



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Ekin PAR

TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA İŞ-AİLE ÇATIŞMASI:
KADIN KABİN MEMURLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Ekin PAR

TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA İŞ-AİLE ÇATIŞMASI:
KADIN KABİN MEMURLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Danışman

Prof. Dr. Şerife Gözde YİRMİBEŞOĞLU

Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

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

Başkan	: Doç.Dr.Seyhan AKSOY	(İmza)
Üye (Danışmanı)	: Prof. Dr. Şerife Gözde YİRMİBEŞOĞLU	(İmza)
Üye	: Doç.Dr.Tülin SEPETCİ	(İmza)

Tez Başlığı: Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İş-Aile Çatışması: Kadın Kabin Memurlarına Yönelik Bir Araştırma

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

Tez Savunma Tarihi : 22/09/2023

Mezuniyet Tarihi : 02/11/2023

(İmza)
Prof. Dr. Engin KARADAĞ
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İş-Aile Çatışması: Kadın Kabin Memurlarına Yönelik Bir Araştırma” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Ekin PAR



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Ekin PAR
Öğrenci Numarası	20195246001
Anabilim Dalı	Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Şerife Gözde YİRMİBEŞOĞLU
Yüksek Lisans Tez Başlığı	Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İş-Aile Çatışması: Kadın Kabin Memurlarına Yönelik Bir Araştırma
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2200881994
Rapor Tarihi	19.10.2023
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: % 6 Alıntılar dahil: % 13
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 106 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. Danışman Öğretim Üyesi Unvanı, Adı-Soyadı Prof. Dr. Şerife Gözde YİRMİBEŞOĞLU İmza	

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.1. Toplumsal Cinsiyet İle İlgili Tanımlar Ve Kavramlar	3
1.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet	3
1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini	5
1.1.3. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı	6
1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Nedenleri	7
1.3. Çalışma Hayatında Kadın	8
1.3.1. Mobbing	11
1.3.2. Cinsel Taciz	13
1.4. Feminist Kuramlar	14
1.5. İş-Aile Çatışması.....	18
1.5.1. İş Aile Çatışmasının Türleri.....	19
1.5.1.1. Zaman Esaslı Çatışma	19
1.5.1.2. Gerginlik Esaslı Çatışma	20
1.5.1.3. Davranış Esaslı Çatışma	20
1.5.2. İş-Aile Çatışması Kuramları.....	20
1.5.2.1. Akılcı Bakış Açısı Teorisi.....	21
1.5.2.2. Çatışma Kuramı.....	21
1.5.2.3. Telafi Kuramı	21
1.5.2.4. Taşma Kuramı	21
1.5.2.5. Rol Kuramı	22
1.5.3. İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler.....	22
1.5.3.1. Bireysel Faktörler	22
1.5.3.2. Aile ile İlgili Faktörler.....	24
1.5.3.3. İş İle İlgili Faktörler	25
1.5.4. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları.....	25

1.5.4.1.	Bireysel Sonuçlar	26
1.5.4.2.	Örgütsel Sonuçlar	26
1.5.4.3.	Ailesel Sonuçlar	26
1.5.5.	Duygusal Emek	27
1.5.5.1.	Hochschild Yaklaşımı.....	27
1.5.5.2.	Ashfor ve Hamprey Yaklaşımı	28
1.5.5.3.	Morris ve Feldman	29
1.5.5.4.	Grandey Yaklaşımı	30
1.5.6.	Duygusal Emegin Boyutları	30
1.5.7.	Duygusal Emegi Etkileyen Faktörler	31
1.5.7.1.	Bireysel Faktörler	31
1.5.7.2.	Örgütsel Faktörler.....	32

İKİNCİ BÖLÜM YÖNTEM

2.1.	Problem	34
2.2.	Araştırmanın Önemi.....	35
2.3.	Sınırlılıklar	35
2.4.	Amaç	36
2.5.	Yöntem.....	36
2.5.1.	Araştırma Modeli.....	37
2.5.2.	Verilerin Toplanması ve İncelenmesi.....	37
2.5.3.	Evren ve Örneklem.....	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

3.1.	Bulguların Değerlendirilmesi.....	40
3.1.1.	Çalışma Hayatının Anlamı ve Meslek Seçimi	40
3.1.2.	Mesleğin Olumlu ve Olumsuz Yönleri.....	45
3.1.2.1.	Mesleğin Olumlu Yönleri.....	45
3.1.2.2.	Mesleğin Olumsuz Yönleri	49
3.1.3.	Katılımcıların Toplumsal Cinsiyet Bağlamındaki Deneyimleri	51
3.1.3.1.	Cinsiyet Ayrımcılığı	52
3.1.3.2.	Mobbing	56
3.1.3.3.	Cinsel Taciz	61

3.1.4. İş-Aile Çatışması	67
SONUÇ	77
KAYNAKÇA	82
EK 1- GÖRÜŞME SORULARI	91
ÖZGEÇMİŞ	93



TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri	40
---	----



KISALTMALAR LİSTESİ

ICAO	: Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü
PBE	: Protective Breath Equipment
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı



ÖZET

Toplumsal cinsiyet rolleri akıl ve gücün erkeğin; duygusal olma, alttan alma iyi bakım verme gibi özelliklerin de kadının özellikleri olduğunu belirlemiştir. Bu sebeple kriz anlarında kadınların daha faydalı olabilecekleri düşüncesi bazı mesleklerin kadın işi olarak görülmesine yol açmıştır. Kabin memurluğu da yolcu ile birebir iletişim kurulan ve yolcu memnuniyetinin ön planda tutulduğu, kadının ise gerekli iletişimi sağlama konusunda daha iyi olacağı düşünülen ve toplumda kadın işi olarak algılanan mesleklerden biridir. Tüm bunların yanında kadınların ev içi sorumlulukları da devam etmektedir. İş-aile çatışması bireylerin iş hayatında ve aile hayatlarında üstlendikleri roller arasında denge sağlanamadığında yaşanmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri düşünüldüğünde kadınların iş-aile çatışması yaşaması daha sık rastlanılan bir durumdur.

Bu çalışmada özellikle toplumsal cinsiyet rolleri, ataerkil aile yapısı, iş-aile çatışması, kavramlarına değinilerek, kabin memurları kadınların tüm bu kavramlar bağlamında yaşadıkları sıkışıklık ve kendini var etmek için başvurduğu yöntemlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre kadınlar toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmiş olsa dahi ataerkil anlayış kadının hem iş hem aile hayatını olumsuz etkilemektedir. Kadınların iş hayatında hem erkekten hem kadından cinsiyetçi tavırlar gördüğü, iş hayatında cinsel tacize ve mobbinge maruz kaldığı, aile hayatının ise çalışma şartlarından ve getirdiklerinden olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir. Kabin memurluğu mesleğinin zorlu şartlar ve toplumsal cinsiyet bağlamında yaşanan olumsuz tecrübeler ile azalan tahammül seviyesinin aile hayatını olumsuz etkilediği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet, ataerkil aile yapısı, kabin memurluğu, iş-aile çatışması

ABSTRACT

**WORK-FAMILY CONFLICT IN THE CONTEXT OF GENDER: A STUDY ON
FEMALE CABIN CREW MEMBERS**

Social gender roles have determined that attributes such as reason and power are associated with men, while characteristics like being emotional, accommodating, and providing good care are associated with women. This is why the belief that women can be more beneficial in crisis situations has led to the perception of certain professions as "women's work." Cabin crew, a profession in which direct passenger communication and passenger satisfaction are paramount and where women are believed to excel in providing the necessary communication, is one of these professions considered as "women's work" in society. In addition to this, women continue to bear domestic responsibilities. Work-family conflict occurs when individuals cannot balance their roles in their work and family lives. When considering social gender roles, it is more common for women to experience work-family conflict.

This study aims to identify the constraints experienced by female cabin crew members within the context of all these concepts, especially social gender roles, patriarchal family structure, and work-family conflict, and the methods they resort to for self-preservation. According to the findings of the research, even if women are conscious of gender equality, the patriarchal understanding negatively affects both their work and family lives. It was determined that women face both sexist attitudes from both men and women in their professional lives, experience sexual harassment and mobbing in the workplace, and that their family lives are negatively affected by the working conditions and demands. It is understood that the challenging conditions of the cabin crew profession, along with negative experiences in the context of social gender, and reduced tolerance levels, adversely affect family life.

Keywords: Social gender, patriarchal family structure, cabin crew profession, work-family conflict.

TEŞEKKÜR

Tezin her aşamasında desteği ile beni yönlendiren ve desteğini esirmeyen danışmanım sayın Prof. Dr. Ş. Gözde Yirmibeşoğlu'na, her koşulda beni destekleyen aileme, yoğun ve düzensiz takvimlerine rağmen katkılarını benden esirgemeyen katılımcılara, motivasyonumu diri tutmama yardım eden tüm arkadaşlarıma ve yol arkadaşım Khalil'e canı gönülden teşekkür ederim.

Ekin PAR
Antalya, 2023



GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet kadın ve erkek arasındaki ilişkilerin ve cinsiyetlere atanan rollerin toplumsal olarak yeniden inşa edilmesidir. İçinde olduğumuz toplumlarda cinsiyetler arası roller belirlenmiştir. Özellikle kadınların ne konuşacağı ne giyeceği, hangi meslekleri yapabileceği gibi konuların detaylı tanımları yapılmıştır (Berktaş, 2013). Toplumun kadına atadığı bu roller kadının üzerinde bir baskı oluşturarak iş ve aile yaşamını etkiler. Türkiye'nin ataerkil aile yapısında kadının öncelikli rolleri "eş" ve "anne" olarak belirlenmiştir. Kadın ev içindeki sorumluluklar ve duygusal emek sergilemek zorunda oldukları meslekleri ile kendilerini var olması zor, çatışmalı bir iş-aile hayatı içinde bulur. İş-aile çatışması iş ve aile hayatlarının rol taleplerinin beraber uyum sağlayamadığı durumlarda yaşanan çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

Toplumun modernleşmesi ile beraber aile yapısı da değişmiş, en mühimi kadın çalışma hayatına dahil olmuştur. Özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kadınlar çalışma hayatında daha belirgin bir yer edinmiş ve aile yapısı da bu ölçüde değişmiştir. Türkiye gibi ataerkil toplumlarda kadın, iş hayatını ve ev içi işlerini birlikte yürütmeye başlamıştır. İş yaşamı bireylere bazı roller vermektedir. İş hayatı için belirlenmiş bu roller kişilerin özel hayatındaki seçimleri de etkiler ve bu roller yıllar içinde müşteri memnuniyetini üst seviyede tutmak üzerine belirlenmiştir. Özellikle hizmet sektöründe ortaya çıkan bu durum kişilerin zaman içerisinde kendisine yabancılaşmasına sebep olmuştur.

Bu çalışma kadın kabin memurlarının toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında yaşanan iş-aile yaşamını inceleyecektir. Toplumsal cinsiyet rollerinin iş ve aile yaşamına etkileri ve havayolunda çalışan kabin memuru kadınların bu etkilerle baş etmek için nasıl çözümler buldukları üzerinde durulacaktır. Başka bir ifadeyle bu çalışmanın amacı, toplumsal cinsiyet rollerinin iş-aile hayatlarının nasıl etkilediği konusunun, havacılık sektöründe çalışan kadın kabin memurları örneğinde ortaya konmasıdır. Bu hedef doğrultusunda toplumsal cinsiyet rollerinin, iş-aile hayatına nasıl etkileri olduğunu, kabin memuru kadınların üzerinde araştırılarak literatüre katkı sağlanacağı düşünülmüştür.

Meslek grubu olarak kabin memurluğu seçilmesinin nedeni, ataerkil toplumun kadınlara atamış olduğu toplumsal cinsiyet rolleri ile beraber bu mesleği icra ederken yaşanan zorlu deneyimlerdir. En önemli görevi iyi bir eş ve anne olmak olarak görülen kadınların, düzensiz ve uzun mesai saatleri olan bir meslekte var olmaları zorlaşmaktadır. Türkiye gibi ataerkil aile yapısına sahip bir ülkede toplumdaki "hostes algısı" ve toplumsal

cinsiyet rolleri ile birlikte kadınların yaşadıkları çatışmalar ve kendilerine buldukları çözümlerin incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Çalışmanın birinci bölümünde toplumsal cinsiyet ve iş-aile çatışması kavramları açıklanacaktır. Çalışma, kabin memuru kadınların yaşadıkları tecrübeler ve baş etme yöntemlerini anlamayı amaçlamaktadır. Bu sebeple toplumsal cinsiyet rollerinin anlaşılması, kabin memurluğu mesleği ile ilgili temel bir fikre sahip olmak ve iş-aile çatışmasını tüm boyutlarıyla açıklamak gerektiği düşünülmüştür. Çalışmanın ikinci bölümünde, çalışmanın amacı, yöntemi, bulguların nasıl incelendiği açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise katılımcılara yöneltilen 15 adet açık uçlu soru ile; katılımcıların toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında hem iş hem aile hayatlarında yaşadıkları çatışmalar ve baş etme yöntemleri anlaşılmaya çalışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.1. Toplumsal Cinsiyet İle İlgili Tanımlar Ve Kavramlar

Çalışma hayatında yer alan kadınların yaşamış oldukları iş-aile çatışması temelinde toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyet ayrımcılığı vardır. Toplumsal cinsiyet rollerinin yüklediği roller ile birlikte çalışma ve aile yaşamlarını dengede tutmakta zorlanan kadınlar, rolleri arasında çatışma yaşamaktadır. Çatışmaların temelini anlamak için cinsiyet, toplumsal cinsiyet, ataerkillik kavramları ve toplumsal cinsiyetin ortaya çıkışını bu bölümde açıklanacaktır.

1.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet kavramı, biyolojik ve fizyolojik olarak erkek veya kadın olmayı ifade etmektedir. Doğuştan gelen biyolojik cinsiyet, doğurganlık, güçlülük gibi fizyolojik özellikler ile belirlenmektedir Kültürel bir yapılanma olan toplumsal cinsiyet ise toplumlar tarafından inşa edilmiştir ve biyolojik cinsiyetle ayrıldığı en büyük nokta kadın cinsine yapılan ayrıcalıklar ve yaptırımlardır. (Hepşen, 2014: 10) Toplumsal cinsiyet kavramı, kadınlar ve erkekler arasındaki hak eşitsizliğini ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Bu eşitsizliklerin temelini, yaş, cinsiyet, ırk gibi doğuştan gelen özellikler kimi zamanda sonradan edinilen din, medeni durum, siyasi görüş vb. durumlar oluşturmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet kavramının ayrımı tarih olarak yenidir. Toplumda aynı anlama geliyor gibi kullanılsa da bu iki kavram bilim dünyasında birbirinden ayrı kullanılmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramını sosyolojiye kazandıran Ann Oakley, 1972 yılında yayımladığı Sex, Gender ve Society kitabında, cinsiyetin biyolojik farklılıklar sebebiyle kadın ve erkek olmak, toplumsal cinsiyetin ise kadınlık ve erkeklik arasındaki toplumsal eşitsizlik olduğunu söylemektedir. Kısaca ifade edilecek olursa toplumsal cinsiyet, kadının ve erkeğin toplum tarafından oluşturulmuş rolleri ve öğrenildikten sonra içselleştirilmiş davranışlar için ortaya çıkmış bir kavramdır (Kaçar, 2007: 8).

İnsan icadı olan ve kültürden kültüre, zamandan zamana değişkenlik gösteren toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik farklılıklardan ziyade, toplumun kişilerden beklentilerine odaklanmaktadır. Yani toplumsal cinsiyet kavramı, bir toplumun tarihine ve kültürüne bağlı olarak, kadına ve erkeğe yüklediği rol ve sorumluluklardır (Ostergaard, 1992). Toplumun inşa etmiş olduğu yazılı olmayan bu kurallar, kadının ve erkeğin kendilerine yüklenmiş bu rollere uygun davranmasına ve cinsiyetler arası ayrıma yol açmaktadır. Başka

bir ifadeyle, cinsiyet biyolojik bir kavramdır ve değiştirilemez gibi görünmektedir. Fakat toplumsal cinsiyet sosyolojik bir kavram olarak ortaya çıkmıştır ve cinsiyetli bedenin üstlendiği roller bütünüdür (Butler, 2005: 50). Bu sebeple toplumsal cinsiyet rolleri biyolojik farklılıklarla sınırlı değildir ve toplumun kadın ve erkekten beklediği roller bütünüdür. Toplumsal cinsiyet rolleri kadının öncelikli görevini iyi bir anne ve eş olmak olarak belirlemiştir. Kadın çoğu zaman toplumsal cinsiyet rolleri ve kendi hayal ettiği dünya arasında sıkışarak, kariyeri veya aile içi sorumlulukları için suçluluk duyarak rolleri arasında çatışma yaşamaktadır.

