart 2009

Corporate Social Responsibility or Social Responsibility, 1st International Conference on Governance, Fraud, Ethics and Social Responsibility, Edirne/Türkiye, June 11-14, 2009 (Yrd. Doç. Dr. Muammer Sarıkaya ile birlikte)

- The role of non-governmental organizations in improving social entrepreneurship skills of university students Zagreb/Croatia, 16-18 June, 2010 (Yrd. Doç. Dr. Muammer Sarıkaya ile birlikte)
- Volunteerism and Gender in Terms of Ethics Of care, 18th Annual International Conference, San Francisco, CA/USA, 29September-1 October 2010 (Prof. Dr. Çiğdem Krel ile birlikte)
- Kurumsal İtibar Oluşturmada Stratejik İşbirliği Olarak İşletme- STK ilişkisi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2): 95-102, 2010 (Yrd. Doç. Dr. Muammer Sarıkaya ile birlikte)
- Türkiye'de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1): 17-38, 2010 (Doç. Dr. Senem Besler ile birlikte)
- Non-governmental organizations as outsourcing in corporate philanthropy pp.81-99 (NGOs and Social Responsibility, Developments in Corporate Governance and Responsibility Volume 1, Ed. Güler Aras, David Crowther), ISBN: 9780857242952 (Yrd. Doç. Dr. Muammer Sarıkaya ile birlikte)
- Challenging the ageing future: the impact of ageing in working life in Turkey (Ageing populations and changing labour markets, ed. by Stella Vettori) Published October 2010
- Normative stakeholder theory in relation to ethics of care Social Responsibility Journal, 2011, 7(3): 381-392
- Women and CSR, 10th Conference on Corporate Social Responsibility, New Orleans; USA; 18- 20 May 2011. (Yrd. Doç. Dr. Muammer Sarıkaya ile birlikte)
- Business Ethics Application in Business and the Role of HRM, International Journal of Business and Management Studies, 3(2), 2011 ISSN: 1309-8047 (Online) (Doç. Dr. Zümrüt Tonus ile birlikte)
- İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Etik-Dışı Davranışlar ve Yönetimi, 3. Ulusal Kurumsal Yönetim, Yolsuzluk, Etik ve Sosyal Sorumluluk Konferansı, Nevşehir/Türkiye, 7-10 Haziran 2011. (Doç. Dr. Zümrüt Tonus ile birlikte)



## Ek-2 Yansıtma günlük gösterimi

- 1 Olaylar....
- 2 Başlangıç: 30.06.2008- Bitiş: 28.07.2008
- 3 02.07.2008
- 4 ÇARŞAMBA
- 5 Açıklama
- 6 Bugün iş yerinde işçi olarak çalışmaya başlayamadım. Uzun bir süre-ki bu
- 7 yaklaşık 5 saat Mehmet Bey ile konuşabilmeyi bekledim. Tabi bunlar
- 8 yönetim ve insan kaynakları birimlerinin olduğu binada oldu. Sabah erken
- 9 kalktım ama dolmuşların olduğu yere yürümem ve fabrikaya gitmem uzun
- 10 sürdü. Doğal olarak fabrikaya 08.30 yerine 08.50 civarlarında gelebildim.
- 11 Kapıdaki görevlilere iş için konuşmaya geldiğimi ve Mehmet Bey'in beni
- 12 beklediğini söyledim. Ve de karısının tanıdığı olduğum yönünde bir yalan
- 13 salladım. Sonuçta kimliğimi açıklamamak için yalan söylemek beni ilk
- 14 başta çok gerdi doğrusu. İçeriye girdim ve beni giriş katında, girişte solda
- 15 kalan kısmı cam bölmelerden oluşan, diğer tarafı bir koridora çıkan ve tam
- 16 ortada kocaman bir sekreterlik ya da bir anlamda resepsiyon gibi bir mekanı
- 17 olan kocaman kare bir alanda oturttular. Bu alanın her iki yanına ikişer
- 18 olarak karşılıklı ve ortada dikdörtgen bir sehpanın olduğu, pekte oturması
- 19 rahat olmayan koltuklarda saatlerce bekledim. Buradaki sekreter Zeynep
- 20 bana iş başvuru formu doldurmamı söyleyip eğitim durumumu sordu.
- 21 Üniversiteyi daha bitirmediğimi söyledim ve belki staj olabilir dedim. O
- 22 zaman Mehmet Bey ile konuşmam gerektiğini söyledi. İçerisi

### Açıklama

### Ek-3 Mehmet Bey görüşme transkripti örneği

#### 1 Mehmet bey-Mülakat transkript

2 (İ.O) Ben en çok (İİİ..) işletmede çalışan kadınların size hangi problemlerle geldiğini  
3 merak ediyorum. İİİ.. size herhangi bir şikayeti oluyor mu? (Cümle başlangıçta  
4 karışıyor)

5 (M.B.) (ŞŞŞ... )Kadınlar tabi çok şikayeti var ama en belirgin (İİİİ.. Sss..) izin almaları  
6 yönelik var, çalışma ortamına yönelik var, fiziki ortama yönelik var. Ama insanlar  
7 fiziki ortama bir noktada alışabiliyor. Zaten bulundukları çevre, geldikleri yer  
8 olarak ta az çok benzer tarzdadır belki, tam bilmiyorum. Ama net olan bir şey  
9 varsa (İİİ...) kadınlar daha farklı insanlar. Daha farklı beklentileri var, sorunları var  
10 ama bunu anlayabilecek yöneticilerimiz yok. Onun o önemli zamanlarında, onu  
11 anlayıp, görmemezlikten, ona hoşgörüyü bakıp onun durumunu deşifre  
12 etmeyecek, alay etmeyecek yöneticilere ihtiyaç var. Ama maalesef insanların bu  
13 şeyi ...ehh... hoşuna gidiyor. Benim tabi gördüğüm kadarıyla çok hassas noktaları  
14 ayıramıyorlar. Ki benim beklentim arayan arkadaşların bizlerden daha çok, çok  
15 yakın olması onlara. Ama maalesef benim burada benim odada çok sorunu  
16 çözmek zorunda kalıyor ağlayarak bayan arkadaşlarımız. (İİİ...) tabi ilk başta  
17 ağlamada sizde önyargılı davranabiliyorsunuz. Bu iki yönden olabiliyor. Bir karşı  
18 tarafa o....arkadaşımızı o duruma düşüren olaya sebep olan kişiye karşı  
19 sertleşebiliyorsunuz. Veyahutta çok ağlayan olduğu için bu seferde bu biraz  
20 ajitasyon olarak kullanılıyor gibi. Bu sefer ona da biraz bu bizleri de şaşırtan bir  
21 ortam oluyor. Belki dengeli davranamıyoruz. Benim söyleyebileceğim bunlar.

#### Açıklama

## Kaynakça

- Abadan Unat, N. (1979), Toplumsal değişme ve Türk kadını, *Türk Toplumunda Kadın*, (Der. Nermin Abadan Unat), Ankara:Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- Acar, F., A. G. Ayata ve D. Varoğlu (1999). *Cinsiyete dayalı ayrımcılık: Türkiye’de eğitim sektörü örneği*. Ankara: Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs and bodies: A theory of gendered organizations. *Gender&Society*, 4: 139-158.
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. *Gendering Orgnaizational Analysis*, (Ed. A. Mills ve P. Tancered), London: Sage Pub.
- Adler, P. A. ve P. Adler (1994). Observational techniques. *Handbook of Qualitative Research*, (Ed. N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln), Thousand Oak CA:Sage Pub., 377-392.
- Akarsu, B. (1984). *Felsefe terimleri sözlüğü*. Ankara: Savaş Yayınları, 3.Basım.
- Akçamete, C. (2004) Kadın ve erkek yöneticilerin kadınların üst düzey yönetici olmalarına yönelik tutumlarının ve cam tavan sorununun incelenmesi: Bankalarda bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Akpınar, T. (2005). AB İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının boyutları ve ortadan kaldırmaya yönelik çabalar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(4): 1-21.
- Alaszewski, A. (2006). *Using diaries for social research*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications.
- Altunışık R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. 3. Baskı. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Altunışık, R. ve Ö. Torlak (2008) Türkiye’de pazarlama araştırmalarının genel bir değerlemesi ve nitel yöntemlerin artan önemi [http://www.pazarlamaturkiye.com/ders\\_notlari/Turkiye'de\\_Pazarlama\\_Arastirmalarinin\\_Genel\\_Bir\\_Degerlemesi\\_ve\\_Nitel\\_Yontemlerin\\_Artan\\_Onemi.pdf](http://www.pazarlamaturkiye.com/ders_notlari/Turkiye'de_Pazarlama_Arastirmalarinin_Genel_Bir_Degerlemesi_ve_Nitel_Yontemlerin_Artan_Onemi.pdf), Erişim 25.03.2008
- Alvesson, M. (1998). Gender relations and identityat work: a case study of masculinities and Femininities in Adversiting Agency. *Human Relations*, 51(8): 969-1005.
- Anderson, C. R. (1988): *Management: skills, functions and organization performance*, USA: Allyn and Bacon, Inc., 2nd Ed.

- Angrosino, M. (2007). *Doing ethnographic and observational research* (Ed. By Uwe Flick), SAGE Qualitative Research Kit.
- Arat, N. (1996). Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına karşılaştıkları zorlukların sosyo-kültürel nedenleri. *Türkiye'de Kadın Olmak*. (Der: Necla Arat). İstanbul: Say Yayınları.
- Arslan, A. (2005). Pazar araştırmasında bir nabız tutma yöntemi: etnografi; *Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi*, 4(12): 63.
- Arslan, M. (2001). *İş ve meslek ahlakı*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım
- Arslan, M. ve Vasilyeva, M. (2003). İşyerinde algılanan cinsel tacizin kültürler Arası farkı; Türkiye ve Rusya-Saha Cumhuriyetinde bir uygulama, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Mayıs, Afyon, 461-462.
- Asplund, G. (1988) *Women managers: changing organizational cultures*. London: John Wiley & Sons.
- Atkinson, P. (1992). *Understanding ethnographic texts qualitative research methods Volume 25*, Sage Publications
- Atkinson, P. A., S. Delamont, A. J. Coffey, J. Lofland ve L. H. Lofland (eds.) (2007). *Hanbook of ethnography*, London: Sage Publications.
- Ayaz, N. (1993). Çalışan kadınlar. *9 Eylül Ün. İkt. İdr. Bil. Fak. Dergisi*, 8-1.
- Aycan, Z. (2004) Key success factors for women in management in Turkey, *Applied Psychology an International Review*, 53(3): 453-477.
- Aydın, İ. P. (2002). *Yönetişel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Yayıncılık, 3.Baskı.
- Aydın, Ş., E. Özkul, G. K. Tandoğan ve N. Şahin (2007). Otel işletmelerinde kadınların üst ve tepe yönetime yükseltilmesinde cam tavan etkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Aydın, Ş. (2007) İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 169-186.
- Aytaç, S., M. Sevütekin, Ö. Işığışok vd. (2002) *Çağdaş sanayi merkezlerinde kadının konumu: Bursa örneği*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Ataöv, T. (1996). *Çatışmaların kaynağı olarak ayrımcılık*. Ankara Üniversitesi SBF İnsan Hakları Merkezi, Ankara: Zirve Ofset.
- Bacacı-Varoğlu, D. (2001). Örgütsel yaşamda toplumsal cinsiyet rolleri. *Yönetim ve Organizasyon* (ed. Salih Güney). İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 323-339.

- Baker, G. (1997). Membership categorisation and interview accounts. (Ed. D. Silverman). *Qualitative research: theory, method and practice*. London: Sage Pub.
- Barnett, R., ve C. Rivers (1996). *She works/he works: How two-income families are happier, healthier and better off*. San Francisco: Harper.
- Barnett, C. (1998). The cultural turn: fashion or progress in human geography? *Antipode*, 30: 379–394.
- Barnett, R. C. (1999). A new work life model for the twenty-first century. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562: 143-158.
- Barnett, R. C. ve J. S. Hyde (2001). Women, men, work, and family: an expansionist theory. *American Psychologist*, 56: 781-796.
- Barron, J. M., Black, D. A. ve M. A. Loewenstein. (1993). Gender Differences in Training, Capital, and Wages. *Journal of Human Resources*, 28(2): 343-64.
- Bartol, K. M. and D. C. Martin (1994): *Management*, Mc Graw-Hill, Inc., International Ed.
- Başak, S. ve N. Öztaş (2010). Güven ağbağları, sosyal sermaye ve toplumsal cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 12(1): 27-56
- Bayrak, S. (2001). *İş ahlakı ve sosyal sorumluluk*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 1.Baskı.
- Bauman, Z. (1998). *Postmodern etik*. (Çev. Alev Türker). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bedük, A. (2005). Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.e-sosder.com, ISSN:1304-0278 3: 12-113.
- Bell Myrtle P., M. E. McLaughlin ve J. M. Sequeira. (2002). Discrimination, harassment, and the glass ceiling: Women executives as change agents. *Journal of Business Ethics*, 37(1): 65-76.
- Berberoğlu, G. N., B. Baraz. (1999). TUSAŞ Motor Sanayii A.Ş.'de örgüt kültürü araştırması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1-2): 65-84.
- Bereli, B. (ed.) (2007). *İş gücündeki farklılıkların yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım, 2007.
- Berktaş, F. (2003). *Tarihin cinsiyeti*. İstanbul: Metis Yayıncılık. 1. Baskı.
- Bernard, H.R. (1994). *Research methods in anthropology qualitative and quantitative approaches*, Sage Publications Second Ed.

- Bielby, W. T. ve J. N. Baron (1986). Men and women at work: sex segregation and statistical discrimination. *American Journal of Sociology*, 91(4): 759-799.
- Bierema, L.L. ve Cseh, M. (2003). Evaluating AHRD research using a feminist research framework. *Human Resource Development Quarterly*. 14(1): 5-26.
- Billington, R. (1997). *Felsefeyi yaşamak*. (Çev. Abdullah Yılmaz), İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.
- Boatright, J. R. (1997) *Ethics and the conduct of business*. NJ: Prentice-Hall, 2nd Ed.
- Bolton, G. (2001). *Reflective practice: writing and professional development*, London: Paul Chapman.
- Bond, J.T., E. Galinsky ve J. Swanberg. (1998). *The 1997 national study of the changing workforce*, New York: Families and Work Institute.
- Borgerson, J. L. (2007). On the harmony of feminist ethics and business ethics. *Business and Society Review*. 112(4): 477-509.
- Boss, J. A. (2005). *Analyzing moral issues*. Mc Graw Hill Co.
- Brass, D.J., K.D. Butterfield ve B.C. Skaggs. (1998) Relationships and unethical behavior: a social network perspective. *Academy of Management Review*. 23(1): 14-31.
- Brennan, S. (1999). Recent work in feminist ethics. *Ethics*. 109(4): 858-893.
- Brewer, J.D. (2000). *Ethnography*. NY: Open University Press.
- Britton, D. M. (2000). The epistemology of the gendered organizations. *Gender & Society*, 14(3): 418-434.
- Brown M. N. ve Smith M. A. (2008). Mobbing in the workplace: the latest illustration of pervasive individualism in american law. *Employee Rights And Employment Policy Journal*. 12: 131-161.
- Brewster, K. L., ve I. Padavic (2000). Change in gender-ideology, 1977-1996: The Contributions of intra-cohort change and population turnover. *Journal of Marriage & the Family*, 62(2): 477-487.
- Buckley, R.M., D.S. Wiese ve M.G. Harvey. (1998). An investigation into the dimensions of unethical behavior. *Journal of Education for Business*. 73(5): 284-290.
- Budak, G., H. Z. Doğan ve H. Harlak (1991). Çalışan kadınların sorunları: bir toplumsal değişme aracı. *Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı*, 1(1): 85-94.
- Bulutay, T. (2000). Characteristic, dimensions and general trend of women's employment. *Employment of Women*, Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, 1-62.