Ataerkil sistem, erkeğin kadından üstün olduğu hiyerarşik bir sistemdir. Bu üstünlük, toplumun kadından ve erkekten farklı roller beklemesine sebebiyet vermiştir. Toplumsal cinsiyetin rollerinin belirlediği tüm bu yükümlülükler değişkenlik gösterebilmekte ve yıllar içinde cinslere aktarılmaktadır (Berktaş, 2013). Ataerkil sistemin üretmiş olduğu önyargılara göre, erkek akıllı temsil ederken, kadın duygusallığı ve üreme özelliği ile sınırlandırılmıştır (Berktaş, 2004: 2). Kadının ev işleri, yaşlı bakımı, çocuk bakımı gibi meselelerle meşgul olup, karar verme mekanizmalarında yer almamaları, pasif bir yaşam sürmeleri beklenirken; erkeklerin evi geçindirmesi, bağımsız ve güçlü olması, önemli konularda kararları vermesi, kadınsı özellikler barındırmamaları gerekmektedir (Demirbilek, 2007: 14). Kadınların çalışma hayatındaki konumunu hala erkeğe yardım olarak nitelendiren toplumsal kodlar bulunmaktadır.

Cinsiyete dair önyargılar ve cinsiyet kaynaklı var olduğuna inanılan özellikler sayesinde devam eden toplumsal cinsiyet rollerinin sürekliliği; aile, sosyal çevre ve medya tarafından sağlanmaktadır. Kişiler bu rolleri öğrenme ve içselleştirme aşamalarından geçmekte ve roller kişinin hayatında yer edinmeye başlamaktadır (Connel, 1998: 79). Örneğin; anne ve babalar, çocuklarının doğumundan itibaren, kıyafetlerinin renklerine bile bu roller ekseninde karar vererek inşa sürecine katkıda bulunmaktadır. Çocuk için uygun bulunan davranışlar ve meslekler de sürecin içerisinde yer almaktadır. İlk olarak aile içerisinde üretilmeye başlanan toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal ilişkilerin birçoğunda, özellikle de iş hayatında var olup yeniden üretilmektedir (Durusoy Öztepe, 2012: 38) Nitekim kadın çalışma hayatına girdikten sonra ev içindeki işleri hafiflememiş, aksine iş ve aile hayatı, ataerkinin belirlediği toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında şekillendiğinden, kadının her iki hayatta da sorumluluğu artmıştır.

WEF'in 2006'dan beri dünyanın farklı yerlerinde yapmış olduğu çalışmaların bir sonucu olan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği raporu 2023'de 146 ülkenin analizlerine dayanmaktadır. Rapora göre, Covid-19 döneminden önce 100 yıl içinde çözüleceği düşünülen

toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çözülebilmesi için 131 yıla daha ihtiyaç vardır. Cinsiyet eşitsizliğinin en az olduğu ülke İzlanda olarak tespit edilirken, 146 ülke arasından Türkiye 129.cü sırada yer alarak 5 basamak gerilemiştir. Rapora göre kadınların dört farklı alandaki durumu ölçülmektedir. Türkiye sağlık ve hayatta kalma kategorisinde 100'üncü, siyasi imkan kategorisinde 118'inci, ekonomik katılım kategorisinde 133'üncü ve eğitim seviyesinde 99.'uncu sırada bulunmaktadır.¹

1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller

Bireyler, çocukluk dönemlerinden itibaren, kız ve erkek olmanın gerekliliklerini öğrenerek büyümektedir. Cinsiyet rolü, kadın ve erkek olmanın kültürel inşası olarak ifade edilmektedir. Başka bir deyişle, toplumun belirlemiş olduğu ve bireylerden bekledikleri davranış biçimleridir. Bireyler küçük yaştan itibaren oynadıkları oyunlarla, oyuncaklarıyla, insan ilişkileriyle toplumsal cinsiyet rollerini öğrenmektedir (Dökmen, 2010: 29). Henüz dünyaya gelmeden önce oynayacakları oyuncakları, giyecekleri kıyafet, uyuyacakları oda toplum tarafından belirlenmiş renklere göre hazırlanmaktadır. Pembe rengin kız çocuğunu işaret ettiği düşünülmekte ve erkek çocuğun pembe renkte giyinmesi, pembe bir nesne sevmesi dahi toplum tarafından hoş karşılanmamaktadır.

Toplumsal cinsiyet bireylere, kadın ve erkek olmalarından ötürü atanmış, yazılı olmayan rollerdir. Toplum tarafından inşa edilmiş bu roller, çocukluktan itibaren öğrenilmeye başlanmakta ve sosyal çevre ile içselleştirilerek nesillerce sürmektedir. Bireyler, aileden aldıkları eğitim ve ait oldukları toplumdan öğrendikleri davranış biçimleriyle beraber cinsiyetine uygun rolleri benimsemekte ve toplumsal cinsiyet kimlikleri bu şekilde ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği erkek iş hayatında yer almalı kadın ise ev ve çocuk bakımıyla ilgilenmelidir. Kadınların artan eğitim seviyesiyle beraber çalışma hayatında kapladıkları alan genişlemiş ve roller arası çatışma yaşanmaya başlanmıştır (Koyuncu Şahin ve diğ. ,2018: 736). Kadının eğitim seviyesinin yükselmesi ve çalışma hayatına girmesiyle birlikte toplumun evlilik ve çocuk sahibi olma oranları da değişmiş ve toplumsal cinsiyet rollerinde değişiklikler yaşanmaya başlanmıştır (Ersoy, 2009: 217). Kadınların eğitim alması, kendini geliştirmesi ve haklarını savunması toplumdaki konumlarının görünürlüğü için çok önemli bir adımdır.

Ataerkil sistemin toplumsal cinsiyet rolleri, kadının evlenene kadar geçici bir süre çalışması fikri, çalışan kadının evin gelirine katkı sağladığı veya sosyalleşmek amacıyla çalıştığı düşüncesi kadına yapılan ayrımcılığı işaret etmektedir. (Nasır, 1997: 94). Türkiye

¹ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>

gibi ataerkil aile yapısına sahip toplumlarda kız evlendiklerinde sahip olacakları ailelerin ataerkil yapısına uygun şekilde yetiştirilirler. Kız çocukları küçük yaşlardan itibaren evdeki kadınları görerek ve taklit ederek ev işlerini öğrenmekte ve gelecekte bu rolleri sürdürmektedir. Çocukluk çağından itibaren küçük mutfak eşyaları, oyuncak bebek vb. oyuncaklarla toplumun bekledikleri davranış biçimlerini ve rolleri öğrenmekte ve sürdürmektedirler. Erkek çocuklarına ise araba, silah, tamir çantası gibi saldırganlık veya güç simgeleyen oyuncaklar alınmaktadır.

1.1.3. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık kişinin haklarından doğrudan veya dolaylı, eşit olarak faydalanamamasıdır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık ise hem kadın hem erkek için geçerli olmakla birlikte, kadına yönelik ayrımcılık olarak ifade edilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı yerine “sexizm” sözcüğü de kullanılmaktadır (Dökmen, 2010: 117). Ataerkil toplumların inşasında ortaya çıkan kadına yönelik olumsuz davranış ve ayrımcılık, kadının siyasi ve kültürel birçok ortamda geri planda kalmasına neden olmaktadır (Sakallı Uğurlu, 2002: 48). Bu durum, kadının, küçük yaşlardan itibaren eğitim hayatına ve sonrasında çalışma hayatına olumsuz etki etmektedir. Kadına cinsiyeti temelli yapılan ayrımcılıklar toplumun huzurunu da olumsuz etkilemektedir.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı deyince akla ilk kadın gelmektedir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası 43 Sözleşmesinin (CEDAW) 1. Maddesinde, cinsiyet ayrımcılığı şu şekilde ifade edilmektedir:

“Bu sözleşmeye göre, ‘kadınlara karşı ayırım’ deyimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.”

Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması için üç temel yaklaşım söz konusudur. Bunlar eşitlik, yasal düzenlemeler ve pozitif ayrımcılıktır. Eşitlik daha önce de bahsedildiği gibi kadın ve erkeğin cinsiyetleri söz konusu olmadan eşit haklara ve özgürlüklere sahip olmasıdır. Yasal düzenlemelerle, kadına yapılan ayrımcılığın önüne geçilmelidir. Pozitif ayrımcılık ise kadına yönelik eşitsizliği ortadan kaldırmak amacıyla, sosyal ve kültürel her türlü ortamda erkekle eşit haklara sahip olmasına yardımcı olacak şartları ortaya çıkarmayı ifade etmektedir (Kelly, 2000) Avrupa Birliği, pozitif ayrımcılık konusunda, kadın çalışanlara yönelik kota uygulaması ile ilgili düzenlemeler yapmaktadır. 2026 yılının Temmuz ayına kadar yönetici kadrolarındaki kadın sayısını artırmayı planlayan Avrupa Birliği, IPU-UN Women 2023

haritasına göre dünya genelinde daha fazla kadın politikada karar alma katılmasına rağmen toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayamamıştır.

1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Nedenleri

Ataerkil kelimesinin kökeni baba anlamı taşımaktadır. Geniş anlamda, köleler, kadınlar, hizmetçiler, genç erkeklerin hepsinin erkek egemenliği altında olduğunu işaret etmektedir. Günümüzde ise erkeğin kadına egemen olduğu, kadının ikincil konuma getirildiği toplum düzenini ifade etmek için kullanılmaktadır. Ataerkil aile düzeninin doğuşu mülkiyet fikrine dayanmaktadır. Frederick Engels, 1940 yılında yazdığı “Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni” kitabında kadının ikincilleştirilmesinin özel mülkiyetin gelişmesiyle başladığını ifade etmektedir. Ona göre kadının tarihsel yenilgisinin başlangıcı özel mülkiyete dayanmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik toplumsal hayatı etkileyerek huzursuzluk yaratma ve ataerkil toplum yapısı bu eşitsizliği meşru hale getirmektedir. Ataerkil sistemlerde kadın sosyal ve kültürel olarak erkekten geride konumlandırılmaktadır. Kadın çocuk bakımı, hasta bakımı vb. durumlardan sorumlu tutulurken erkek ise evi geçindirmek, söz konusu bakımların masrafını üstlenmek ile yükümlüdür.

Erkeğin kadın üzerindeki doğal üstünlüğünü savunan ataerkil düzen, kadının çalışma hayatına da etki etmektedir. Ataerkinin erkek egemen düşünce yapısı, kadının çalışma hayatına rağmen ev içi işlerden kadını sorumlu tutmakta ve kadının çalışma hayatına adapte olmasını engellemektedir (Gül ve Oktay, 2009: 426).

Hem iş hem aile hayatında çoklu roller üstelenen kadının iş aile çatışması yaşamayı kaçınılmaz hale gelmektedir. Günümüzde bu durum iyileşmiş gibi görünse de toplumlarda hala ev içindeki işlerin kadınların sorumluluğunda olduğuna dair algı devam etmektedir. Ataerkil aile yapılarında kadının hem evde hem iş yerindeki emeği erkeğin denetimi altındadır. Dolayısıyla hem ekonomik hem sosyal alanlarda erkek kadından üstün durumdadır (Özçatal,2011: 25). Kadın kıyafetinden, görüşeceği arkadaşlarına, harcayacağı paradan, eve girme saatine kadar her şeyi erkeğin fikri ve izni dahilinde yaşamaya çabalamaktadır. Toplumlarda küçük yaşlardan itibaren, kadının ve erkeğin eşitliği konusunda bir bilinç sağlanana denk kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı devam edecektir. Ataerkil toplum düzeni, kadını ikincil konumda tutabilmek için aile içi şiddeti de meşrulaştırmıştır. Birçok toplumda erkeğin şiddeti meşru görülmüş, devletler dahi araya girmeyi reddetmiştir.

Kültür aracılığıyla toplumların düşünce davranış biçimleri nesilden nesle aktarılmaktadır. Kadın ve erkek dendiğinde aklımıza gelen davranış biçimleri kültür aracılığı ile oluşmuştur. Kadına ve erkeğe atanmış cinsiyet rollerinin oluş roller o toplumun

kültüründen öğrenilmektedir. Ataerkil toplum düzeninin benimsendiği kültürlerde, kadın dezavantajlı bir konumdadır. Kadınlar birçok konuda erkeklerden yetersiz görülmekte ve bu sebeple başta eğitim olmak üzere siyasi ve kültürel birçok durumda erkeklerin gerisinde kalmaktadır (Şener ve Demirdirek, 2014: 17). Kadına ve erkeğe toplum tarafından atanmış rolleri o toplumun kültürü oluşturmaktadır. Bu roller bağlamında kadın ve erkeğe uygun meslekler dahi belirlenmiştir (Çakır, 2010: 415). Hosteslik, çocuk bakıcılığı, hemşirelik, öğretmenlik, kadınlara atanmış bakıcılık rolü sebebiyle kadın işi olarak belirlenmiştir. Pilotluk, avukatlık, yöneticilik, doktorluk gibi karar mekanizmalarında yer alacakları meslekler ise erkek işi olarak nitelendirilmiştir. Kişiler, karakterlerine ve yeteneklerine göre değil, ait oldukları toplumun kültürüne, yani toplumsal cinsiyet rollerine göre mesleklere yönelmektedir.

Eğitim, toplumsal cinsiyet ile ilgili rollerin öğrenilmesi noktasında en önemli etkidir. Öğrenme süreci ailede başlar, okulda devam eder, medya ve sosyal çevre ile içselleştirilerek cinsten cinse, nesilden nesle aktarılır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sona ermesi için aileden başlayan ve okul sürecinde devam eden bir değişime ihtiyaç vardır (Koyuncu Şahin vd., 2018: 736; Acar Erdol ve Gözütok, 2019: 1499). Toplumsal cinsiyet rollerine dair tohumlar ailede atılır ve okul hayatında pekişmeye devam eder. Okullarda kullanılan eğitim araç gereçlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini perçinleyen gereçlerin varlığı, kadının erkeğe muhtaç tanıtılması, mesleklerin kadın ve erkek işi olarak ayrılarak anlatılması vb. birçok durum sonucunda bireyler toplumsal cinsiyet rollerini öğrenmekte ve benimsemektedir.

Türkiye’de düşük eğitimli kadınlar düşük ücretli, güvencesi olmayan sigortasız işlerde istihdam ederken, eğitimli kadınlar daha çok yüksek ücretli kurumsal işlerde çalışmaktadır (İçli, 2018: 139). Günümüzde UNİCEF desteği ile Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan personel, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitilmiştir. Küçük yaşlardan başlayan eğitimle değişmesi mümkün olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, çocukların hayatına dokunarak ve onlara doğru eğitim vererek demografik yapıya etki edebilecektir.

1.3. Çalışma Hayatında Kadın

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kendini farklı alanlarda göstermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaşandığı alanlardan ilki kadının ev içindeki emeğinin görünmemesi ve karşılığının olmaması, ikincisi çalışan kadınların ev içi işlerden sorumlu tutulması ve son olarak çalışma hayatında var olmaya çabalayan kadının, toplumsal cinsiyet bağlamında kendine uygun görülen mesleklerde istihdam edebilmesidir (Eyüboğlu, 2000: 13). Her şeyi olduğu gibi meslekleri de kadın ve erkek işi olarak kategorize eden toplumsal cinsiyet,

kadının duygusallığı ve bakıcı rolü sebebiyle; öğretmenlik, hemşirelik, hasta bakıcılık gibi meslekleri uygun görürken, doktorluk, yöneticilik, avukatlık gibi meslekler ise erkek işi olarak nitelendirmiştir (Bhasin, 2003: 20). Kadınların yönetici kadrolarında ve karar vericilerin aralarında yer almaması, sosyal ve özel alanda erkeklerle eşit konumda olamamasıyla doğrudan ilgilidir. Karar verenlerin sadece erkeklerden oluşması, kamusal düzenlemelerin erkeği gözeterek yapılmasına ve kadını yok saymasına yol açmaktadır. (Ulutaş, 2009: 29).