- Burgess, R. G. (1982). *Field research: a source book and field manual*. London: Allen&Unwin.
- Burton, B. K. ve C. P. Dunn. (1996). Feminist ethics as moral grounding for stakeholder theory. *Business Ethics Quarterly*. 6(2):133-147.
- Calas, M.R. ve Smircich, L. (1993). Dangerous liaisons: the feminine-in-management meets globalization. *Business Horizons*. 36(2):74-81.
- Carless, S. A. (1998). Gender differences in transformational leadership: an examination of superior, leader and subordinate perspectives. *Sex Roles*, 23(7/8):413-419.
- Certo, Samuel C. (1992). *Modern management quality, ethics and the global environment*, Allyn and Bacon, 5th Edition
- Cevizci, A. (1997). *Felsefe sözlüğü*, Ankara: Ekin Yayınları, 2.Basım
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Chamallas, M. (1993). Writing about sexual harrasment: a guide to the literature. *Law Journal Library*.
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict: effects of gender, self efficacy and family background. *The Career Development Quarterly*. 54(3): 202-215.
- Ciulla, J. B. (2009). Leadreship and ethics of care. *Journal of Business Ethics*. 88: 3-4.
- Cockburn, C. (1988). The gendering jobs: workplace relations and the reproduction of sex segregation. *Gender Segregation at Work*. (Ed: Sylvia Walby), Philadelphia: Open University Press.
- Cohen, J., L. Pant ve D. Sharp. (1998). Are women held to a higher moral standard than men? Gender bias among university students. *Teaching Business Ethics*, 2: 197-209.
- Coles, F. S.(1986). Forced to quit: sexual harassment complaints and agency response. *Sex Roles*. 14: 81-95.
- Coole, D.H. (1988). *Women in political theory: from ancient misogyny to contemporary feminism*. Lynne Rienner Publisher.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: qualitative, quantitative and mixed method approaches*, Thousand Oak, CA: Sage Pub.
- Crosby, F. J. (1991). *Juggling*. New York: Free Press.
- Cullen, D. (1990). Career barriers: do we need more research?. *Journal of Business Ethics*, 9: 353-359

- Çaha, Ö. (1996). *Sivil kadın*. Ankara: Vadi.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31: 25-47.
- Çarıkçı, İ. H. ve Ö. Çelikkol (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9): 153-170.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. 1.bs. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Daft, R. L. (2000). *Management*. Orlando: The Dryden Press.
- Dalkıranoglu, T. (2006) Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi*.
- Dalley, A. (1992). *Inventing motherhood*. Burnett, London.
- Davenport, N., R. Distler Shwartz ve E.G. Pusell. (2005). *Mobbing: emotional abuse in the amerikan workplace*. Iowa: Civil Society Publishing, 3rd ed.
- DeLaat, J.(2007). *Gender in the workplace: a case study approach*. Second Edition edition. Sage Publications, Inc.
- deMarrais, K. B. ve Lapan, S. D. (Eds.) (2004). *Foundations of research: method of inquiry in education and the social sciences*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511): 45-49.
- Demir, Ö. ve M. Acar (1992). *Sosyal bilimler sözlüğü*. İstanbul: Ağaç Yayıncılık.
- Demirci, G. F. (1997). Eğitimde kadın. *Amme İdaresi Dergisi*. 24.
- Denzin, N. K. (1989). *Interpretive biography*, Qualitative Research Methods Series 17, A Sage University Press, Newbury Park, CA: Sage Pub., Inc.
- Derry, R. (2002). Feminist theory and business ethics. (ed. R. E. Frederic). *A compasion to business ethics*. Oxford: Blacwell Publishers.
- Dessler, G. (1998). *Management: leading people and organizations in 21st century*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., International Edition
- Dessler, G. (2006). *A framework for human resource management*. NJ: Pearson Praentice Hall. 4th ed.



- DeWalt K. M. ve B. R. DeWalt. (2001). *Participant observation: a guide for fieldworkers*. AltaMira Pres.
- DiQuinzo, P. ve I. M. Young. (1995). Reconciling equality to difference: caring (f)or justice for people with disabilities. *Hypatia*. 10: 1.
- Dobson, J. ve J. White. (1996). Toward the feminine firm: an extension to Thomas White. *Business Ethics Quarterly*. 5(3): 463-478.
- Dobson, J. (1996) The feminine firm: a comment. *Business Ethics Quarterly*. 6(2): 226-232.
- Donleavy, G. D. (2007). Care, contracts and Kohlberg. *International Review of Business Research Papers*. 3(1): 208-224.
- Donovan, J. (2007). *Feminist teori: Amerikan feminizminin entellektüel gelenekleri*. (Çev. Aksu Bora, Meltem Ağduk Gevrek ve Fevziye Sayılan). İstanbul: İletişim Yayınevi, 1. Basım.
- Doods, S. M., L. Frost, R. Fargetter ve W.E. Prior. (1996). Sexual harrasment. in *Ethical issues in business*. (Ed.: T. Donaldson ve P.H. Werhane), NJ: Prentice-Hall, 1996.
- Durakbaşı, A. ve Cindoğlu, D. (1996). *İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve işverenlerin kadın çalışanlara karşı tutumu: büro ve mağaza çalışanlarına derinlemesine bir bakış*, Yayınlanmamış rapor, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Dreher, G. F. (2003). Breaking the glass ceiling: The effects of sex ratios and work-life programs on female leadership at the top, *Human Relations*, 56: 541–562.
- Duroğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret Ayrımı: Bursa organize sanayi bölgesinde bir araştırma. *İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24: 61-76
- Ecevit, Y.(1993). Kadın girişimciliğin yaygınlaşmasına yönelik bir model önerisi. *Kadın Girişimciliği Özendirme ve Destekleme Paneli*. Haziran, Ankara.
- Ecevit, Y. (1995). Kentsel üretim sürecinde kadın emeğinin konumu ve değişen biçimleri. *1980'ler Türkiye'sinde kadın bakış açısından kadınlar*,(Der: Şirin Tekeli) İletişim Yayınları, 3.Baskı, 117-128.
- Ecevit, Y. (1998). Türkiye'de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi. *75 Yılda kadınlar ve erkekler içinde*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Edles, L. D. (2006). *Uygulamalı kültürel sosyoloji*. (Çev. Cumhuriyet Atay). 1. bs. İstanbul: Babil.

- Elmacı, N. (1996). Poligami; çok eşli evlilikler. *Türkiye’de kadın olmak*. (Haz. N. Arat) İstanbul: Say Yayınları, 79-125.
- Emerson, R. M., R. I. Fretz ve Linda L. Shaw. (1995). *Writing ethnographic fieldnotes*. USA: University of Chocago Pres.
- Engster, D. (2005). Rethinking care theory: the practice and obligation to care. *Hypatia*, 20(3): 50–74.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi (Arfor Taşıma Hizmetleri A.Ş.’de Bir Uygulama). *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13: 204-218
- Esen, Y. ve M. T. Bağlı (2002). İlköğretim ders kitaplarındaki kadın ve erkek resimlerine ilişkin bir inceleme. *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2): 143-154.
- Evans, J. (1986). An overview of the problem for feminist political theorists. (Ed. J. Evans) *Feminism and political theory*. London: Sage Publications, 1-17.
- Eyüboğlu, D. (1999). *Kadın işgücünün değerlendirilmesinde yetersizlikler*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yayın No.637.
- Eyüboğlu A., Ş. Özar, H. Tufan Tanrıöver (2000). *Kentlerde kadınların iş yaşamına katılım sorunlarının sosyo-ekonomik ve kültürel boyutları*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Ferguson, J. (1990). *The anti-politics machine “development” deopiliticization and bureaucreatic power in Lesotho*. NY: Cambridge University Press.
- Ferree, M. M. (1990). Beyond separete spheres: feminism and family research. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 866-884.
- Ferrel, O.C. ve J. Fraedrich (1994): *Business ethics: ethical decision making and cases*, USA: Houghton Mifflin Company, 2nd Edition
- Fetterman, D. M. (1997). *Ethnography: step by step*. Sage Publications, Inc. 2th edition.
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: violence against women in the workplace. *American Psychologist*. 48: 1070- 1076.
- Fletcher, J. K. (2005). Gender perspectives on work and personal life research. *Work, family, healt and well-being*. (Ed: S. M. Bianchi, L. M. Casper ve R. B. King). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Folbre, N. (2001). *The invisible heart: economics and family values*. The New Press: New York.
- Freedman, J. (2001). *Feminism*. Buckingham: Open University Press.
- Friedan, B. (1983). *Kadınlığın gizemi: kadınlar için yeni bir dönem başlatan kitap*. (Çev. Tahire Mertoğlu). İstanbul: E Yayınları.
- Friedman, R. A. ve D. C. McDaniel. (1998). In the eye of the beholder: ethnography in the study of the work. (der. K. Whitfield ve G. Strauss). *Researching the world of work*. London: ILR Pres
- Friedman, S. D. ve J. H. Greenhaus (2000). *Work and family—allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Fullagar, C.J., M. Sverke, H.C. Sümer ve R. Slick. (2003). Managerial sex-role stereotyping: a cross cultural analysis. *International Journal of Cross Cultural Management*. 3(1): 93-107.
- Game, A. (1998). *Toplumsalın söküümü: yapıbozuncu bir sosyolojiye doğru*. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Gattens, M. (1991). *Feminism and philosophy: perspectives on difference and equality*. Indianapolis: Indiana University Press.
- Gerson, K. (1998). Gender and the future of the family: implications for the post industrial workplace. *Challenges for work and family in the twenty-first century* (Ed. D. Vannoy ve P. J. Dubeck), New York: Aldine de Gruyter, 11-22.
- Giddens, A. (2000) *Sosyoloji*, (Yay. Haz.: Hüseyin Özel ve Cemal Güzel), Ankara: Ayraç Yayınevi,
- Gilbert, J. A., B. An Stead ve J. M. Ivancevich. (1999). Diversity management: a new organizational paradigm. *Journal of Business Ethics*. 21(1).
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gordon, A. (1995). The work of corporate culture: diversity management. *Social Text*. 44: 3-30.
- Gökalp, N. (2003). Ekonomide güven faktörü. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2): 163-174.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10: 77-88.
- Greenhaus, J. H. ve G. N. Powell (2006). When work and family are allies: a theory

- of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1): 72-92.
- Gruber, J. E. (1992). The sexual harassment experiences of women in nontraditional jobs: results from cross-national research. *Proceedings of the First National Conference on Sex and Power Issues in the Workplace*. Bellevue, WA.
- Grunow, D. (2006). *Convergence, persistence and diversity in male and female careers: does context matter in an era of globalization? : a comparison of gendered employment mobility patterns in West Germany and Denmark*, Opladen: B. Budrich.
- Gutek, B. A. (1985). *Sex and the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gutek, B.A., S. Searle ve L. Klepa (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict". *Journal of Applied Psychology*, 76: 560-568.
- Gülcan, S. (2004). İşletmelerde kadın-erkek ayrımcılığı ve cinsel taciz. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi*.
- Güldal, D. (2006). Kadın yöneticileri motive ve demotive eden faktörlerin tespitine yönelik bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi*.
- Güngör, S. (1999). Sağlık sektöründe cinsel taciz mağdur araştırması. *İÜ Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 1999.
- Günlük Şenesen, G., E. Pulhan ve Ş. Özar. (2000); *Kadın istihdamı için yeni perspektifler ve kadın işgücüne muhtemel talep*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Nisan.
- Haas, L. ve C. P. Hwang (2007) Gender and organizational culture: correlates of companies' responsiveness to fathers in Sweden, *Gender&Society*. 21(1): 52-79.
- Hammersley, M. and P. Atkinson. (1995). *Ethnography: principles in practice*. 2nd ed. London: Routledge.
- Harris-White, B. (2003). The political economy of disability and development: with special reference to India, working paper, conference on Staying Poor: Chronic Poverty and Development Policy. *Chronic Poverty Research Centre, University of Manchester*.
- Hartman, H. (1976). The historical roots of occupational segregation: capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. *Signs*, 1(3): 137-169.
- Held, V. (1990). Feminist transformations of moral theory. *Philosophy and Phenomenological Research*.

- Held, V. (1993). *Feminist morality: transforming culture society and politics*. University of Chicago Press: Chicago.
- Hill C. W.L. ve S. L. McShane. (2008). *Principles of management*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Hinman, L. M. (2003). *Ethics: a pluralistic approach to moral theory*. Belmont: Thomson and Wadsworth. 3<sup>rd</sup> ed.
- Hitt, W.D. (1990). *Ethics and leadership: putting theory into practice*. Colombus: Batelle Press.
- Hoel, H., Cooper, C. L., ve Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: the impact of organisational status. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10: 443–465.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Homiak, Marcia L. (1997): *Reclaiming the history of ethics: essays for John Rawls*, (Ed. Andrews Reath, Barbara Hermen ve Christine M. Korsgaard), New York: Cambridge University Press
- Holt, D. H. (1987). *Management: principles and practices*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Hultin, M. ve R. Szulkin (1999). Wages and unequal access to organizational power: an empirical test of gender discrimination. *Administrative Science Quarterly*, 44(3): 453-472.
- International Labour Organization (1998). Women in management: it's still lonely at the top. *World of Work Magazine*. 23.
- Işıklı, Ş. (2005). *Kadın ve felsefe*. İstanbul: Emre Yayınları.
- İlkaracan, İ. (1998). Doğu Anadolu'da kadın ve aile. *75. Yılında kadın ve erkekler*. Türk Tarih Vakfı Yayınları.
- İlkaracan, İ., L. Gülçür ve C. Arın. (1996). *Sıcak yuva masalı: aile içi şiddet ve cinsel taciz*. İstanbul: Metis Yayınları.
- İnal, K. (1996). Sosyalist etik. *Gelecek*. 1/3, Kasım-Aralık.
- Itzin, C. and Newman, J. (Ed.) (1995) *Gender, culture, and organizational change: putting theory into practice*. London: Routledge Press.
- Jaggar, A. J. (1983). *Feminist politics and human nature*. NJ: Allenheld.