Kadınların çalışma hayatına katılımını etkileyen en önemli faktörlerden biri eğitim düzeyidir. Ataerkil düzende kadınların eğitimi ikinci plana atılmaktadır. Kültürel ve sosyal düzenlemelerin de erkek iktidarının lehine yapıldığı ataerkil sistemde ezilen durumda olan kadınların eğitim hakkı yüzyıllarca engellenmiş ve kadın ekonomik olarak erkeğe bağımlı hale gelmiştir (Berktaş, 2013: 3). Erkeklerin eğitimi daha önemli görüldüğü için aile içinde öncelik erkeğin eğitime verilmektedir. En temel haklardan biri olan eğitime ulaşma konusunda bile ikincil konumda olan kadın, bu eşitsizlikler sonucunda çalışma hayatında katılma konusunda da geride kalmıştır. Özellikle ataerkil aile yapısının özenle sürdürüldüğü toplumlarda, kız çocuklarının eğitim hakkı engellenmektedir. Erken yaşta evliliğe teşvik edilen veya evlendirilen kız çocukları eğitimden mahrum bırakılmaktadır. Eğitim alamadığı için niteliksiz işgücü olarak iş bulmakta zorluk çeken veya bulamayan kadın, ekonomik olarak erkeğe bağımlı hale gelmektedir.

Tarih boyunca, evin geçindirmek erkeğe ait bir görev olarak kabul edilmiştir. Çocuk bakımı ve ev içi sorumluluklar kadına atanmış ve kadın çalışma hayatından uzak tutulmuştur. Bu durum kadının toplumda ikincil konumda yer almasına yol açmıştır. (Pekel, 2019: 34; İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 153) Çalışma hayatında kendine yer bulamayan kadın, eşine veya ailesine bağımlı hale ve çalışma hayatından zamanla uzaklaşmıştır. Anaerkil toplum düzeninin var olduğu, kadının değerli görüldüğü ilkel toplumlarda, tanrıçalar bile kadın figürlerinden oluşmaktadır. Göçebe toplumlarda erkek avcılık yapmak için evden uzaklaşırken, kadın ev ve çocuk bakımı gibi işlerin sorumluluğunu almıştır. Yerleşik hayata geçilmesiyle beraber, erkeğin ev içindeki rolü artmış ve anaerkil düzenin yerini ataerkil düzen almaya başlamıştır. Bu dönemde kadının evde kalması düşüncesi yaygınlaşmıştır. Roma imparatorluğunun yıkılmasıyla bu düşünce zayıflamış fakat kilise kadının çalışma hayatına katılmasını uygun bulmamıştır (Soysal, 2006: 3).

Kadınların çalışma hayatında var oldukları ilk roller usta yamak vb. rollerdir. 18. Yüzyılda gerçekleşen Sanayi Devrimi ile birlikte, niteliksiz iş gücüne ve düşük ücretle çalıştırılacak işçi ihtiyacı sonucunda kadınlar çalışma yaşamına girmiştir. Özellikle tekstil

fabrikalarında istihdam etmeye başlayan kadınlar, ilk defa aile içi ücretsiz işçilik ve tarım işçiliği dışında bir alanda çalışmaya başlamıştır. Fakat kadın işgücü, uzun saatler ve düşük ücretler ödenerek kullanılmış ve erkek işgücünün alternatifi olarak görüşmüştür. (Yılmaz vd., 2008: 91). Türkiye’de kadınlar 20. Yüzyıl başlarında ev ve tarım dışında işlerde çalışmaya başlamışlardır. Cumhuriyetten sonra yapılan yeniliklerle beraber kadına bir çok hakla beraber eğitim ve meslek sahibi olma hakkı tanınmıştır. Bu dönemde kadınların istihdam seçenekleri de genişlemiştir. Tüm değişiklikler rağmen kadının daha aktif bir şekilde iş hayatına girişi 1950’li senelerde gerçekleşmiştir Türk kadını ilk ebelik eğitimini 1843 yılında almış, 1943 yılında ise devlet memuru olma hakkını elde etmiştir (Arat, 1992: 79). Kadının çalışma hayatına dahil olması ev içindeki rolünü hafifletmemiş aksine kadın ev ve iş hayatı arasında rol çatışması yaşamaya başlamıştır (Dursun ve İstar, 2014: 128)

Kadınlar görünürde istediği mesleği seçmekte özgürdür fakat seçtikleri mesleklerde kadın istihdamı arttıkça statüleri ve aldıkları ücret düşmektedir. Böylelikle toplumsal cinsiyetin kadınlar için uygun bulduğu mesleklere yönelmek durumunda kalmaktadırlar (Urhan ve Etiler 2011: 198). Özellikle özel sektörde çalışan kadınlar, hamilelik, çocuk bakımı gibi sebeplerle çalışmaya ara verdiklerinde, bu durum hoş karşılanmamakta ve işe alımlarda erkeklerin daha çok tercih edilmesine neden olmaktadır. Birçok sektörde “eşit iş eşit ücret” ilkesi geçerli değildir. Kadın ve erkek çalışanlara ödenen ücretler arasındaki fark azalmış olsa dahi ortalamaya bakıldığında kadınlar erkeklerden az ücret almaktadır. Kadının çalışma hayatındaki varlığı ve kazancı eve katkı olarak görülürken, asıl evi geçindirenin erkek olduğu düşüncesi, kadınların düşük ücretlere çalışmasına etki etmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 56). Kadınlar genel olarak aile işletmelerinde yardım amaçlı veya kayıt dışı, sözleşmesiz olarak işe alındıkları için güvencesiz istihdam etmektedirler. Gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı kadın çalışan kadın sayısı hala çok yüksektir. (ILO, 2020)

Nitelikli iş gücüne sahip kadınlar da toplumsal cinsiyet rollerinin onlara atamış oldukları rolleri içselleştirdikleri için iş ve ev alanındaki dengeyi sağlamakta zorlanmakta ve biri adına suçluluk duyabilmektedir. Kariyerini ön plana koyan kadınlar, konumlarını koruma içgüdüleriyle daha az çocuk sahibi olup geç yaşta evlenmekte veya hiç evlenmemekte, aile hayatını ön plana koyan kadınlar ise işten ayrılma eğiliminde bulunarak kariyerlerini noktalama kararı verebilmektedir (Bedir vd., 2013: 177). Bunun yanında, devletlerin yetersiz kaldığı çocuk ve hasta bakımı gibi konular, söz konusu hizmetlerin karşılıksız olarak kadına yüklenmesine yol açmakta ve kadınların çalışma hayatındaki varlığını da etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınları iş yaşamları ve aile yaşamları arasında çatışma yaşamaya mecbur bırakmaktadır.

Günümüz dünyasında ev içi işler kadın ve erkek arasında paylaşılsa dahi ev içindeki düzenden genel olarak kadın sorumludur. Kadının emek piyasasında yer almasıyla beraber ev içindeki konumu iyileşmiştir fakat toplumsal cinsiyet rolleri varlığını sürdürmektedir. Sonuç olarak kadın ücretsiz emek işçiliğinden, ucuz ücretli sanayi işçiliğine oradan da erkeklerden düşük ücret aldığı hizmet sektöründe yer almaya başlamıştır.

1.3.1. Mobbing

Mobbing üzerine anlaşılmış bir tanım bulunmamakla birlikte, 1996'da Leyman mobbing'i duygusal baskı olarak tanımlamıştır. Mobbing bir anda değil bir süreç içerisinde ortaya çıkmaktadır ve hem kadın hem erkek için geçerli bir durumdur. Kıdem, yaş, tecrübe, ırk, din, yaş, cinsiyet gibi eşitsizliklerden kaynaklanan mobbingin doğasında güç eşitsizliği yattığı için, cinsiyetçilik ve mobbing kavramları birbirini beslemekte ve kadınlar mobbingin hedefi haline gelmektedir. Daha öncede bahsi geçen cinsiyet eşitsizliği, kadının eşit işe eşit ücret alamaması, cinsel taciz gibi kadının çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar mobbingi beslemektedir.

İş yaşamında var olan kadınların, uzun çalışma saatleri yanında toplumsal cinsiyet rolleri ile baş etmeye çalışmaları, hareket alanlarını oldukça sınırlamaktadır. Maddock, kadının çalışma hayatında yaşadıkları zorlukların kaynağı olarak örgüt kültürünü ileri sürmektedir (Maddock, 2000: 647). Mobbingin öncülleri arasında; çalışma arkadaşlarının uyguladığı ayrımcılık, çalışma ortamı, toplumun “kadın” algısıyla baş etme sorumluluğu, ev ve iş çatışması, cinsiyete bağlı baskı bulunmaktadır. Kadına yüklenen iyi bir eş ve anne olma ve kadının çalışma hayatında cinsiyetinden kaynaklı maruz kaldığı mobbing birlikte baş etmesi zor bir hal almakta, dolayısıyla kadınlar rol çatışması içine girerek alanlardan arasında dengeyi kurmakta zorlanmaktadır.

Mobbing, erkeklerden farklı olarak çalışma hayatına dahil olsa bile üzerinde ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklar olan kadının üzerinde daha farklı bir stres unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Özel hayatı ve çalışma hayatı arasındaki rolleri dengelemeye çalışan kadın, fiziksel ve ruhsal olarak yıpranmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında yaşadıkları mobbing sonucunda toplumun beklediği, kadınların yoğunlukta çalıştığı mesleklerde istihdam etmeyi tercih eden kadınlar da cinsel taciz ve kraliçe arı sendromu gibi mobbing unsurlarıyla baş etmek durumunda kalabilmektedir.

Kraliçe arı sendromu, yönetici konumundaki kadınların, astlarını bir tehdit unsuru olarak algılayarak onlara eleştirel yaklaşması ve astlarının mesleki gelişimini engelleyecek davranışlarda bulunması olarak tanımlanmaktadır (Taşdelen Baş, 2020). Kraliçe arı

metaforunu literatüre kazandıran Michigan Üniversitesi araştırmacıları Carol Tavis, Toby Epstein Jayaratne ve Graham Staines'dir (1974). 20.000'i aşkın kadınla yapılan anketlerden sonra yayınlanan raporda, Kraliçe Arı Sendromu literatüre geçmiştir. (Özülke, 2016). Mesleğinde üst kademelerde yer alan kadınlar, konumlarını ve mevcut güçlerini korumak için eril kişilik gibi davranma eğiliminde bulunmaktadır. Arı kovanındaki hiyerarşi içinde, en üst kademesinde yer alan kraliçe arıdan üretilmiş bir metafordur. Arı kolonilerini anlamak için yapılan araştırmalarda, tüm arıların bir tane arıya farklı bir özenle yaklaştıkları fark edilmiştir. Koloninin devamını sağlayacak olan bu lider arı “kraliçe arıdır” ve bir tanedir. Ana arı olarak da geçen bu arı, mevcut konumunu korumak için elinden geleni yapmaktadır. Bir kovan içerisinde sadece tek bir kraliçe arı olabileceği için, arılar kuluçka döneminde bir rekabet içerisinde. Kuluçkadan ilk çıkan aday kraliçe arı olmaktadır. (Özülke, 2016).

Çalışma hayatında kariyer basamaklarını çıkan ve yönetici konumuna gelen kadınlar da konumlarını korumak için kendi hemcinslerini engelleyecek davranışlarda bulunarak kraliçe arı olabilmektedirler. Kraliçe arılarda astı olan kadınların gelişmesini istememe, gücünü koruma içgüdüğü ile nahoş bir hitap biçimi kullanarak çalışan hemcinslerini küçük düşürme, korkutarak düzen sağlama gibi davranışlar görülmektedir. Bu davranış şekliyle mobbing yönetici kadınlar için bir tatmin unsuruna dönüşürken, çalışan kadınların ise hemcinslerini yönetici olarak görmek istememelerine yol açmaktadır. Erkeklerle eşit olamadığından şikayet eden kadınlar, aynı davranışları hemcinslerine göstermektedir. Kraliçe arılar, eril kimliğin davranışlarını benimsemiş, diğer çalışan kadınları tehdit unsuru olarak algılama, tarafsız davranmama eğilimindedir.

Kadınların, hemcinslerinden gördüğü mobbing, “pembe taciz” olarak ifade edilmektedir. (Karakuş, 2014). Kadın çalışanlara uygulanan geleneksel eril dil kadınlar tarafından da benimsenebilmektedir. Kadının hemcinsine yapılan ayrımcılığı görmezden gelerek, bu ayrımcılığın bir parçası haline gelmesi durumu kraliçe arı sendromu iken, uygulanan mobbing ise pembe taciz olarak ifade edilmektedir. Çalışma hayatında maruz kaldığı mobbing, kadınların aile hayatı ve çalışma hayatı arasında sıkışmasına yol açmaktadır. Pembe taciz, sadece tecrübesiz, güçsüz görülen kadınlara değil, mesleğinde kendini kanıtlamış, başarılı olma şansı yüksek kadınlara da uygulanmaktadır. Kaynağında olaylar değil, kıskançlık, çekememe vb. hisler yani kişiler yer alır. Kraliçe arı sendromu yaşayan kişi kendi korkuları sebebiyle hemcinsini hedef alarak ona pembe taciz uygulamaya başlar. (Çamurcuoğlu, 2019: 332)

1.3.2. Cinsel Taciz

Cinsel taciz, bireyin kendi isteği dışında gerçekleşen; cinsel içerikli sözlü veya fiziksel davranışlara maruz kalmasıdır. İş yerinde yaşanan cinsel taciz, çalışanın isteği dışında gerçekleşen herhangi bir cinsel tutum olarak ifade edilmektedir. İş yerinde genel olarak üst makamlarda görevli kişilerin astı olan kadınlara cinsel içerikli cümle kurması, uygun olmayan davranışlarda bulunması şeklinde görülür. Taraflar arasındaki güç dengesizliği, cinsel tacize zemin hazırlamaktadır. (Bakırcı, 2006: 158). Cinsel taciz günlük hayatta veya çalışma hayatında yani insanın olduğu her yerde gerçekleşen bir durumdur. Kadının başına iş yerinde cinsel taciz gelmesi kadının ekonomik özgürlüğünü de tehlikeye atmaktadır. Cinsel taciz; elleme, dokunma gibi fiziksel temas içeren davranışları kapsadığı gibi, sözlü sarkıntılık, rahatsız edici sorular veya uygunsuz fotoğraflar gibi davranışları da kapsamaktadır (Aydın, 2006: 16).

İş yerinde yaşanan bir durumun cinsel taciz olarak kabul edilmesi için bazı şartların oluşması gerekmektedir. Davranış cinsel içerikli, istenmeyen bir davranış ise ve bu davranış iş yerinde veya işle ilgili bir yerde gerçekleştiyse, iş yerinde cinsel taciz olarak kabul edilmektedir. Cinsel içerikli şakalar ve fıkralar, istek dışında fiziksel temas, kadın cinsine yönelik aşağılayıcı sözler cinsel tacize örnek olarak verilebilir. Bazen tek bir davranış cinsel taciz sayılırken bazen de aynı davranışın sürekliliği cinsel taciz olarak değerlendirilmektedir. Örneğin iş arkadaşından gelen bir buluşma teklifi, reddedilmesine rağmen tekrar ediliyorsa, sürekliliği olan bu davranış cinsel taciz olarak değerlendirilebilir. Bu ve benzer durumlar, cinsel taciz mağdurlarının, iş yerinde güvende hissedememelerine ve iş verimliliklerinin düşmesine sebep olabilmektedir.