- Jaggar, A. J. (1991). Feminist ethics; project, problems prospects (Ed. C. Card) *Feminist ethics*. Lawrence, KS University Press of Kansas.
- Jaggar, A. J. (2000). Feminist ethics. (Ed: L.Becker ve C.Becker). *Encyclopedia of ethics*. New York: Garland Press. 362-364.
- Johnson, B. R. (1997). Examining the validity structure of qualitative research. *Education*, 118(3): 282-292.
- Johnson, B. ve L. Christensen (2004). *Educational research: quantitative, qualitative and mixed approaches*, USA: Pearson Education Inc., Second Ed.
- Jorgensen, D. L. (1989). *Participant observation: a methodology for human studies*, Applied Research Method Series Vol.15, Newbury Park, CA: Sage Pub.
- Judge, T. A., R. Ilies ve B. A. Scott (2006). Work-family conflict and emotions: effects at work and at home. *Personnel Pscyhology*, 59(4): 779-814.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1998). *Türkiye’de kadının statüsü: kültürlerarası perspektifler*. 75. Yılda Kadınlar ve Erkekler. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 143-154.
- Kahn, W. A. (1990). Toward an agenda for business ethics research. *Academy of Management Review*, 15: 311-328.
- Kalaycıoğlu, E ve B. Toprak.(2004). *İş Yaşamı, üst yönetim ve siyasette kadın*. TESEV Yayınları: İstanbul.
- Kallaus, N. F. ve L. Keeling. (1992). *Administrative office management*, Cincinaty: South Western Co.
- Kalof, L., A. Dan ve T. Dietz (2008). *Essetials of social research*. NY: Open University Press.
- Kandal, T. (1988). *The women question in classical sociological theory*. Gainesville: University Press of Florida.
- Kandiyoti, D. (1997). *Cariyeler, bacılar, yurttaşlar*. (Çev. Aksu Bora ve diğerleri), İstanbul: Metis Yayınları.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books Inc.,U.S.
- Karasar, N. (1991). *Bilimsel araştırmalar yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. 4. bs. Ankara.
- Kardam, F. ve G. Toksöz. (2004). Gender based discrimination at work in Turkey: a cross-sectoral overview. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(4): 151-172.

- Kark, R. (2004). The transformational leader: who is (s)he? A feminist perspective. *Journal of Organizational Change Management*. 17-2.
- Kayaalp, Y. R. (1998). *Avrupa birliği hukukunda kadın-erkek ücret eşitsizliği*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Kazami, F. (2004). Toplumsal cinsiyet, İslam ve politika. (çev. D. Özpolat). *Ankara Üniversitesi Dergisi*. 53: 1.
- Kazgan, G. (1982). *Türk ekonomisinde kadınların işgücüne katılması, mesleki dağılımı, eğitim durumu ve sosyo-ekonomik statüsü*. (Der. N. Abadan-Unat). İstanbul: Kent Basım Evi.
- Keleş, R. ve C. Hamamcı. (2002). *Çevrebilim*. Ankara: İmge Kitabevi. 4.Baskı.
- Key, S. (1999). Organizational ethical culture: real or imagined? *Journal of Business Ethics*. 20: 217-225.
- Kirel, Ç. (2008). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 317-334.
- Kirel, Ç ve İ. Oruç (2010). Volunteerism and gender in terms of ethics of care. *18<sup>th</sup> Annual International Conference*, San Francisco: CA/USA,
- King, A. (1998). *Kültür, küreselleşme ve dünya sistemi*. (Çev. Gülcan Seçkin, Ümit Hüsrev Yolsal). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 1. Basım.
- Kitcharoen, P. (2007). An ethnography of restaurant workers: Thai women in England. *Asian and Pacific Migration Journal*, 16(4): 555-577.
- Küçükalp, D. (2010). Efendi-köle ahlakı vs. efendi köle diyalektiği, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1): 53-63.
- Kocacık F. ve V. B. Gökkaya (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1): 195-219.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basın Yayım Dağıtım A.Ş., 10. Bası.
- Koçtürk, T. (1992). *A matter of honour: experiences of Turkish women immigrants*. Atlantic Highlands, NJ: Humanities Press International.
- Koehn, D. (1998). *Rethinking feminist ethics: care, trust and empathy*. Routledge.
- Kondo, D. K. (1990). *Crafting selves: power, gender, and discourses of identity in a Japanese workplace*. University Of Chicago Pres.

- Koptagel-İlal, G. (1995). Toplumsal değişim içinde Türk kadınının psiko-sosyal kimliği. *Türkiye'de kadın olgusu* (Ed: Necla Arat), Say Yay. 97-113.
- Koray, M. (1993). *Türkiye'de kadınlar, yeni yüzyıl, Türkiye'nin sorunları dizisi 4*.
- Koray, M., S. Demirbilek ve T. Demirbilek. (1999). *Gıda iş kolunda çalışan kadınların koşulları ve geleceği*, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset.
- Koray, M. (2000). *Sosyal politika*, Bursa: Ezgi Kitabevi yayınları.
- Kottak, C. P. (2008). *Antropoloji: insan çeşitliliğine bir bakış*. (Çev. S. Altunek vd.), Ankara: Ütopya Yayınları.
- Kreie J. ve T. P. Cronan. (1998). How men and women view ethics. *Association for Computing Machinery. Communications of the ACM*. 41(9): 70-76.
- Lazear, E. P. ve S. Rosen (1990). Male-female wage differentials in job ladders. *Journal of Labor Economics*, 8: 106-23.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5: 165–184.
- Lewis, S. and Cooper, C. (1999) The work-family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4: 382–393.
- Lim, S. Ve L. M. Cortine. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harrasment. *Journal of Applied Psychology*. 90(3): 483-496.
- Loo, R. (2003). Are women more ethical than men?. *Women In Management Review*, 18(4).
- Lordoğlu, K. (2006). Bir sanayi kentinin işgücü profili. *Bölgesel kalkınma ve politikalar*. (Der. F. A. Arı), İstanbul: Derin Yayınları, 305-349.
- MacDermid, S.M. (2005). (Re)Considering conflict between work and family. *Work and life integration: organizational, cultural, and individual perspectives*. (Ed: E. E. Kossek ve S. J. Lambert), NJ: Erlbaum, 19-40.
- Machin, D. (2002). *Ethnographic research for media studies*. Great Britain: Arnold Publisher.
- Machold, S., P. K. Ahmed ve S. S. Farquhar (2008). Corporate governance and feminist ethics. *Journal of Business Ethics*. 81: 665-678.