Ataerkil toplumlarda, hiyerarşik üstünlük genellikle erkeklere ait olduğu için, cinsel tacize de genel olarak erkek egemenliğinde var olma mücadelesi veren kadınlar maruz kalmaktadır. Psikolojik ve fiziksel taciz kadınların hem fizyolojik hem psikolojik olarak olumsuz etkilenmesine ve sosyal konumunun zarar görmesine sebebiyet verebilmektedir. Toplum içindeki itibarı zarar gören kadınlar işi bırakma eğilimi göstermekte ve kariyerlerine nokta koymayı tercih edebilirler (Karakuş, 2014: 344). İş yerinde yaşanan cinsel taciz, kadınların, çalıştığı kuruma bağlılığını olumsuz etkileyebilir, çalışma performansını düşürebilir ve kadın çalışanların çoğunlukta olduğu meslekleri tercih etmelerine sebep olabilmektedir.

İş yerinde taciz konusu ilk olarak ABD’de gündeme getirilmiştir. Ayrımcılıkla ilgili; 1976’da AB’nin “Kadın ve Erkeğe Eşit İşlem Prensiplerine İlişkin Direktif”inde, 1979’da BM’nin “Kadınlara Karşı Her Çeşit Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”nde, 1985 yılında ise

ILO'nun “Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranma Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz 22 ve Fırsat Eşitliği” konusundaki metninde düzenlemeler yapılmıştır. BM Genel Kurulu, 1993 senesinde “Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi” ile iş yerinde tacize yönelik ilk evrensel belgeyi düzenlemiştir. Türkiye’de feminist mücadelenin de etkisiyle, 2005 yılında yapılan düzenleme ile birlikte, iş yerinde konumunu ve gücünü kullanarak cinsel tacizde bulunanların suç oranını arttırmıştır.

CEDAW sözleşmesi, kadınların kanun önünde eşitliğinin sağlanması ötesinde, toplumsal, ekonomik, siyasal tüm konularda fırsat eşitliğine sahip olmaları ilkesini benimsemiş ve devletleri bu konuda yönlendiren ve hem kanun önünde hem toplumsal yaşamdaki kadın ve erkek eşitliğinin giderilmesi adına önlemler almaya zorlayan bir sözleşmedir. Ayrıca CEDAW, özel yaşamdaki cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcı davranışlarında dönüştürülmesi için önlemler almaktadır (Özdamar 2009:91). Türkiye’de Anayasa’nın 10. Maddesindeki eşitlik ilkesiyle kadın erkek eşitliği güvence altına alınmıştır. Anayasa’nın 50. Maddesi ile birlikte ise kadınların çalışma alanlarında yaşadıkları cinsel taciz vb. olaylardan korunmaktadır. 2003 yılında yürürlüğe girmiş olan Yeni İş Kanunu’nda, cinsiyet dahil olmak üzere kadınların hiçbir konuda ayrımcılık yaşamayacağı konusu düzenlenmiştir. 2004 yılında ise cinsel tacizin bir suç olduğu konusu netlik kazanmış ve Türk Ceza Kanunu’nda düzenlemesi yapılmıştır (Balkır, 2015: 12).

1.4. Feminist Kuramlar

Ataerkil düzenin geleneksel kodlarının modern dünyada da devam etmesi nedeniyle, kadın için iyi bir anne ve iyi bir eş olma sorumluluğu sürmektedir. Bundan dolayı kadın hem toplum değerleri ile hem de baba ve eş iktidarı ile baş etmek durumunda kalmaktadır. Kadınlık meselesi içinde olduğumuz toplumda da “ev” kavramı üzerinden açıklanmaktadır. Ataerkil düzenin kadına yüklemiş olduğu ev içi sorumluluklar her kadın için önemli gibi görünüyor olsa da kadının eğitim düzeyine, statüsüne ve sınıfına göre değişiklik göstermektedir. Chodorow (1974), sanayileşmenin etkisini göz önüne alarak, kadının toplumdaki konumunu ve cinsler arasındaki hiyerarşiyi analiz etmiştir. Erkeklerin, kadınların biyolojik anneliği dışındaki rollerini benimsemedikleri yani simetrik bir duruş olmadığı sürece, var olan toplumsal yapı ve cinsler arasındaki eşitsizliğin devam edeceğini vurgulamıştır.

Feminist araştırmacılar, toplumsal ve bireysel değişimler yoluyla kadınların hayatındaki önemli gelişimleri sağlamayı hedeflemektedir. Marry Wallstonecraft’ın “Kadın Hakları Savunması”, Fransız Devrimi’nin temeline karşı oluşmuş ve ilk feminizm metni

olarak literatüre geçmiş bir belgedir. Fransız Feminist teori, o güne kadar süre gelmiş durumu eleştiren bir eleştirel teori olması sebebiyle, zaman içerisinde ayrımcılık gören tüm grupların sesi olmuştur. Hem teori hem bir yöntem olan feminizm, genişleyerek, ayrımcılıkla mücadele eden grupların sesi olması sebebiyle politik bir meseledir (Calas ve Smircich, 1996). Literatürde feminist kuramlarla ilgili çeşitlilik bulunmakla birlikte en çok bahsi geçenler; Liberal, Radikal, Sosyalist, Marksist ve Psikanalitik feminizm kuramlarıdır. Feminizm, cinsiyet ilişkilerini odağına almış olan biyoloji, edebiyat, felsefe gibi birçok bilimden etkilenmekte ve beslenmektedir.

İnsan haklarının güvence altına alındığı Fransız Devrimi, cinsler arası ayrımcılığa dair olumlu bir etki yaratamamıştır. Kişisel hak ve özgürlüklerden erkeklerle eşit şekilde yararlanamayan kadınlar, duruma karşı muhalif bir tavır takınarak mücadeleye başlamışlardır (Çakır, 1996). İlk kadın hareketi 18. Ve 19. Yüzyıldan itibaren kadının erkek iktidarı karşısındaki ikincil konumunu hem özel hem kamusal alanda incelemiştir. Kadının oy hakkı, eğitim hakkı, çalışma hayatındaki yeri gibi konulara dikkat çeken ilk dönem feminist hareketi, kadının toplumsal cinsiyet kavramı ile şekillenen hayatını konu etmiştir. 1960'ların sonlarından sonra başlayan ikinci dalga feminist hareket ise “kadın doğulmaz kadın olunur” diyen Simon de Beauvoir’dan hareketle kadınların erkeklerden farklılıklarına odaklanmıştır. Eril iktidarın değersizleştirdiği kadın cinsinin tecrübelerine eleştirel bir bakış getiren feministler, farklı düşünce akımlarının etkisinde kalarak konuya alternatif çözümler savunmuşlardır.

Liberal feminizm, liberalizmin temel ilkelerinden yola çıkarak, kadının da erkek gibi insan olduğu düşüncesini temek almaktadır. İnsana ait bireysel hakların elde edilmesiyle, kadınların konumunun düzelmesini paralel görmektedir. Fransız Devrimi ile önem kazanan özgürlük ve eşitlik düşüncesinin kadınları kapsamadığını ilk olarak fark eden Olympe de Gouges 1791’de “Kadın ve Yurttaş Hakları” bildirgesini yayınlamıştır. Liberal feministlerin oy hakkı ile başlayan mücadelesi kadınların eğitim hakkı mücadelesi ve piyasa eşit rekabet hakkı isteğiyle devam etmiştir. Özellikle batılı ülkelerde oy hakkını elde eden kadınların ev içerisinde ve çalışma hayatında erkekler tarafından maruz kaldığı baskı devam etmektedir. Bu durumun önüne yasalarla geçmenin zor olduğunu gören liberal feministlerin bir sonraki sloganı “eşit işe eşit ücret” olmuştur.

Liberal feminist görüş, kadınların eğitim düzeyine vurgu yaparak kadın ve erkeğin arasında bir farklılık olmadığını savunmaktadır. Hayatın neredeyse her alanında ayrımcılık yaşayan kadının, eşit eğitim hakkı ve devamında kazanacağı ekonomik bağımsızlık ile toplum içerisindeki ikincil konumundan kurtulacağını vurgulamaktadır (Demir, 1997).

Küçük yaşlardan itibaren eğitim hakkı elinden alınan kız çocukları eğer eğitimde fırsat eşitliğine sahip olurlarsa, kamusal alanda kendine bir yer edinebilecek ve özel alanla sınırlandırılmış yaşamını reddedebilecektir. Bu sayede toplumsal cinsiyet rolleri bir kırılma yaşayarak yeniden üretilebilecektir. Liberal Feminist Kuramın temsilcisi Mary Wollstonecraft, hak eşitliğine dikkat çekmekte ve kadının ve erkeğin rasyonel olarak eşit olması gerektiğini düşünmektedir. Wollstonecraft, kadının hayatının ev ile sınırlandırılırken, erkeğin ise aklın geçerli olduğu kamusal alanlarda yer aldığını ve kadınların eğitim haklarının önüne geçilerek, çalışma hayatında geri plana düşürüldüğünü savunmaktadır. Eğitim hakkı elde edemeyen kadınların kendi konumunu eleştirel bir şekilde analiz edemeyeceğini düşünmektedir. Kadınların her alanda bağımsız olabilmeleri için, farklı mesleklerde istihdam edebilmeleri gerektiğini vurgulamaktadır (Berktaş, 2013).

Mary Wollstonecraft'ın düşünceleri önemli bulunmakla birlikte eleştirilmektedir. Kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği eğitim hakkına indirgemesi yanlış görülmektedir. Kadının eğitim ile birlikte elde edeceğini savunduğu haklar, eğitimsiz erkeklerin sahip olabildiği haklardır. Liberal feministler, eğitimsiz erkekler oy kullanabilirken, kadınların eğitimsiz olmaları sebebiyle oy kullanamadıklarını düşünmektedir. Bu düşünce yazarın sadece eğitilmişler için eşitlik anlayışına sahip olduğunu göstermektedir. Liberal feministler, toplumsal reformlarla hedeflenen değişimin sağlanabileceği savunmakta erkeğin haklarından vazgeçmesi gerektiğini değil, kadının eşit haklara sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Radikal ve Marksist feministlerin sıkça kullandığı özgürlük ve devrim gibi kelimeleri tercih etmemektedir (Donovan, 2001: 50-51).

Gerekli düzenlemelerin devlet müdahalesi ile olması gerektiğini düşünen liberal feministler, kamusal alanlarda bazı haklar elde etmeyi başarmıştır (Berktaş: 2013: 9). Feminist kuramlar içerisinde en eski ve en etkili olduğu söylenebilecek feminist kurama göre, kadınlar akıllarının farkına vararak bir uyanma yaşayacak ve cinsiyet eşitliği için mücadele ederek, eril iktidar karşısındaki konumu güçlendirecektir. Ataerkinin belirttiği sınırlar içerisinde, “iyi bir eş ve anne” olmakla yükümlü olduğu özel yaşamın sınırlarını genişleterek kendisine kamusal alanda yer edinmeye çabalayacaktır (Aktaş, 2013: 62). Liberal feministler, kadının çalışma hayatındaki konumuna odaklanan araştırmalar yapmışlardır. Çalışma hayatında kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği, kadının üst pozisyonlarda yer almalarını engelleyen cinsiyet ayrımı gibi konuları eleştirerek, kadınların iş performanslarının adaletli değerlendirilmesi, ücret eşitliğinin sağlanması, kadınların kamusal alandaki sayısının artması ile birlikte çalışma yaşamında kadınları ikincil duruma düşüren şartların değişebileceğini vurgulamışlardır (Irefin vd., 2012: 75).

Radikal feminist teori, beden algısına odaklanmakta ve kadının sadece kadın olmasından dolayı evrensel bir baskı gördüğünü ileri sürmektedir. (Berktaş, 2013: 9). Simon de Beauvoir'ın "Kadın doğulmaz kadın olunur" cümlesi ile açıklamaya çalıştığı, kadına bedeni üzerinde yapılan ayrımcılığı vurgulayan "İkinci Cins" kitabı, radikal feminizmin doğuşunda etkili olmuştur. Ataerki düzenlerde, erkekler karar mekanizmalarında, üretim süreçlerinde yer alırken; kadın ise ev işlerine, hasta ve çocuk bakımı gibi işlere konumlandırılmıştır. Radikal feministler, kadının toplumdaki ikincil konumundan ataerki düzeni sorumlu tutmaktadır (Atan, 2015: 8). Nesilden nesle aktarılarak sürdürülen ataerki kodların yeniliklerle düzemeyeceğini düşünen radikal feministler, anca kökten bir değişimle ataerki anlayışın değişeceğini savunmaktadır. Radikal kuramcılara göre, kadın ve erkek eşitliğini sağlayacak siyasal yapılanma, topluma yerleşmiş eril dilin ortadan kaldırılması, kadın ve erkek kimliklerinin yeniden inşası gibi adımlarla kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik ortadan kalkabilir (İrefin vd., 2012: 80). Aile, evlilik gibi hiyerarşik ilişkileri inceleyerek, kadının ekonomik özgürlüğünü elde etmesinin yeterli olmayacağına dikkat çeken radikal feministler, özel alan ve kamusal alanın beraber değerlendirildiği bir toplumsam düzene dikkat çekmektedir.

Marksist feminist kuramcılar, radikal feministlerden ataerki kavramını alarak, erkeklerin kadınları sömürdüğünü söyleyen sınıfsal bir analiz geliştirmişlerdir. Evi geçindirme rolünün erkeğe verilmesi, kadını dışardaki hayattan uzaklaştırmaktadır. Özellikle modern kent düzeninin kadını eve hapseden bir dizayn süreci olduğunu savunan Marksist feministler, büyüyen kentler ile beraber ev ve iş arasındaki mesafenin arttığını ve türlü güvenlik sorunuyla baş etmek durumunda kalan kadınların ev hayatına hapsolmayı tercih ettiklerini düşünmektedir (Çaha, 1996). Emek piyasasında türlü ayrımcılıklara rağmen var olmaya çabalayan kadınlar ya düşük ücretle çalışmakta ve/veya eşleri tarafından bu ücrete el konulmaktadır. Marksist görüş, kadın ve erkek arasındaki bu eşitsizliği sınıfsal olarak inlemektedir. Bu sebeple çok etkili olamasa da kadının iş hayatındaki konumuyla ilgili önemli çalışmalar yapılmış ve sosyalist feminist kurama yol göstermiştir (Oruç, 2012: 25).

Sosyalist feminist kuramcılar, işverenlerin işleri kadın ve erkek işi olarak ayırdığını, kadınların düşük ücretli işlerde, ikincil pozisyonlarda çalıştırıldığını düşünmektedirler. Hiyerarşik sistemin en altında yer alan kadınların mesleklerinde ilerleyerek üst pozisyonlarda yer almaları da zorlaştırılmakta bu sebeple karar verici mekanizmalarda hep erkekler yer almaktadır (Oruç, 2012: 15). Sosyalist feminist kuramın öncülerinden olan Juliet Mitchell, kadınların ikincil konuma olduğu toplumsal yapıyı değiştirmek için ataerki düzenle ve kapitalizm ile mücadele etmek yeterli değildir. Kadınların maruz kaldığı baskının kaynağı

daha derinlerdedir ve psikanaliz ile ilgili bilgilerin de kullanılması gerekmektedir (Ecevit, 2011: 12).

Psikanalitik feminist kuramın en önemli öncülerinden biri olan Nancy Chodorow'un "Anneliğin Yeniden Üretimi" kitabı, kadınların neden annelik yapmak istedikleri konusunda önemli fikirler içermektedir. Anneliğin, kadınların doğası gereği gerekli olduğu ve toplumun geleneksel kodlarının kadını çocuk sahibi yapmaya şartladığı görüşleri bunlardan bir kaçıdır. Chodorow bu iki görüşü de kabul etmemektedir (Tong, 1989'dan akt. Ecevit, 2011: 20). Freud'un psikanalitik ile ilgili çalışmalarından beslenen psikanalitik feminist kuramcılar; örgütsel ilişkileri, kadınların psikoseksüel gelişimlerinin liderlik durumlarına etkisini araştıran çalışmalar yapmışlardır (Kark, 2004; Calás ve Smircich, 1996). Kadınların empati kurabilme ve duyarlı olma konusundaki yetenekleri bazı meslekler için kolaylık sağlayabilecek önemli nitelikler olarak değerlendirilmiştir.