- Machold, S. (2004). Corporate governance and feminist ethics. *Working Paper Series*. WP003/04, 1363-6839.
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press.
- MacIntosh, J., J. Wuest, M. M. Gray ve S. Aldous. (2010). Effects of workplace bullying on how women work. *Western Journal of Nursing Research*. 32(7): 910-931.
- Macpherson, D. A. ve B. T. Hirsh (1995). Wages and gender composition: why do women's jobs pay less?. *Journal of Labor Economics*, 13(3): 426-471.
- Maier, M. (1992). Evolving paradigms of management in organizations. *Journal of Management Systems*, 4: 29-45.
- Maier, M. (1997). Gender equity, organizational transformation and challenger. *Journal of Business Ethics*, 16(9): 943-962.
- Marks, S. R., T. L. Hudson, E. M. Johnson ve S. M. Macdermid (2001). Role balance among white married couples. *Journal of Marriage and the Family*, 63: 1083-1098.
- Marks, S. R. ve S. M. MacDermid (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58: 417-432.
- Massey, D.B. (1989). Reflection on the debate: thoughts on feminism, Marxism and theory. *Environment and Planning*. A.21: 692-697.
- Maxwell, J. A. (1992). Understanding validity in qualitative research. *Harvard Educational Review*, 62(3): 279-300.
- Mc Hugh, F. (1992). *İş ahlakı*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- McKinnon S., K. R. Chávez ve D. Way. (2007). Toward a healthy dialogue: a further consideration of ethics for feminist ethnography. *Kaleidoscope*. 6: 1-20.
- McNamara, C. (2009). Genel guidelines for conducting interviews. Erişim 2010, <http://managementhelp.org/evaluation/interview.htm>
- Meagher, G.ve N. Parton. (2004). Modernizing social work and the ethic of care. *Social Work&Society*, 2-1: 10-27.
- Michel, A.(1993). *Feminizm*. (Çev. Şirin Tekeli). İstanbul: İletişim Yayınları, 1. Basım.
- Mies, M. (1988). *Women, the last colony*. (Mies, M., V. Bennhodt-Thomsen ve C. Von Verlhof içinde). Zed Books, London.
- Miles, M. B. Ve A. M. Huberman (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. CA: Sage Publications, 2<sup>nd</sup> ed.

- Mills, A.J. (1996) Corporate image, gendered subjects and the company newsletter –the changing faces of British Airways. (Ed. Palmer, G. and Clegg, S.) *Constituting management: markets, meanings and identities*, pp. 191–211. Berlin: de Gruyter.
- Mills, J.C. ve A. J. Mills (2000). Rules, sensemaking, formative, context, and discourse in the gendering of organizational culture. (Ed: N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom ve M. F. Peterson). *Handbook of organizational culture & climate*. Thousand Oaks, Ca: Sage, 55-70.
- Mills, Albert J. (2002). Studying the gendering of organizational culture over time: concerns, issues and strategies. *Gender, Work and Organizations*. 9(3): 286-307.
- Moen, P. (1992). *Women's two roles: a contemporary dilemma*. New York: Auburn House.
- Moen, P., J. Robison ve D. Dempster-McClain (1995). Caregiving and women's well-being: a life course approach. *Journal of Health and Social Behavior*, 36: 259-273.
- Moen, P. ve Y. Yu (2000). Effective work/life strategies: working couples, work conditions, gender, and life quality. *Social Problems*, 47: 291–326.
- Mui, A. (1992). Caregiver strain among black and white daughter caregivers: a role theory perspectives. *Gerontologist*. 32: 203-221.
- Negahandy, A. R. (1987). *International management*, Massachuset: Allyn and Buckland Press.
- Newbury, D. (2001). Diaries and fieldnotes in the research process. *Research Issues in Art Design and Media*. 1, 1474-2365, 2001.  
[http://wordsinspace.net/course\\_meterial/mrm/mrmreadings/raidmIssue1.pdf](http://wordsinspace.net/course_meterial/mrm/mrmreadings/raidmIssue1.pdf) Erişim 27.04.2008
- Neuman, W. L. (2003). *Social research methods. qualitative and qualitative approaches*, USA: Pearson Education , Inc.
- Nicholson, P. (1996). *Gender, power and organization: a psychological perspective*. New York: Routledge.
- Nobbis, N. (2005). Feminist ethics without feminist ethical theory. *Philisophy Documentation Center*, 213-225.
- Noddings, N. (1984). *Caring, a feminist approach to ethics and moral education*. Berkeley: University of California Press.
- Nutall, J (1997). *Ahlak üzerine tartışmalar*. (Çev. Abdullah Yılmaz), İstanbul: Ayrıntı Yayınları. 1.Baskı.

- Okcan, N. ve O. Bakır (2010). İşletmenin ve işin gereği taşeronlaşma: taşron Cumhuriyetine doğru. *Çalışma ve Toplum*, 4: 55-74.
- Oktik, N. (2003). Köy, kasaba ve kentte kadın olmak: Muğla bölgesinde kadının değişen konumu. *Kadın yaşantıları*. (Yay. Haz. A. Yaraman) İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Olsson, S. ve R. Walker, (2004) The women and the boys: patterns of identification and differentiation in senior women executives' representations of career identity, *Women In Management Review*, 19(5): 244 – 251.
- Ollenburger, J. C. ve H. A. Moore. (1992). *A sociology of women: the intersection of patriarchy, capitalism and colonization*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- O'Neil, J. (2003). The gender gap in wages, Circa 2000. *The American Economic Review*, 93(2): 309-314.
- O'Reily, K. (2005). *Ethnographic methods*. NY: Routledge.
- Öğüt, A. (2006), Türkiye’de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: cam tavan sendromu, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1): 58.
- Ömür, S. (1998). Çatışma yönetiminde uluslararası kültürel farklılıkların etkisi ve bir anket çalışması, Eskişehir: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Özar, S. (2000). *Kentlerde kadınların iş yaşamına katılım sorunlarının sosyo-ekonomik ve kültürel boyutları*, Ankara: KSSGM Yayınları
- Özarallı, N. ve Torun A. (2007). Çalışanlara uygulanan zorbalığın mağdurların kişilik özellikleri, negatif duygular ve işten ayrılma niyetleriyle ilişkisi üzerine bir araştırma. Sakarya: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Özbay, F. (1998). Türkiye’de aile ve hane yapısı: dün, bugün, yarın”. *75. Yılda kadınlar ve erkekler*. İstanbul Tarih Vakfı Yayınları, 155-172.
- Özçatal, E. Ö. (2009). Tokat emek piyasasında kadın işgücünün konumunun toplumsal cinsiyet perspektifinden analizi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1: 54-74.
- Özdevecioğlu, M. ve M. S. Aksoy. (2005). Organizasyonlarda sabotaj: türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(1): 95-109.
- Özer, M. ve K. Biçerli (2003). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1): 55-85.
- Özkalp, E. ve Z. Sungur (1997): Esnek üretim sistemleri ve post-fordist yaklaşımlar, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1-2): 415-430.

- Özkalp, E. (2008). *Sosyolojiye giriş*. Bursa: Ekin Yayınevi, 16. Baskı.
- Özkalp, E. Ve A. Ç. Kırel (2010). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi, 4. Baskı.
- Özkan, G. S. ve B. Özkan. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1: 91-104.
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. *Çalışma ve Toplum*. 2: 15-23.
- Paine, L. S. (1997). *Leadership, ethics and organizational integrity: a strategic perspective*. Chicago: Times Mirror Higgen Education Group.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4): 1217-1230.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 3rd ed.
- Padavic, I. ve B. Reskin (2002). *Women and men at work*, Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press, 2<sup>nd</sup> ed.
- Payne, G. ve J. Payne. (2004). *Key concepts in social research*. London: SAGE Publications.
- Philips, R., R. E. Freeman ve A. C. Wicks (2003). What stakeholder theory is not. *Business Ethics Quarterly*. 13(4): 479-502.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe giriş*. (Çev. V. Ataman ve G. Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 1.Basım.
- Pines, A. M. (1989). *The juggler working women*. Tel Aviv, Israel: Am Oved.
- Pittman, J. F. (1994). Work/family fit as a mediator of work factors on marital tension: evidence from interface of Greedy Institutions. *Human Relations*, 47: 417-427.
- Porter, E. (1999). *Feminist perspectives on ethics*. Longman.
- Post, J. E., A. T. Lawrence ve J. Weber. (1999). *Business and society: corporate strategy, public policy, ethics*. India: Irwin, McGraw-Hill. Ninth Edition.
- Powell, G. (1993). *Women and men in management*. Newbury Park/CA: Sage Publications.
- Quak, S. M. ve B. H. Kleiner.(2001). New developments concerning discrimination and harassment in the workplace *The International Journal of Sociology and Social Policy*. 21(8-10): 83-91.
- Raabe, P.H. (1996), Constructing pluralistic work and career arrangements, (Ed. Lewis, S.L.J.), *The Work-Family Challenge*, Sage, London, pp. 128-41.

- Ramazanoğlu, C. (1989). Improving on sociology: the Pproblems of taking a feminist standpoint. *Sociology*. 23(3): 427-442.
- Ramazanoğlu, C. (1998). *Feminizm ve ezilmenin çelişkileri*. Pencere Yayınları: İstanbul.
- Rayburn J.M. ve L.G. Rayburn. (1996). Relationship between Machiavellianism and type a personality and ethical orientation. *Journal of Business Ethics*. 15: 1209-1219.
- Rosenstand, N. (2003). *The moral of the story: an introduction to ethics*. McGraw-Hill Higher Education.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*. 80 (Whole No. 609).
- Ruegger, D. ve E. W. King.(1992). A study of the effect of age and gender upon student business ethics. *Journal of Business Ethics*. 11: 179–186.
- Ryan, B. (1992). *Feminism and the women's movements: dynamics of change in social ideology and activism*. NY: Routledge, Chapman and Hall, Inc.
- Sakallı-Uğurlu N. ve Beydoğan B. (2002). Turkish college students' attitudes toward women managers: the effects of patriarchy, sexism, and gender Differences. *The Journal of Psychology*. 136(1): 647-656.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*. 56(10): 1213-1232.
- Sayılan, F. (2001). Yetişkin eğitimi bağlamında işçi eğitimi üç işçi sendikasında etnografik örnek olay incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi*.
- Scaltas, P. W. (1992). Virtue without gender in Socrates. *Hypatia*. 7(3): 126-137.
- Shea, G. F. (1988). *Practical ethics*, New York: AMA Management Briefing
- Schneider, K. T., ve S. Swan. (1994). Job-related, psychological, and health-related outcomes of sexual harassment. *Symposium on Sexual Harassment at the Society of Industrial and Organizational Psychology*, Nashville, TN.
- Schneider, K. T., S. Swan ve L. F. Fitzgerald. (1997). Jobrelated and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology*, 82: 401-415.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Management*. 4'th ed. USA: John Wiley & Sons Inc.

- Schminke, M. ve M. L. Ambrose. (1997). Asymmetric perceptions of ethical frameworks of men and women in business and Nonbusiness Settings. *Journal of Business Ethics*, 16(7): 719-729.
- Schatzman, L. ve A. L. Strauss (1973). *Field research: strategies for a natural society*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Schwartzman, H. B. (1992-1993). *Ethnography in organizations*. Qualitative Research Methods Series 27, A Sage University Paper, USA: Sage Publication.
- Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4: 27-60.
- Serter, N.( 1994). *Türkiye'nin toplumsal yapısı*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Sevenhuijsen, S. (1998). *Citizenship and ethics of care: feminist consideration on justice, morality and politics*. London: Routledge.
- Shaw, W. H. (1991). *Business ethics*, California: Wadsworth Pub.
- Sharrock, W. ve J. A. Hughes (2004). Ethnography in the workplace: remarks on its theoretical bases. <file:///C:/Documents%20and%20Settings/MM/Ambiente%2...r%20le%20net/Ethnography%20in%20the%20Workplace.htm> (1 of 21)17-02-2004 23:07:59
- Scherman Heyl, B. (2007). Ethnographic interviewing. *Handbook of ethnography*. (Ed. P. Atkinson, A. Coffey, S. Delamont, J. Lofland ve L. Lofland), 369-383.
- Shea, G. F. (1988). *Practical ethics*, New York: AMA Management Briefing.
- Sims, R. R. (1991): The institutionalization of organizational ethics *Journal of Business Ethics*, 10(7): 493-506
- Sims, R. L. (1999). The development of six ethical business dilemmas. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(4): 189-97.
- Simon, R. W. (1992). Parental role strains, saliance of parental identity, and gender differences in psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 33: 25-35.
- Sinclair, A. (1993): Approaches to organiztional culture and ethics, *Journal of Business Ethics*, 12(1): 63-73
- Sinclair, A. (1998). *Doing leadership differently- gender, power and sexuality in a changing business culture*. Melbourne: Melbourne University Press.

- Singhapakdi, A., S. J. Vitell ve G. R. Franke. (1999). Antecedents, consequences, and mediating effects of perceived moral intensity and personal moral philosophies. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 27(1): 19–36.
- Silvester, J., Anderson-Gough, F.M., Anderson, N.R. ve Mohamed, R. (2002). Locus of control, attributions and impression management in the selection interview. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75: 59-76.
- Skoe, E. E. (1993). The ethic of care interview manual. *Unpublished Manuscript*. University of Oslo: Oslo.
- Slote, M. (2007). *The ethics of care and empathy*. Routledge.
- Smith, R. B. (1993). The paradox of gender voting: An exploratory analysis. *Quality & Quantity*. 27(3): 271-289.
- Smith V. (1997). “Ethnography Bound: Taking Stock of Organizational Case Studies” *Qualitative Sociology*, 20: 425-435.
- Smith, V. (2007). Ethnographies of work and work of ethnographers. *Handbook of ethnography*. (Ed. P. Atkinson, A. Coffey, S. Delamont, J. Lofland ve L. Lofland), 220-233.
- Solmaz, B. (2006). Söylenti ve Dedikodu Yönetimi. [www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos\\_mak/makaleler/Başak%20SOLMAZ/SOLMAZ,%20Başak.pdf](http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Başak%20SOLMAZ/SOLMAZ,%20Başak.pdf)
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1. Baskı.
- Soyşekerci, S. (2006) Cinsiyet ayrımcılığı olarak üstün erillik olgusunun aile işletmelerindeki etkisi: kuramsal bir bakış. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2/2): 1-26
- Soyşekerci, S. ve H. Yılmaz. (2007). Cinsiyet ayrımcılığı olarak üstün erillik (hyper-masculinity) olgusunun Türkiye’de aile işletmeleri bağlamında araştırılması. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*. 7(1): 2-10.
- Sterba, J. P. (2000). *Ethics: classical western text in feminist and multicultural perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Stoddard, M. ve S. R. Madsen (2007). Toward an understanding of the link between work-family enrichment and individual health. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9: 2-15.