Tüm bu feminist kuramlar, kadının ikincil konumu ile ilgili farklı noktalara dikkat çekmek isteseler de ataerkil düzenin iktidar ilişkilerini ve toplumsal cinsiyet rollerini yeniden ve yeniden ürettiği konusunda birleşmektedir. Feminist kuramların hepsi "erkek" ve "kadın" tanımlarını sorgulamakta ve eril iktidara karşı bir duruş sergilemektedirler. Kadının erkeğe kıyasla değersiz oluşu toplumun her alanına yerleşmiş ve kadın algısı okul, sinema, televizyon gibi dönemin popüler kültür araçlarıyla belirlenmektedir. Kadınlar zaman içerisinde, değersizleştirildiklerini ve ikincil bir konuma yerleştirildiklerini fark edip ataerkil düzene karşı mücadeleleymeyi tercih etmişlerdir.

1.5. İş-Aile Çatışması

İnsanların en fazla zaman ayırdıkları şey iş ve aile hayatlarıdır. Kişiler hem iş tanımları hem de aile içindeki konumları nedeniyle birtakım rollere sahiptir. Kişi iki hayatı arasındaki bu roller sebebiyle dengeyi kurmakta çoğu zaman zorluk yaşamaktadır. Yoğun iş hayatı aileyi hayatını, aile hayatındaki bazı faktörler de iş performansını etkilediği için iki hayat arasındaki bu çatışma günümüzde insanların yaşadığı en büyük zorluklardan biri haline gelmiştir. İş-aile çatışması yaşayan bireyler eve, ailelerine, çocuklarına yeterli zamanı ayıramadıklarında, çalışırken yaşadıkları tatmin azalmakta ve daha huzursuz hale gelmektedirler. İş hayatlarında geçirdikleri zamanın çokluğu nedeniyle enerjisi azalan çalışan evine yetememekte ve huzursuz hissetmekte ve bu durum iş ve aile hayatını olumsuz etkileyebilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İşten kaynaklı sorunların aile hayatına yansımaları yapılan işin koşulları ile ilgilidir. Çalışanın demografik özellikleri, gelir seviyesi, eğitim seviyesi gibi birçok faktör iş-aile

çatışmasına sebep olabilir (Vaydanoff ve Kelly, 1984: 882). Düzensiz çalışma saatleri, yurt içi ve yurt dışı seyahatler, ücret, anlayışsız yönetici davranışları, baskıcı örgüt kültürü, çalışılan mekan gibi bir çok faktör iş-aile çatışması yaratan olumsuz durumlardır (Çarıkçı 2001: 37). Yapılan bir araştırmaya göre iş-aile çatışması çift yönlüdür. İki alan birbirini dolaylı olarak etkilemektedir. Örneğin; kişinin iş arkadaşlarından gördüğü destek iş-aile çatışmasını azaltacağı gibi, evinde eşinden veya çocuklarından gelen anlayışlı tavır da iş hayatını olumlu etkileyecektir (Frone, Yardley ve Markel, 1997).

1.5.1. İş Aile Çatışmasının Türleri

İş-aile çatışması genel olarak üç tür olarak incelenir. Bunlar zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış temelli çatışmalardır.

1.5.1.1. Zaman Esaslı Çatışma

Kişinin iş ve aile hayatlarından kaynaklı rollerinden birini yerine getirirken zaman baskısı sebebiyle diğer role yetişememesi durumudur. Zamana dayalı iş-aile çatışmasında problem zamanın yeterli olmaması aksine sınırlı bir zaman içerisinde kişinin tüm rollerini yerine getirmeye çalışmasıdır. Rollerini çoğalan kişi, diğer rollere zaman ayırmakta zorlanmaya başlamakta ve bu noktada çatışma başlamaktadır. Kısıtlı zamanını çeşitli rollere bölüştürmeye çabalayan kişi zaman temelli çatışma yaşamaktadır. (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 72). Rollerin gerektirdiklerini fiziksel olarak yerine getiren kişi çoğu zaman zihinsel yorgunluk sebebiyle de çatışma yaşıyor olabilir. Örneğin; çalışan bir kadın hem iş hem ev içindeki rolleri sebebiyle zaman esaslı kaygı hissedebilmektedir. Rollerini yerine getirecek zamanı yaratsa dahi bu kaygı sonucunda kendisine yabancılaşacağı bir çatışma yaşayabilmektedir.

Zaman temelli çatışmayı cinsiyet üzerinden değerlendirmek gerekirse, kadının rolleri erkekten fazla olduğu için kadınlar rollerini yerine getirmeye daha fazla zaman harcamakta ve zaman esaslı çatışmayı daha fazla yaşamaktadırlar. Türkiye gibi ataerkil toplum düzeninin olduğu coğrafyalarda kadının zaman esaslı çatışmayı daha fazla yaşamaktadır (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 67). Düzensiz ve uzun çalışma saatleri olan kabin memurlarının zaman esaslı çatışma yaşaması muhtemeldir. Örneğin; gece uçuşundan gelen kabin memuru istirahat edeceği vakitte çocuğuyla veya eşiyle ilgilenmek durumunda kalarak zaman esaslı çatışma yaşamaktadır.

1.5.1.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Rollerden birini yerine getirirken oluşan gerginliğin diğer rolün gerekliliklerini yerine getirme durumunu etkilemesi gerginlik temelli çatışmadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). İş yerinde gerginlik yaşayan kişi evine gittiğinde bu gerginlik sebebiyle aile içindeki rollerini yerine getirememesi veya ihmal etmesi gerginlik esaslı çatışma olarak ifade edilebilir. Gerginlik esaslı çatışma çift yönlü de gerçekleşebilir. (İş-aile, aile-iş.) İş yerinde yöneticisinden veya iş arkadaşından yeterli desteği alamamak kişinin aile hayatında, aile hayatında ise eşinden beklediği desteği görememek kişinin iş hayatında çatışma yaşamasına yol açabilmektedir. İş veya aile rollerinden birinin gerekliliklerini tam olarak yerine getiremeyen kişi, gerilim ve stres ile beraber diğer rolün gerekliliklerini yerine getiremediği noktada gerginlik esaslı çatışma yaşanmaktadır. Kişinin çalışırken karşılaştığı olumsuz durumlar sebebiyle hissettiği gerginlik, tahammülsüzlük, yorgunluk durumlarını aile hayatına yansıtması, ev içi sorumluluklarında aksaklık meydana gelmesi gerginlik temelli çatışmadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73).

1.5.1.3. Davranış Esaslı Çatışma

Bireyin iş ve aile hayatı için farklı roller yerine getirmesi beklenmektedir. Bir rol için uygun olan davranışın diğer rolün beklentilerini karşılamadığı yerde davranış esaslı çatışma yaşanmaktadır (Turgut, 2011: 158). İş ve aile rollerindeki davranışların uyumsuz olduğu noktada kişi bu konuda güçlük çekebilmektedir. Aile içinde duygusal davranması beklenen birey, iş hayatı için mantıklı ve sert bir duruşa sahip olması gerektiğinde rollerini yerine getirmekte zorluk yaşamaktadır. Örnek olarak öğretmen bir annesi ve asker bir babayı verebiliriz. İş hayatında ve aile içinde tamamen farklı davranması gereken bu ve vb. meslekleri yapan kişiler davranış temelli çatışmayı sık sık yaşamaktadırlar. Özellikle ataerkil toplumlarda kadına aile içi erkeğe ise iş hayatı ile ilgili roller atanmıştır. Bu sebeple erkek çoğunlukla iş hayatı temelli kadın ise aile hayatı temelli davranışsal çatışmalar yaşamaktadırlar.

1.5.2. İş-Aile Çatışması Kuramları

Sosyoloji, psikoloji, işletme gibi birçok alandan araştırmacılar iş-aile çatışmasını ele alan çalışmalar yapmıştır. Bu sebeple farklı ve birbirinden kopuk birçok kuram literatürde yerini almıştır (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000). Öne çıkan kuramlar aşağıdaki gibidir.

1.5.2.1. Akılcı Bakış Açısı Teorisi

Akılcı bakış teorisi iş aile çatışmasını cinsiyet kavramı üzerinden ele alır. Bu bakış açısına göre kadının temel rolü ev işleri, çocuk bakımı gibi aile hayatı içindeki rollerdir. Erkeğin ise esas sorumluluğu para kazanmaktır. Kadın çalışıyor da olsa ev işlerinden sorumlu tutulmaya devam edilmiştir. Küreselleşen dünya ile birlikte iş hayatında daha fazla yer alan kadından beklenen ev içi roller azalmadığı için kadın iş-aile hayatında çatışma yaşamaktadır.

1.5.2.2. Çatışma Kuramı

Bireyler psikolojik veya fizyolojik ihtiyaçlarını karşılarken önlerine çıkan engeller karşısında gerginlik hissetmeye başlarlar (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020: 174-192). Çatışma kuramı aile ve iş hayatının bireye vermiş olduğu rollerin birbiriyle uyumsuz olması fikrini temel almaktadır. Bireyin iş ve aile yaşamlarından herhangi biri için memnun hissetmemesi diğer yaşamın rollerinden taviz vermesi anlamına gelmektedir (Evans ve Bartolome , 1984).

1.5.2.3. Telafi Kuramı

Telafi kuramına göre bireyler aile ya da iş hayatında yaşadıkları tatminsizlik duygusunu yenebilmek için diğer yaşamlarında (iş veya aile) daha fazla tatmin aramaya başlamaktadır. Bunun sonucunda iki yaşam arasındaki zaman dengesi bozularak çatışmaya yol açmaktadır. İnsan doğası gereği yaşadığı olumsuzlukları gidermeye çalıştığı için iki yaşamdan birini tatmin duygusuna ulaştırmaya çalışacaktır. (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239)

Telafi kuramına göre insanın sağlıklı bir hayatı olabilmesi için iş ve aile hayatlarına ayırmaları gereken vakti dengeli bir biçimde kullanmaları gerekmektedir. Eğer birey tüm enerjisini ve zamanını iş hayatı için harcarsa, ailesi ile çatışmaya girecektir. Eğer kişi tüm enerjisini ve vaktini ailesiyle geçirir ve iş hayatına aktaracak tüm kaynağı ailesine verirse iş hayatında zorluklar ve çatışmalar yaşayacaktır. Hayatında önemli iki alan kaplayan iş ve aile hayatında doyumu elde etmek isteyenler, bu iki alana ayırdıkları zamanı dengeli ve sağlıklı kullanmayı başarmak durumundadırlar. (Cingöz ve Kaya, 2018: 132).

1.5.2.4. Taşma Kuramı

Bireyin iş ve aile hayatı kaçınılmaz olarak birbirini etkilemektedir. Bir alanda yaşanan olumlu bir olayın diğer alana pozitif etki etmesi pozitif taşma, olumsuz bir olayın negatif etki etmesi de negatif taşma olarak ifade edilmektedir (Dikmen, 1995). Örneğin; iş yerinde iş arkadaşları ve yöneticisiyle ilişkisi pozitif bir birey bu olumlu enerjiyi aile hayatına da taşıyacaktır. Aynı şekilde eşiyle ve çocuklarıyla sağlıklı bir ilişkisi olan birey bu mutluluğu

işine de yansıtacaktır. Bireyin mutlu ve tatmin dolu bir yaşam sürebilmesi için hayatında iki önemli alan olan iş ve aile hayatlarının ikisinde de mutlu ve memnun olması gerekmektedir.

1.5.2.5. Rol Kuramı

1950’li yıllarda Parsons ve Metron’un ortaya attığı rol kuramı 1964 senesinde Khan ve diğerleri tarafından ilk defa örgüt ilişkisi bakımından değerlendirilmiştir. Rol kuramına göre iş ve aile rolleri birbiriyle çatışmakta ve bu durum kişinin rollerinden birine daha fazla zaman ayırması ile sonuçlanmaktadır (Kossek, Noe ve DeMarr, 1999).

1.5.3. İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler

İş-aile çatışmasına neden olan faktörler bireysel, ailesel ve iş ile ilgili faktörler olarak üçe ayrılmıştır.

1.5.3.1. Bireysel Faktörler

Her bireyin kendine özgü bir karakteri vardır. Bu nedenle olaylara verdikleri tepkiler ve olaylardan etkilenme dereceleri farklılık göstermektedir. İş-aile çatışmasına neden olan bireysel faktörler arasında kişinin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi yer alır.

Cinsiyet: Toplumlar kadının ev işleriyle ilgilendiği, erkeğin ise para kazandığı bir düzen olarak inşa edilmiştir. Sanayi devrimi ile beraber mevcut toplumsal düzen değişmeye ve kadın iş hayatında yer almaya başlamıştır. İş hayatına dahil olan kadının ev içindeki rolleri de sürmektedir. Kadın çalışsa dahi ev içindeki çocuk bakımı, ev işleri gibi sorumlulukları devam etmektedir. Çalışma hayatında erkekten geri kalmamak için daha fazla çalışan kadın, ev içi sorumluluklarına da yetişmeye çabalamış ve bu durum stres altında kalarak iki hayat arasında çatışma yaşamasına neden olmuştur. Örneğin; çocuğu evde hasta olan bir kadın çocuğuyla ilgilendiği için yeterince dinlenemez ve bu durum iş yerindeki performansını da olumsuz etkileyebilir.

Kadınlar iş hayatında görünmeyen ama hissettikleri, yükselmelerinin önünde bulunan bazı engellerle karşılaşmaktadır. İşlerinde kadar başarılı olurlarsa olsunlar aşamadıkları bu bariyerlerin tümü cam tavan sendromu olarak ifade edilir (Bedük, 2005: 106). Toplumun kendisine atamış olduğu rolleri sorgulamadan kabul eden kadın, kariyer basamaklarını çıkarken erkeklerle aynı fırsatlara sahip değildir. Eşini, çocuklarını, ev içi sorumluluklarını aksatmadan yerine getirmek isteyen kadın aynı zamanda iş hayatında başarılı olmaya çabalar ve bu durum psikolojik baskı hissetmesine yol açmaktadır. Sadece annelik bile kariyer yolunda kadının önüne en büyük engellerden biri olarak çıkmaktadır.

Medeni Durum: Evlilik ve iş insanların hayatlarında yer kaplayan iki büyük alandır. Bireylerin iş ve evlilikte hissettikleri mutsuzluk veya tatmin diğer alanı etkilemektedir. Bekar ve evli kadınların iş ve aile hayatlarındaki rolleri farklıdır. Evli kadınların rolleri erkeklere göre artış göstermektedir. Bunun nedeni toplumun kadına atfettiği ve kadının yıllar içinde aile, okul ve sosyal çevre gibi etkenlerle içselleştirip benimsediği ev içi sorumluluklardır. Kadın hem anne hem eş hem çalışan hem çalışan olmakta ev bu durum roller arası çatışma yaşamasını kaçınılmaz hale getirmektedir. Kadınların medeni hali iş performanslarını etkilemektedir. Bu durum tüm bireyler için geçerli olmakla birlikte kadınlar için kaçınılmaz bir durumdur. Dengeli ve mutlu evlilikler iş performansını olumlu etkilemekte fakat ev içi hayatın dengeli ve huzurlu olmadığı evlilikler kadının çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157).

Kişilik: Bireylerin duyguları, düşünceleri aynı değildir. Dolayısıyla olayları ve durumları algılama biçimleri ve olaylara verdikleri tepkiler de farklıdır. Benzer durumlara farklı tepkiler verilen noktalarda kişilik devreye girer. Bu farklı davranış biçimleri bireyin iş ve aile hayatını etkilemektedir. Olumsuz kişilik yapısına sahip kişiler, yaşadıkları durumları, şartları, davranışları negatif bir duyguyla karşılarlar. Bu durumu çevrelerine de yansıtırlar. Yaşamlarından tatmin duyamazlar. Tüm bu sebeplerle birlikte stres ve çatışma yaşamaları da kaçınılmaz hale gelmektedir (Bruck ve Allen, 2003: 459).