- Stone, A. (2007). *An introduction to feminist philosophy*. Polity Press.
- Sungur, Z. (2009). *Türkiye'nin toplumsal yapısı*. (ed. Z. Sungur). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1.Ünite, 1-24.
- Şenel, S. (1989). Yönetimde kadın ve kadın yöneticilerin sorunları. *Anadolu Ün. Afyon İ.İ.B.F. Dergisi* (15. Kuruluş Yılı Armağanı) .
- Şişman, M. (2002): *Örgütler ve kültürler*, Ankara: Pegem Yayıncılık, 1.Baskı
- Tanilli, S. (2006). *Ne olursa olsun savaşıyorlar: kadın sorununun neresindeyiz?*. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Tansel, A. (2000). Economic development and female labor force participation in Turkey: time-series evidence and cross-province estimates. *Employment of Women*, Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, 111-154.
- Temel, A., M. Yakın, ve S. Misci. (2006). Örgütsel cinsiyetlerin örgütsel davranışa yansımaları. *Yönetim ve Ekonomi*. 13(1): 27-37.
- Tezcan, M. (1999). Ülkemizde aile içi töre ya da namus cinayetleri. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 21-27.
- Tierney, E. P. (1997): *İş ahlakı*, (Çev. Günhan Günay), İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret Ltd. Şti., 1.Basım
- Timuçin, A. (1994). *Felsefe sözlüğü*. İstanbul: İnsancıl Yayınları, 1.Baskı.
- Toker, Y. (2003). Individual differences factors affecting workplace sexual harassment perceptions. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi*.
- Toksöz, G. ve S. Erdoğan (1998); *Sendikacı kadın kimliği*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Toksöz, G. (2007) *Türkiye'de kadın istihdamı durumu raporu*, ILO, Ankara.
- Tong, R. P. (2006). *Feminist düşünce*. (Çev. Z. Çilingirlioğlu). İstanbul: Gündoğan Yayınları.
- Tong, R. P. (1992). *Feminist thought: a comprehensive introduction*. Rotledge.
- Traaen, T. J. (2000). *A matter of ethics: facing the fear of doing the right thing*, Connecticut: Ja. Press Inc.
- Trevino, L.K. ve B. Victor. (1992). Peer reporting of unethical behavior: a social context perspective. *Academy of Management Journal*. 35(1): 38-64.
- Tronto, J. (1993). *Moral boundaries*. New York: Routledge.
- Tsakilis, J. ve M. Ortiz-Buofina. (1990). Ethical beliefs' differences of males and females. *Journal of Business Ethics*. 9(6): 509-517.



- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. Barış Yayınları. İstanbul.
- TÜSİAD (2002). *Türkiye’de işgücü piyasası ve işsizlik*. TÜSİAD, Yayın No: TÜSİAD-T/2002/ 12–354, Ankara.
- Tzeng, R. (2006). Gender issues and family concerns for women with international careers: female expatriates in Western multinational corporations in Taiwan. *Women in Management Review*, 21(5): 376-392.
- Urhan, B. (2009). Görünmezlerin görünür olma mücadeleleri: çalışan kadın örgütlenmeleri. *Çalışma ve Toplum*, 2: 83-110.
- Urhan, B. ve N. Etiler (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum*, 29: 191-216.
- Üşür, S. (1995). İslamcı kadınların yaşam alanı: tepkisel indirgemecilik Mi?. *Türkiye’de kadın olgusu: kadın gerçekliğine yeni yaklaşımlar*. (Haz. N. Arat). İstanbul: Say Yayınları, 127-147.
- Vassilieva, M. (2002). Türkiye ve Yakut-Sakha Cumhuriyetlerinde iş yerinde cinsel tacizin algılanması: kültürlerarası bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi*.
- Velasques, M.G. (1982, 2002). *Business ethics: concepts and cases*, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Vallance, E. (1995). *Business ethics at work*, Great Britain: Cambridge University Press.
- Vatandaş, C. (2003). *Aile ve şiddet: Türkiye’de eşler arası şiddet*. Ankara: Uyum Ajans, 1.Baskı.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50: 749-761.
- Voydanoff, P. (2002). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4): 822-836.
- Weaver, G. R. ve L. K. Trevino (2001). The role of human resources in ethics/compliance management. A fairness perspective. *Human Resource Management Review*. 11, 113-134.
- Wajcman, J. (1999). *Woman and men in corporate management*. Cambridge: Allen&Unwin.
- Walker, M. U. (1998). *Moral understandings*. New York: Routledge (2000 second edition version).

- Wasti, S.A., M.E. Bergman, T.M. Glomb ve F. Drasgow. (2000). Test of the cross cultural generalizability of a model of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5): 766–778.
- White, T. (1992). Business ethics and Carol Gilligan's 'Two Voices'. *Business Ethics Quarterly*, 2-1: 51–61.
- White, T. I. (1998). Sexual harassment: Trust and ethic of care. *Business and Society Review*. 100/101: 9-20.
- White, J. (1999). Ethical comportment in organization: a synthesis of the feminist ethics of care and Buddhist ethics of Compassion. *International Journal of Value-Based Management*. 12: 109-128.
- Wicks, A.C., D. R. Gilbert ve R. E. Freeman. (1994). A feminist reinterpretation of stakeholder concept. *Business Ethics Quarterly*. 4(4): 475-497.
- Williams, C.L., P.A. Guiffre ve K. Dellinger. (1999). Sexuality in the workplace: organizational control, sexual harassment and pursuit of pleasure. *Annual Rev. Soc.* 25: 73-93.
- Wirth, L. (2001). Breaking women in management: closer break thorough the glass ceiling. *Women gender and work*. (ed. M. Fehherlof Louti). Geneva: International Labour Office
- Wood, J. T. (1994). *Who cares? Women care and culture*. Southern Illinois University Press.
- Yang, Y., C. C. Chen, j. Choi ve Y. Zou (2000). Sources of work-family conflict: a sino-U.S. comparison of the effects of work and family Demands. *The Academy of Management Journal*, 43(1): 113-123.
- Yeşilmen, N. (2006). Kadın istihdamını arttırmada eğitimin rolü. *İşveren Dergisi*. Ocak Sayısı: 40-42.
- Yıldırım, A., H. Şimşek. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin, 5. Bs.
- Yirmibeşoğlu, G. (2008). Turkish women in trade union leadership. *Ekonomik Yaklaşım*, 19(69): 67-88.
- Yücesan-Özdemir, G. (2010). Despotik emek rejimi olarak taşeron çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 4: 35-50.

Zel, U. (2002). İş arenasında kadın yöneticilerin algılanması ve kraliçe arı sendromu. *Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Dergisi*. Haziran, 39-48.

#### İnternet Kaynakları:

<http://www.tdk.gov.tr/TR/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAA6AA849816B2EF4376734BED947CDE&Kelime=k%c3%bclt%c3%bcr>, Erişim 29.03.2008

<http://fhdafiles.fhda.edu/downloads/diversity/Def.ofSexualHar.pdf>, Erişim 6.12.2010

[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov), Erişim 6.12.2010

[http://www.marka.org.tr/uploaded/file/kocaeli\\_yatirim\\_ortami\\_ozet.pdf](http://www.marka.org.tr/uploaded/file/kocaeli_yatirim_ortami_ozet.pdf), Erişim 12 Ağustos 2011

<http://www.kosano.org.tr/tr/KocaeliveSanayi/KocaelindeSanayi/OrganizeveDuzenliSanayiYapilanmasi.aspx>, Erişim 12 Ağustos 2011

<http://www.kosano.org.tr/tr/KocaeliveSanayi/KocaelindeSanayi/KocaeliSanayii.aspx>, Erişim 12 Ağustos 2011

<http://www.marka.org.tr/kocaeli.asp>, Erişim 12 Ağustos 2011

<http://petrol-is.org.tr/haber/hayat-kimya-81-isciyi-kapinin-onune-koydu-457>, Erişim 13 Ağustos 2011

[www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt\\_id=41](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=41), Erişim 19.04.2011

[www.tuik.gov.tr, tuikapp.tuik.gov.tr/nufusapp/idari.zul?](http://www.tuik.gov.tr/tuikapp.tuik.gov.tr/nufusapp/idari.zul?) Erişim: 20.07.2011

[www.tuik.gov.tr, Tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul](http://www.tuik.gov.tr/Tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul), Erişim: 15.07.2011

[www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr), Hanehalkı İşgücü Araştırması 2011 Nisan Dönemi Sonuçları (Mart, Nisan, Mayıs 2011), Haber Bülteni, 149, 15 Temmuz 2011.