Stresli çalışma koşulları bireyin kişilik yapısı ile bir araya geldiğinde çatışma yaşanabilir. Örneğin; hac ve umre uçuşlarında, yolcuların istekleri ve bu istekler karşılanamadığındaki agresif yapıları, (kadın erkek ayrı oturmak istemeleri, zaman fark etmeksizin abdest alma isteği vb.) domino taşı etkisiyle kontuardaki çalışandan başlayarak kabin memurlarına kadar gelen bir strese yol açabilmektedir. Bu yolcuların çok fazla uçak seyahati yapmadığını ve genel itibarıyla yaş almış yolcular olduklarını kendine hatırlatabilen olumlu kişilik yapısına sahip bir kişi bu stresle daha kolay baş edebilecektir.

Eğitim: Bireyin eğitim seviyesi arttıkça zorluklarla baş etme yetileri de gelişmektedir. Fakat bazı kişilerde eğitim seviyesiyle beraber rekabet ve hırs gibi duygular da arttığı için çatışma daha fazla yaşamaktadırlar (Demirdelen ve Ulama, 2013: 70).Eğitimi düzeyi yüksek olan bireyler kariyer basamaklarını daha hızlı tırmanacakları için iş hayatlarındaki sorumlulukları da artacak ve bu durum aile hayatlarına daha az vakit bulmalarına neden olacaktır.

Yaş: Yaşı arttıkça bireylerin tecrübeleri de artacağı için bireyler hayatlarının en önemli iki alanını kaplayan iş ve aile hayatlarında yaşadıkları zorluklarla baş ederken tecrübelerinden faydalanabilirler. Bu da olumsuz koşullardan daha az etkilenmelerine sebep

olur. Bireylerin yaşı ve tecrübesiyle orantılı olarak iş hayatında yaşadıkları olumsuzlukları ailesine yansıtma konusunda daha bilinçli davrandığı gözlemlenmiştir. (Giray ve Ergin, 2006: 86). Bununla beraber yaşı artan kişiler eğer çocuk sahibi ise, çocuklarının geleceği ile ilgili kaygıya düşebilir. Kaygı ile baş edemeyen bireyler bu duyguyu iş ve aile hayatına da yansıtabilmekte ve çatışma yaşayabilmektedir (Özmete ve Eker, 2013).

1.5.3.2. Aile ile İlgili Faktörler

Evlilik ve Eş: Yapılan araştırmalara göre, evli ve çocuklu bireylerin daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durumun sebebi evlilik ile beraber rolleri artan bireylerin, roller arasında denge kurmakta zorlanmasıdır. Kadın çalışanların iş performansı genel olarak evlilikten olumsuz etkilenmektedir. İyi giden evlilikler kadının çalışma yaşamını olumlu etkileyebilecekken, yolunda gitmeyen evlilikler bireyi yıprattığı için iş performansları da düşmektedir. Çatışma yaşamaları kaçınılmaz hale gelmektedir. Bekar bireylerin rolleri evli olanlara göre daha az olduğu ve zaman konusunda daha esnek oldukları için çatışma yaşama ihtimalleri evli olan bireylere göre daha düşüktür (Fu ve Shaffer, 2001: 506).

Çocuk Bakımı ve Sayısı: Bireylerin sahip olduğu çocuk sayısı ve bu çocukların yaşı iş-aile çatışması bağlamında önemli bir faktördür. Çocuk sayısı arttıkça bakıma ayrılan süre ve kişinin kaygısı da artmaktadır. Çocuk sayısı ile birlikte sorumlulukları ve stresi artan kişinin hem aile hayatı hem iş hayatı bu koşullardan etkilenmektedir. Yaşı küçük çocuklar bakıma muhtaç oldukları için sorumlulukları da daha fazladır ve birey hastalık, eğitim vb. durumlarda yardım alamadığı zaman işini aksatmak durumunda kalır (Turgut, 2011: 158). Dolayısıyla çocukların yaşı büyüdükçe çalışan bireylerin sorumluluğu azalacak ve muhtemelen daha az iş-aile çatışması yaşayacaktır. Ataerkil toplumlarda kadının annelik, eşlik, çocuk bakımı, ev işleri gibi birçok sorumluluğu olduğu için bu konularda gerekli desteğe sahip olmayan kadın iş ve aile hayatında çatışma yaşamaktadır. Böyle durumlarda kadının bir yakınından en önemlisi eşinden yardım alabilmesi oldukça önemlidir.

Aile İlişkileri: Kadın ve erkeğin ev iş işleri paylaşması, erkeğin çocuk bakımı konusunda destek olması durumunda kadın iş-aile çatışmasını daha az yaşamaktadır. Aile içindeki olumsuzluklar, kadının ihtiyacı olan desteği görmediği durumlarda iş-aile çatışması yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir. Aile hayatında mutlu olan birey, mutluluğunu iş hayatına da yansıtacak ve iki alanda da başarılı olacaktır (Eroğlu, 2015: 133). Eşler arasındaki kültür farklılığı, eşlerin iş yerindeki sorunları eve taşıması, ev içi rolleri yerine getirirken bireylerde ortaya çıkan gerginlik duygusu, eşlerin çalışma saatlerinin ve yoğunluklarının aile hayatıyla ve birbirleriyle uyuşmaması gibi nedenler İş-aile çatışmasına yol açabilmektedir.

1.5.3.3. İş İle İlgili Faktörler

Günümüz dünyasında insan hakları, yaşam kalitesi gibi kavramlarda sıkça söz edilse dahi neo-liberal ekonomik sistemi ile birlikte çalışma şartları zorlaşmış bu durum da çalışanlarda stres yaratmıştır. İş ortamlarında rekabetin artmasıyla birlikte çalışanlar işlerini en kısa zamanda ve eksiksiz yapmak konusunda endişe duymaktadır. Endüstri devrimi zamanın kıyasla daha kısa saatler çalışılıyor olmasına rağmen iş yükü ve stresin artmasıyla bireyler iş-aile çatışması yaşamaktadır. (Tayfur ve Arslan, 2012: 148).

İş-aile çatışmasını etkileyen örgütsel faktörlerin bazıları; uzun ve düzensiz çalışma saatleri, çalışma koşulları, yöneticinin tutumu, yöneticilerin negatif tutumları şeklindedir.

Çalışma Koşulları: Kadınlar evlilik hayatından önce çalışmak ve kendini geliştirmek konusunda daha fazla vakit bulabilme ve bu sayede daha başarılı olabilmektedir. Ataerkil toplumlarda özellikle evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra kadının hayatı erkeğe göre daha fazla etkilendir. Toplumun kadına atfettiği annelik, eş olma, ev işleri gibi sorumluluklarla beraber çalışma hayatını organize etmek zorlaşmaktadır.

Çalışma Saatleri: Çalışma saatlerinin düzensizliği, esnek olmaması gibi sebeplerle kişiler zaman yetersizliğine bağlı çatışma yaşarlar. Örneğin; kabin memuru bir anne, düzensiz uçuş takvimi sebebiyle ev içi sorumluluklarına yetişemez ve bu durum çatışma yaşamasına neden olur. Veya her gün 12 saat mesai yapan bir anne eve geldiğinde çocuğuna ve ev işlerine zaman ayırmakta zorlanacak ve çatışma yaşayacaktır. Yoğun çalışma saatleri, akşam ve hafta sonu mesaipleri vb. sebeplerle bireyin işten arta kalan vaktinde kendini geliştirme niyeti ile ev içi sorumlulukları çatışmaktadır. Ailesine yetişememe hissiyle kişi kendini suçlu hisseden birey çatışma yaşamaktadır (Turgut, 2011: 160).

Yönetici Tutumu: Yöneticilerin, çalışanın birden fazla rolü olduğunu kabul edip, iş-aile hayatları arasında dengeli bir hayat kurabilmesi için gerekli eğitimleri vermeleri gerekmektedir. Yöneticisinden bu konuda destek gören çalışan, daha verimli ve mutlu çalışacak ve hem çalıştığı yere faydalı olacak hem de aile hayatını ihmal etmediği için yaşam doyumunu daha yüksek olacaktır. Yöneticiler, kişilerin iş-aile çatışması yaşamaması için bir destek görevindedir ve çalışanlar yöneticilerden bunu beklerler (Turgut, 2011: 161). Çalışanların yöneticilerinden ve iş arkadaşlarından gerekli desteği gördüğü örneklerde hem çalışan birey hem aile hem de örgüt bu işte fayda sağlayabilmektedir.

1.5.4. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile çatışmasının bireysel, örgütsel ve ailesel olmak üzere üç farklı sonucu bulunmaktadır:

1.5.4.1. Bireysel Sonuçlar

Çalışma hayatı olan bireyler; rekabet, rol belirsizliği, zaman yetersizliği gibi birçok sebepten ötürü stres yaşamakta ve bu durum aile hayatlarına da etki etmektedir. İş hayatındaki rolleri ve aile içi sorumlulukları çatışan birey, aile hayatına yeterli zaman ayıramadığı durumlarda yoğun stres hissetmeye başlar. İş arkadaşları, çalışma koşulları, ücret, sosyal güvence gibi bireyin fiziksel ve psikolojik durumunu etkileyecek faktörler, stres düzeyini de artırmaktadır (Çakır, 2009:100). Stres düzeyinin artması; sigara ve alkol kullanımı, yeme bozukluğu, kalp hastalığı, kaygı bozukluğu, kronik yorgunluk gibi sağlık sorunları ile sonuçlanabilir. Kadınların iş-aile çatışması sonucu yaşam doyumlarının erkeklere kıyasla daha olumsuz etkilendiğini ileri süren çalışmalar da vardır (Kossek ve Ozeki, 1998) .

1.5.4.2. Örgütsel Sonuçlar

İş-aile çatışmasının örgütsel olarak; işten ayrılma niyeti, azalan iş performansı, örgüte bağlılığın azalması, örgütsel verimliliğin azalması gibi sonuçları vardır.

Bireyin çalışması gereken zaman diliminde işte olmaması devamsızlık olarak tanımlanır. Araştırmalara göre örgütlerin çalışanlara çocuk bakımı konusunda sağladıkları olanakların iş -aile çatışması ve devamsızlık konusunda olumlu sonuçları olmaktadır. İş-aile çatışmasının azalması devamsızlık oranının da azalmasıyla sonuçlanmaktadır (Goff vd., 1990).

Yöneticilerin çalışanlarla kurduğu iletişim, çalışma şartlarının değerlendirilmesi, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışanların ve yöneticilerin davranış biçimleri ve bireyin tüm bu bağlamlar içinde ne kadar mutlu olduğunun değerlendirilmesi iş tatmini olarak tanımlanmıştır (Şentürk ve Bayraktar, 2018).

Yönetici desteği göremeyen çalışanların örgüte bağlılığı azalmaktadır. İş koşulları ile beraber işverenden destek göremeyen çalışan bireysel hayatında da olumsuzluklar yaşamaya başlar ve bu durum iş performansını da etkileyerek örgütsel verimliliğin azalmasına sebep olmaktadır. Çalışma saatlerinin uzun ve esnek olması sonucunda birey işini ne kadar seviyor olursa olsun işten aldığı keyif azalır ve bu durum işten ayrılma ile bile sonuçlanabilir. İş çalışandan zamanının büyük bir bölümünü talep ettiğinde, rolleri arasında dengeyi kuramayan birey mutsuz olacaktır ve bu durum bireyi işten ayrılma noktasına getirebilir.

1.5.4.3. Ailesel Sonuçlar

Boşanma, başarısız evlilikler, ev içindeki sorumlulukların eşlerden birinin üzerine yüklenmesi, ev içinde geçirilen vaktin verimsizliği gibi durumlar aile tatmini olarak değerlendirilir ve bu bağlamlar sonucu iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Özellikle eş desteği

kadınların aile tatmininde büyük bir etkiye sahiptir. Eş desteği ve eşle iletişimin güçlü olması bireylerin aile tatminini pozitif yönde etkiler ve iş-aile çatışması da daha az yaşanmaktadır.

Kadın ve erkeğin eve gelir getirme durumları eşit gibi görünse dahi kadının ev içi sorumlulukları hala daha fazladır. Ev içindeki rolleri hayat arkadaşıyla eşit bir şekilde paylaşamayan kadının yaşam doyumu erkeğe kıyasla daha azdır. (Bekmezci ve Mert, 2016: 51). Kadının ev ve iş hayatında üzerine yüklenmiş çoklu roller ve bu rollerle ilgili gerekli desteği göremediği bir düzende çatışma yaşaması kaçınılmazdır. Evlilik birliği içinde yaşanan bu olumsuzluklar kadının ev içi mutluluğunu etkilemektedir.

1.5.5. Duygusal Emek

Özellikle hizmet dünyasında sergilenen duygusal emek, duygusal ve bakıcı olma özellikleri kadına ait görüldüğü için kadın işi olarak belirlenmiş mesleklerde daha fazla karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenlik, hemşirelik ve kabin memurluğu buna örnek olarak gösterilebilir. Kişinin kendi duygularını geri plana atarak örgütün beklentilerini karşılamak adına sergilediği duygusal emek, kişilerde tahammül azlığı, bıkkınlık, tükenme gibi durumlara yol açarak iş aile çatışmasına sebep olabilmektedir. Bu sebeple duygusal emeğin kavramsal çerçevesinden söz etmek ve katılımcılara duygusal emek kapsamında kadın olmalarından dolayı yaşadıkları durumların saptanmasının önemli olduğu düşünülmüştür. Bu bölümde duygusal emek kavramı ve yaklaşımları açıklanacak, duygusal emeğin boyutları ve sonuçları ele alınacaktır. Dört temel duygusal emek yaklaşımı bulunmaktadır.

1.5.5.1. Hochschild Yaklaşımı

Hochschild duygusal emek kavramından ilk olarak “The Menaged Heart” isimli kitabında söz etmiştir. Duygusal emeği herkes tarafından görülebilen jest ve mimikler olarak tanımlamıştır. Ona göre duygusal emek satılabilen bir şeydir. Hochschild, müşteri ve çalışanlar arasındaki iletişimi tiyatro olarak değerlendirir. Çalışanlar hislerini kontrol altına alarak iş tanımının gerektirdiği rolü sergilerken duygusal emek ortaya çıkar (Hochschild, 1983).

Hochschild “Maneged Heart” (1983) adlı çalışmasında Marx’ın “Das Kapital” kitabını da referans göstererek duvar kağıdı fabrikasında çalışan bir işçi ile havayolu bünyesinde görev yapan kabin memurunun sergilediği emeği karşılaştırır. Fabrika çalışanının emeği ürettiği duvar kağıdı ile ölçülebilirken, kabin memurunun emeğinin müşterilerin memnuniyeti ile ölçülebildiğini ifade eder. Başka bir ifadeyle duvar kağıdı işçisinin emeği fiziksel koordinasyonlar gerektirirken, kabin memuru fiziksel gücün yanında zihinsel gücü de kullanarak bu iki durumu paralel şekilde yönetmek durumundadır. Bunları yaparken de gerçek duyguları fark etmeksizin işverenin prosedürü paralelinde durumun gerektirdiği

duyguyu müşteriye sunmaktadır. Bu duygulara örnek, acil durumlarda takınması gereken net, anlaşılır, otoriter bir tavır ve çoğunlukla da müşteri memnuniyeti sağlamak amacıyla sürekli bir gülümseme hali olabilir (Hochschild, 1983).

Hochschild, kabin memurlarının eğitim aldığı bir konferansta bir kabin memurunun not defterine “Gülümsemek önemlidir. Gülümsemeyi unutma!” yazdığına şahit olur ve “Managed Heart” isimli çalışmasında bu anısına da dikkat çeker. Kabin memurundan gerçek duygularını bastırarak müşteriye zihin ve duyguyu birlikte koordine ederek sunması ve bunu çok kolay yaptığı imajını göstermesi beklenir. Bu da duygusal emek demektir (Hochschild, 1983).

Hochschild, meslekleri duygusal emek gerektiren ve gerektirmeyen olarak iki gruba ayırır. Duygusal emek gerektiren mesleklerde üç özellik arayan Hochschild, bunlardan ilkinin müşteri ve çalışanın iletişim içinde olması olarak belirtir. İkinci özellik çalışanların önceliği müşterilerin hislerine vermesi, üçüncü olarak ise müşteri ile çalışan arasındaki ilişkinin örgütün çizdiği sınırlar içinde olmasıdır. Meslek grubu tüm bu özellikleri sağlayabiliyorsa duygusal emek gerektiren bir meslektir. Hochschild duyguların belirli bir ücret karşılığında yönetilebileceğini düşünür (Hochschild, 1983). Hochschild’e göre duygusal emeğin iki boyutu vardır. Bunlar derinlemesine davranış (deep acting) ve yüzeysel davranış (surface acting) tır. Derinlemesine davranış, duyguların doğal bir biçimde ifade edilmesidir. Yüzeysel davranış; hissedilmeyen duyguların gülüş, duruş, ses tonu yardımıyla hissediliyor gibi gösterilmesidir (Hochschild, 1983).

Hochschild, kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal emek gösterdiğini düşünmektedir. Çünkü geleneksel cinsiyet rolleri düşünüldüğü zaman kadın daha az otorite gerektiren zayıf statülü işlere uygun görülür ve kadının duygusal hayatı erkeğe nazaran daha az korunmaktadır. Kadından dış görünüşünü, çekiciliğini ve insan ilişkilerini kendisine kalkan yaparak gülümsemesi beklenir. Bu da duygusal emek gerektirmektedir. Ivan Illich, duygusal emeği “gölge emek” olarak ifade eder. Kadının maddi bir karşılık alamadığı, evdeki emeği gibi tam olarak bir emek olarak sayılmayan fakat ortaya konması beklenen ve özellikle hizmet sektörü için çok önemli, görünmeyen bir emek olarak açıklamaktadır. (Hochschild, 1983)

1.5.5.2. Ashfor ve Hamprey Yaklaşımı

Bu yaklaşımda duygusal emek, çalışanların örgütün arzuladığı duyguları hissedip hissetmemesi önemli olmaksızın bu duyguları hizmet alana sunması olarak tanımlanır. Mühim olan örgütün istediği davranışların müşteriye sunulmasıdır. Ashfor ve Hamprey göre hizmeti

alan kişi davranıştaki duyguya değil hizmeti alıp almadığı ile ilgilenir. Bu sebeple de duygusal emek gözlenebilir davranışlardan oluşmaktadır (Ashforth, B. E., Humphrey, 1993).

Ashfor ve Hamprey, Hochschild'in iki boyuta ayırdığı duygusal emek türlerine bir de samimi davranışı eklemiştir. Samimi davranış biçimine göre çalışanların rol yapmasına gerek yoktur. Çünkü bir süre sonra çalışanlar bu duyguları gerçekten hissetmeye başlarlar. Ashfor ve Hamprey, duygusal emek ve sosyal kimlik kavramlarını beraber ele alarak çalışanın zaman içinde örgüt politikasına uygun davranışları benimseyerek çalışma hayatındaki rolleriyle özdeşleştirdiklerini söyler. Bu da duygusal emek harcamanın çalışanın üzerinde oluşturduğu negatif etkiyi azaltır (Ashforth, B. E., Humphrey, 1993).

Diğer yaklaşımlardan farklı olarak Ashfor ve Hamprey'e göre duygusal emek harcanması sonucunda ortaya çıkan olumlu ve olumsuz sonuçlar değişebilir. Çalışan, örgütün kendisinden beklediği davranış biçimlerini benimseyerek kendi karakter özellikleri ile uyumlu hale getirebilir ve böylece kendisini rahatça ifade etme şansı elde eder. Veya tam tersi bir şekilde örgütün kendisinden beklentilerini karşılamak isteyen çalışan, bu sebeple rol yapan çalışan yaşadığı duygusal çelişkiler sonucunda kendisine yabancılaşabilir. Bunun sonucunda çalışan işten ayrılmak isteyebilir veya kendisine olan saygısını yitirebilir. Ashfor ve Hamprey, çalışan ne kadar kendisi gibi davranır ve rol yapmak durumunda kalmazsa, çalışanın o kadar az duygusal emek sergilemek durumunda kalacağını ve müşterinin memnun olacağını düşünür (Ashforth, B. E., Humphrey, 1993).

1.5.5.3. Morris ve Feldman

Bu yaklaşım diğerlerinden farklı olarak “çaba” üzerine odaklanır. Morris ve Feldman duygusal emeği, çalışanların müşteri ile iletişim kurarken işverenin beklediği duyguları sergilemede gösterdikleri çaba, planlama ve kontrol olarak tanımlamıştır. Morris ve Feldman'nın yaklaşımına göre çalışanın hisleri ve örgütün beklentileri o anda uyum gösterebilir fakat örgütün beklentilerinin tam olarak karşılanabilmesi için çalışanın “çaba” göstermesi gerekmektedir. Morris ve Feldman duygusal emek kavramını dört boyutta inceler:

Duyguların Gösterim Sıklığı: Müşteriyle iletişime geçme sıklığı ile doğru orantılıdır. Duygusal emek harcanmasına ne kadar ihtiyaç varsa, çalışanın göstermesi gereken duygu sıklığı ve davranış kurallarının sıklığı da aynı oranda artmaktadır. (Alev, 2018: 30). Başka bir şekilde ifade edecek olursak çalışan ile hizmet alan kişi arasındaki etkileşim arttıķa, çalışanın uyması gereken kural sayısı artar. (Arslan, 2018: 24)

Dikkat: Çalışanın duygusal emek gösterdiği esnada sergilediği duygusal davranış süresi ve yoğunluğu gösterilen dikkatin düzeyini belirler. Çalışanın gösterdiği duygunun

önemi ve yoğunluğu aynı zamanda süresi arttıkça çalışan daha fazla dikkat göstermelidir. Bu da çalışanın daha fazla duygusal emek sergilemesi anlamına gelmektedir (Ashfor and Humprey, 1993; Can Yalçın, 2012).

Çeşitlilik: Örgütün çalışandan beklediği duyguların çeşitliliği arttıkça, çalışanın sergilemesi gereken duygusal emek de artar. Nötr, pozitif ve negatif yani maskeleyici, bütünleştirici ve ayrıştırıcı olmak üzere üç grup duygu vardır. Meslek gruplarına uygun örnek şu şekildedir: Poz-anaokulu öğretmeni, Nötr-Hakim, Neg-Avukat.

Uyumsuzluk-Çelişki: Çalışanın gerçekte hissettiği duygu ile örgütün ondan beklentisi doğrultusunda sergilediği davranış arasındaki farktır. Bu fark duygusal uyumsuzluğa sebep olur ve çalışan daha fazla duygusal emek sergilemek zorunda kalır ve duygusal uyumsuzluk, çalışanın rol çatışması yaşamasına sebep olur. (Çukur, 2009: 533).

1.5.5.4. Grandey Yaklaşımı

Grandey’e göre duygusal emek kavramının açıklanabilmesi için önceden yapılan tanımların sentezlenmesi gerekmektedir (Oral-Köse, 2011). Grandey’in duygusal emek için tanımı; hedeflerine ulaşmak için yola çıkan örgütlerin, çalışanların duyguları ve dışa yansıttıkları davranışları kontrol etme ve düzene sokma çabasıdır.

Grandey’in diğer yaklaşımlardan aldığı tanımların ilki Hochschild’in “müşteri etkileşimi” kavramıdır. Duygusal emek harcanması için müşteriyle etkileşime geçmek gereklidir. Grandey’in aldığı diğer kavram ise Ashford ve Humprey’in “gözlenebilen davranış” kavramıdır. Örgüt çalışanın davranışlarını sürekli olarak gözlemlemektedir. Gözlendiğini bilen çalışan ise daha fazla duygusal emek gösterir. Grandey, Morris ve Ferdman’dan ise “duygusal çelişki” ifadesini kullanmıştır. Olumsuz bir sonuç olan duygusal çelişki, örgütün vereceği destekle azalabilir veya ortadan kalkabilir (Grandey, 2000).

Grandey (2000) Hochschild’in çeşitlendirdiği yüzeysel davranış ve derinden davranış çeşitlerini bir süreç olarak ele almış ve duygusal emeğin sadece olumsuz değil olumlu sonuçları olabileceğini de ortaya çıkararak alana katkı sağlamıştır. Duygusal emek ve duyguyu düzenleme sürecini birleştirmiş ve beraber değerlendirmiştir. Çalışanın duygularını düzenleyerek olumsuz sonuçları olumluya çevirebileceğini göstermiş ve bu konu hakkındaki fikrini kanıtlamıştır.

1.5.6. Duygusal Emeğin Boyutları

Duygusal emek kavramı; yüzeysel, derinden ve samimi olmak üzere üç boyutta incelenmektedir:

Yüzeysel davranış boyutu; çalışanın, örgütün beklediği davranışları sergilemek üzere, bir maske takarak gerçekten hissetmediği duyguları sergilemesi, ya da gerçek duygularını bastırması olarak karşımıza çıkar. İşverenin beklentileri gerek jest ve mimikleriyle gerekse ses tonları ile müşteriye sergilemeye çalışmaktadır.

Derinden davranış boyutu; çalışanların, örgütün kendilerinden beklediği davranışları kendi duygularıyla uyumlandırarak, sergilemesi gereken davranışı gerçekte de hissetme çabasıdır. Örgütler, çalışanlarından sergilenen davranışları benimsemelerini ve yüzeysel davranışın ötesine geçmelerini istedikleri için derin davranış boyutu ortaya çıkmıştır. Derin ve yüzeysel davranış boyutlarının arasındaki ortak nokta hissedilmeyen duygunun davranışa dönüştürülmesidir. Aralarındaki fark ise derin davranış boyutunda çalışan, beklenen davranış işinin bir parçası olarak görür ve duyguyu benimsemeye çabalar. Yüzeysel davranışta ise çalışan kendini beklenen davranış göstermek zorunda hissetmektedir.

Doğal/samimi davranış boyutu; çalışanın kendi duygularını filtrelemeden müşteriye yansıtmasıdır. Doğal ve samimi davranan çalışan, kendini zorlamadan müşteri ile iletişim kurmakta ve örgütün beklentisi ile çalışanın duyguları örtüşmektedir. Çalışan gerçekten istediği için örgütün beklentileri doğrultusunda davranır.

1.5.7. Duygusal Emegi Etkileyen Faktörler

Duygusal emegi etkileyen faktörler “bireysel faktörler” ve “örgütsel faktörler” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

1.5.7.1. Bireysel Faktörler

Cinsiyet: Literatürdeki birçok çalışmada kadınların doğası sebebiyle öğretmenlik, hemşirelik gibi duygusal emek gerektiren bazı meslek gruplarında daha fazla istihdam ettikleri ifade edilmektedir. Kadınların çalışma hayatında duygularını kontrol etmekte daha başarılı olmaları sebebiyle duygusal emek sergilemekte de erkeklerden daha iyi oldukları vurgulanmaktadır (Dursunova N.K, Geylan A., 2021). Hochschild, Morris ve Fedman ve Grandey de kadınların erkeklere nazaran daha fazla duygusal emek sergilediği konusunda aynı fikirdedirler. Bireyler küçük yaşlarından itibaren kendilerine toplum tarafından atanan roller bağlamında, cinsiyet farklılıkları temel alınarak yetirilmektedirler. Erkek ve kadın arasındaki bu farklar yalnızca biyolojik, fizyolojik yahut psikolojik olmanın yanında sosyolojik ve kültürel de. Lupton’a (2002) göre kadının ve erkeğin duygusalılığı toplumsal olarak belirlenmiştir. Erkekler ağlamaz, kadınlar sinirlenmemelidir gibi duygusal durumlar kadın ve erkek için ayrı ayrı kategorize edilmiştir. Cinsiyeti kaynaklı “doğal” becerileri göz

önünde bulundurularak kadın, yolcu ile iletişimin önemli olduğu ve duygusal emek sergilenmesi kaçınılmaz olan kabin memurluğu için uygun görülmektedir (Karaman, 2017).

Yaş: Hochschild (1983), yaşı daha büyük olan çalışanların duygularını daha kolay yönetebileceğini düşünmektedir. Yaşı büyük olan bireyler, tecrübelerinden faydalanarak duygusal emek sergilemek hususunda daha başarılı olabilmektedirler ve bundan yine tecrübeleri vasıtasıyla bu durumdan daha az etkilenirler. Yaşı genç bireyler daha az iş ve hayat tecrübesine sahip oldukları için duygusal emek sergilerken daha fazla etkilenirler.

Empati: Empati kişinin kendisini karşısındakinin yerine koyarak onu anlamaya çalışma yeteneğidir. (Ersoy ve Köşger, 2016: 9) İş dünyasında empati gösterebilen çalışanlar müşterinin taleplerini daha iyi anlayacak ve uygun iletişimi kurabilecektir. Bu sayede müşterinin ihtiyaçlarını tespit ederek daha kaliteli bir hizmet sunmaktadır.

Duygusal Zeka: Salovey ve Mayer (1990) duygusal duyguları fark etme, duygularla baş edebilme, empati, ilişkileri yürütebilme şeklinde beş ana başlıkta incelemişlerdir. Duygusal zekası yüksek olan kişiler çalışma hayatında daha başarılıdırlar. Negatif hisleri bastırma ve pozitif hisleri sergileme konusunda daha başarılı oldukları için daha az çabayla duygusal emek gösterebilmektedirler. Bu da aynı eğitim seviyesinde iki insanın aynı performansta olmamasının sebeplerinden biridir. (Doğan ve Demiral, 2007: 209)

Kendini Uyarlama: Bazı kişiler bulundukları ortamın şartlarına göre davranma becerisine sahiptir. Davranışlarını durumun şartlarına göre yönetebilme ve ortama entegre olabilme kendini uyarlama olarak tanımlanmaktadır. Toplumun ve örgütün beklentilerine göre davranabilme ve duyguları bu bağlamda gösterme yeteneğine sahip kişiler, duygusal emek sergilerken de diğer insanlara nazaran daha az zorluk yaşamaktadırlar.

1.5.7.2. Örgütsel Faktörler

Duygusal emeğe etki eden iki en önemli kavram özerklik olarak da ifade edilen iş otonomisi ve sosyal destek kavramlarıdır. İş otonomisi, bireyin sorumluluklarını yerine getirirken sahip olduğu özgürlük hissi olarak tanımlanabilir. Duygusal emek sergilerken ise duygular örgüt tarafından çerçevelenmiştir. Bireyin iş otonomisinin yüksek olması, çalışanın kendi duyguları ile çatışan sorumlulukları yerine getirmemeye meyilli olması anlamına gelmektedir. (Kökden, 2018: 15-16)

Sosyal destek, kişinin zorluklar karşısında başvurduğu destek ağı olarak ifade edilmektedir. (Özbey, 2012: 168) Bireyin çalıştığı ortamı olumlu algılaması durumunda daha az duygusal emek sergilediği gözlemlenmiştir. İşverenin desteğini hisseden çalışanlar, işverenin beklediği duyguları gerçekten hissedebilmektedir. Örgüt içerisindeki maddi ve

manevi sosyal desteği hissedebilen çalışanların aidiyet duyguları gelişmektedir. (Yıldız, 2014: 11) Hochschild'e göre çalışma arkadaşlarından destek gören ve gerçek duygularını onlarla paylaşabilen çalışan, sorumluluklarını ihmal etmemektedir. Örneğin; hostesler başa çıkmakta zorlandıkları durumları iş arkadaşları ile paylaşabildikleri ve onlardan sosyal desteği sağlayabildikleri durumlarla daha sağlıklı baş edebilmektedirler. Yapılan bir araştırmaya göre, yöneticilerin desteği, çalışanların tükenmişlik sendromu yaşama riskini azaltmaktadır. Yzeyssel rol yapan çalışanın tükenmişlik sendromu yaşama ihtimali daha fazladır (Başkaya, 2015).

Duygusal emek, kadından daha fazla sergilenmesi beklenen bir davranış biçimidir. Ataerkil toplumlarda kadının kişisel özellikleri içerisinde yumuşak, duygusal ve anlayışlı olmak yer aldığı için hizmet sektöründeki birçok meslek kadına uygun meslekler olarak düşünülmektedir. Kabin memurluğu gibi yolcuyla bire bir iletişim kurulması gereken ve bir takım işi olan meslekte, kadının örgütsel desteği hissetmesi oldukça önemli farklar yaratacaktır. Sergilediği duygusal emek karşısında, toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında sözlü veya cinsel taciz yaşama ihtimali yüksek olan kadının, sosyal desteği hissetmesi böyle bir durumla baş ederken nasıl davranacağını etkilemektedir. Bulguların değerlendirildiği bölümde bu konu üzerinde daha ayrıntılı bir şekilde durulacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Problem

Toplumsal cinsiyet kadın ve erkek arasındaki ilişkinin toplumsal olarak yeniden inşa edilmesidir. (Berktaş, 2013: 14) Toplumun kadına atfettiği cinsiyete yönelik bu roller kadın üzerinde bir baskı oluşturur ve bu baskı sebebiyle kadınlar iş ve aile yaşamlarında birçok sorunla karşılaşır. Kadınlar hayatın her alanında erkekler kadar yer almalarına rağmen tarih boyunca sosyal ve ekonomik hayattaki katkıları göz ardı edilmiş ve önemsenmemiştir. Türkiye'nin toplumsal yapısını da oluşturan ataerkil yapı tarafından kadının öncelikli sorumlulukları “eş ve annelik” olarak belirlenmiştir. Kadınlara atanmış rol ve sorumluluklar, kadının iş hayatında da cinsiyet ayrımcılığına uğramasına neden olmaktadır. Kadına yüklenen bu ev içi sorumluluklar kadının iş hayatını, iş hayatının yoğun temposu da ev içindeki hayatını olumsuz etkilemektedir (Kaya, 2009: 31).

İş aile rollerinin talepleri, çalışanın yaşadığı şartlara bağlı olarak iş aile çatışmasına sebep olabilmektedir. İş aile çatışması, iş ve aile alanlarının getirdiği rol taleplerinin karşılıklı olarak birbiriyle uyum sağlayamadığı durumlarda yaşanan bir çatışma türüdür (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Bu çatışma, işten aileye (iş-aile çatışması) ve aileden işe (aile-iş çatışması) olmak üzere çift yönlüdür. İş alanı içindeki talepler, bireyde stres yaratarak iş-aile çatışmasına yol açmakta ve sonucunda aile ve genel yaşam bu çatışmadan olumsuz etkilenmektedir (Voydanoff, 1984). Kadınların iş hayatındaki sorumlulukların etkileri aile hayatında, aile hayatındaki sorumluluklarının etkileri de çalışma hayatında görülmektedir. Ev ve iş hayatındaki rollerin taleplerini karşılayamadıklarında; iş yerinde performans düşüklüğü, motivasyon kaybı, işten ayrılma niyeti gibi durumlar yaşanabilirken aile hayatında da huzursuz ve mutsuz hissetmeye başlayabilirler.

Kadınlar çalışma hayatında, mobbing, cinsel taciz gibi toplumsal cinsiyet rollerinin sonucu ortaya çıkan ayrımcılıklar yaşamaktadır. Ev içerisindeki sorumluluklar da toplum tarafından kadına atfedilmiştir. Kadınlar hem ev hem iş hayatında fazla çaba sarf etmektedir. Bu çalışmanın problemi; kabin memuru olarak faaliyet gösteren ve bu mesleği sürdürdüğü bir zaman diliminde evliliği veya anneliği tecrübe etmiş kadınların, evde ve iş yaşamında üstlendikleri roller kapsamında erkeklerden farklı olarak yaşadıkları zorluklar, iş ve aile yaşamının bu zorluklardan nasıl etkilendiği ve kadının tüm bu zorluklarla baş etmek zorunda kalmasıdır.

2.2. Araştırmanın Önemi

Bireyler iş ve aile yaşamlarında çeşitli sorumluluklar üstlenirler. Anne, eş, çalışan, yönetici, amir gibi üstlendikleri çeşitli sorumluluklara yetişmek durumunda olan kadınlar roller arası çatışma yaşamaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri kadının hem iş hem aile hayatına hala etki etmektedir. Anlayışlı, duygusal, iyi bakıcı gibi özelliklerin kadınlara atfedildiği ataerkil toplumlarda, kadına çalışma hayatında da aile hayatında da daha fazla sorumluluk düşmektedir. Kadın kabin memurları, uzun yatı görevleri yaparlar. Ortalama 12 saat ve bazen tüm gece süren mesailerinde, kimi zaman tüm uçuş boyunca topuklu ayakkabılarının üzerinde, basınçlı bir ortamda, uçak kapasitesi kadar yolcunun emniyeti ve konforundan sorumludurlar. Havacılık sektöründe kabin memuru olarak görev yapmakta olan kadınlar tüm bu rolleri düzensiz ve uzun mesailerde çalışarak yerine getirmek durumundadır.

Literatürde kabin memurları ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Hizmet çalışanlarının sergilemek durumunda olduğu duygusal emek ve yabancılaşma üzerine yazılan bir tez kabin memurları üzerinedir. (Kılıç, 2022). İş-aile çatışmasının öz-yeterlilik ve tükenmişlik ile ilgisinin araştırıldığı başka bir çalışma ise sadece kabin memurları değil tüm uçuş ekibi üzerinde yapılmıştır (Çalışkan, 2022). İş-aile çatışmasının Türk Hava Yolları'nda çalışan kabin memurları üzerinde araştırıldığı tezde ise iş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerindeki ilişkisiyle ilgili bulgulara yer verilmiştir (Çolak, 2018). Kabin memuru olmanın araştırıldığı tezde, duygusal emek ve cinsiyet rolleri ile ilgili bulgular yer almaktadır (Lokenauth, 2018). Toplumdaki hostes algısını, kadının seçilen üniformalarla ve örgüt beklentileri ile metalaştırılmış bedenini ve kabin memurluğunun tarihsel boyutunu ele alan bir çalışma, mesleğin nasıl cinsiyetlendirildiğini, beden algısı ve duygusal emek kavramları üzerinden incelemiştir (Demirhan, 2019). Kadınların hem özel hem kamusal alanda baş etmek durumunda kaldığı toplumsal cinsiyet rolleri göz önüne alınarak yaşadıkları iş-aile çatışmasının, yine kadınların sergilemesi daha fazla beklenen duygusal emek etkileri göz önüne alınarak araştırılması önemlidir. Literatürde iş aile çatışması üzerine yapılan araştırmaların farklı hizmet sektörlerinde yoğunlaşması, kabin memurları üzerine yapılan çalışmaların ise daha çok psikolojik veya fizyolojik sonuçlar üzerine odaklanması sebebiyle toplumsal cinsiyet kavramının, kadının iş-aile hayatına etkisinin anlaşılmasına çalışıldığı bu çalışması açısından bu çalışma önem taşımaktadır.

2.3. Sınırlılıklar

Nitel araştırmaların tarafsız bir şekilde aktarıp, okuyucuya yol göstermek sebebi ile araştırmacı tarafından araştırmanın sınırlılıklarının doğru bir şekilde belirtilmesi gereklidir.

-Araştırma Antalya ilinden uçuş yapmakta olan havayolu şirketlerinden seçilen, kabin memuru olarak görev yapan, görev yaptığı süre boyunca anneliği veya evliliği tecrübe etmiş katılımcılarla sınırlıdır.

2.4. Amaç

Antalya ilinde görev yapmakta olan kadın kabin memurları ile yürütülecek olan bu çalışmanın amacı, havacılık sektöründe görev yapmakta olan kabin memurlarının, toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili tecrübelerinin, duygusal emek, görünmez emek, gibi kavramlar da göz önünde bulundurularak iş-aile çatışmasına nasıl etki ettiğini, kadınların erkeklerden farklı olarak yaşadıkları deneyimleri anlamaya çalışmaktır. İşe ayrılan zaman ve iş yükünün, toplumsal cinsiyet rolleri göz önüne alınarak aile hayatına nasıl etki ettiğine dair sorulara cevap aranacaktır. Kadınların cinsiyet rollerini nasıl içselleştirdiği, meslekleri ile ilgili toplumsal baskıya ne ölçüde maruz kaldıkları, toplumun dayattığı roller doğrultusunda ev hayatında “üzerine düşen” sorumlulukların altından nasıl kalktıkları ve tüm bu faktörler sonucunda kendilerini korumak için ne tür çözümler buldukları tespit edilmeye çalışılacaktır. Araştırmanın bu evresinde kabin memurluğu görevi boyunca evliliği veya anneliği tecrübe etmiş kadınların yaşadığı tecrübeler, toplumsal cinsiyet ve iş-aile çatışması kavramlarının çerçevesinde tanımlanacaktır.

2.5. Yöntem

Sorular hazırlanırken, iş-aile çatışması, toplumsal cinsiyet ve kabin memurluğu hakkında literatür taraması yaparak katılımcılara açık uçlu sorular hazırlanmıştır. Katılımcıların cevapları feminist metodoloji yardımıyla analiz edilmiştir. Feminist metodoloji kadın bakış açısının esas alındığı, subjektif ve kadın odaklı bir araştırma yöntemidir. Araştırmacı ve araştırmaya katılanlar arasında hiyerarşik veya sömürüye dayalı bir ilişki kabul etmeyen feminist araştırma yöntemi; toplumsal cinsiyeti anlamak ve sürekli olarak göz önünde bulundurmak, kadınların sömürülmesine karşı çıkmak ve ataerkil kodların dönüştürülmesi konularını hedeflemektedir. (Mies, 1995: 48-64).

Çalışmada havacılık sektöründe çalışan ve farklı şirketlerde görev yapan kabin memurlarının deneyimlerine yer verilmiştir. Feminist araştırmaların hedefine ulaşması açısından veri toplama tekniklerinden derinlemesine görüşme kullanılmıştır. Katılımcılara iş-aile çatışması kapsamında yaşadıkları deneyimleri özel olarak, özgürce ifade edebilmeleri için yarı yapılandırılmış, açık uçlu sorular sorulmuştur. Derinlemesine görüşme yoluyla toplanan veriler betimsel analiz ile yorumlanmıştır.

2.5.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada havacılık sektöründe faaliyet gösteren ve farklı şirketlerde kabin memuru olarak çalışan kadınların iş ve aile hayatlarındaki deneyimlerine yer verilmiştir. Ekonomik ve sosyal statü açısından güçlü bir konumda bulunan bu kadınların, içinde bulundukları koşullarda kendini gerçekleştirebilmek için ne tür yollar tercih ettiklerini anlamak amacıyla sosyo-kültürel arka planları irdelenmiştir.

Katılımcı ile detaylı bir iletişim gerektiren bu gibi konularda, sağlıklı bir sonuca varabilmek adına nitel araştırma yöntemleri tercih edilmektedir. İnsanların hikayelerini, yaşam tarzlarını, davranış biçimlerini ve toplumsal değerlerini anlayarak bilgi üretmeye yardımcı olan nitel araştırma yöntemleri sayesinde, katılımcılardan derinlemesine görüşme ile edinilen veriler betimsel analiz yolu ile değerlendirilerek, konunun anlaşılmasına yardımcı olan neden ve nasıl sorularına yanıt aranmıştır. Bu çalışmada veri elde edebilmek için; nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme tercih edilmiştir.

Derinlemesine görüşme araştırmacının katılımcılarla, araştırmanın konusu ve amacı çerçevesinde yaptığı konuşmadır. Durum çalışmasının veri toplama yollarından biri olan derinlemesine görüşme ile katılımcının araştırma konusuna yaklaşımı, soruları ve olayları algılama biçimini değerlendirmektir.

Gözlem, katılımcıların davranışlarını ve duygularını, bireylerin içinde bulundukları koşullarla beraber değişen hayatlarıyla ilgili sembollerini içine alır. Nitel çalışmada verileri toplamaya yardımcı olan tüm bu unsurlar, katılımcıların iletişim biçimlerini, bu süreçte oluşturdukları normları, ortamda oluşan sözel ve sözel olmayan (bedensel) iletişim süreçlerini de temsil eder.

Toplumsal cinsiyet rollerinin dağıtmış olduğu rol algıları üzerine yapılan bu çalışmada, gözlem sırasında tutulmuş notlar ile araştırmanın amacına yönelik sorulara açıklık getirilerek, derinlemesine görüşme yoluyla katılımcıların duygu, düşünce ve deneyimleri üzerinden elde edilen detaylı verilerin betimsel analiz yoluyla yorumlanması ve açıklanması hedeflenmiştir.

2.5.2. Verilerin Toplanması ve İncelenmesi

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmış, veri toplama aracı olarak görüşme formu ve görüşme sırasında tutulan gözlem notları kullanılmıştır. Nitel araştırma tekniklerinden derinlemesine görüşmenin uygun bulunma sebebi araştırmacının, derinlemesine görüşme tekniği ile katılımcıların

deneyimlerine, duygu ve düşüncelerine dair bilgi edinebilir olmasıdır (Şimşek ve Yıldırım, 2013).

Araştırmanın amacına uygun olarak 15adet açık uçlu ve analiz sürecinde karşılaştırma yapmaya uygun ve katılımcıların deneyimlerine yönelik açık uçlu sorular hazırlanmıştır. Bir kabin memuru ile pilot bir görüşme yapılmış sorular netleştirilmiştir. Görüşmelerin planlaması sürecinde 15 katılımcı ile görüşmek üzere bir liste hazırlanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış ve gizlilik ile ilgili gerekli bilgiler verilerek araştırmacılardan randevu talep edilmiştir. Görüşmeler, katılımcıların kendilerini rahat ve güvende hissedecekleri mekanlarda gerçekleşmiştir. 1-30 Mart 2023 tarihleri arasında tamamlanan görüşmelerin, cep telefonu aracılığıyla ses kaydı alınmıştır. Kimlik bilgilerinin ve kaydedilen görüşmelerin gizli tutulacağı bilgisi verilmiştir. Görüşme sürecinde ses kayıt cihazı kullanılmasını istemeyen katılımcıların hazırlanan sorulara verdiği cevaplar hızlı bir şekilde not tutularak kayıt edilmiştir. Ortalama görüşme süresi 30 dakika olan görüşmeler aynı gün bilgisayar ortamına aktarılarak ve gözlem notları bilgisayarda yazılı hale getirilerek verilerin kaybolma-silinme riski azaltılmıştır.

Araştırmacının verileri düzenleyerek sentezlediği ve hangi bilgileri araştırmaya alacağına karar verdiği süreç olan verilerin incelenmesi süreci nitel araştırmalar için en önemli süreçlerden biridir (Boğdan ve Biklen, 1992). Nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine görüşme yöntemi ile elde edilen veriler betimsel analiz yolu ile yorumlanmıştır. Araştırma bulguları veriler için analiz oluşturma, bulguların tanımlanması ve yorumlanması gibi betimsel analizin tematik süreçleri aracılığı ile yorumlanmıştır.

2.5.3. Evren ve Örneklem

Örneklem, araştırmacının araştırmanın evrenini belirledikten sonra bütün evreni çalışmak yerine belirlediği evreni temsil eden, sınırlı sayıda birey, olay ya da olgudur (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 114). Çalışmanın problemine uygun araştırma yöntemi belirlendikten sonra, araştırmaya uygun bir örneklem seçilmelidir. Evren nitel araştırmalarda, çalışmanın probleminin tespit edilebileceği, dünya üzerindeki insan toplulukları veya olguları olarak tanımlanmaktadır (Baltacı, 2018: 234). Örneklem ise araştırma evreninden, problemin araştırılması için evren üzerinden seçilen daha küçük gruplardır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 113).

Çalışmanın evreni Türkiye'deki kadın kabin memurlarıdır. Derinleme görüşme için yeterli sayıya ulaşabilmek ve çeşitlilik sağlayabilmek adına Antalya ilinden uçuş gerçekleştiren farklı hava yollarından 20 kişiye ulaşılmış, 15'i ile görüşme yapılmıştır. 5

katılımcı yoğun iş takvimleri, hastalık ve ailesel nedenlerle görüşmeye katılamamıştır. Çalışmaya katılan gönülleri kadınların isimleri K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15 şeklinde kodlanmıştır. 15 katılımcı ile yürütülen bu araştırmada evli ve/veya çocuğu olan kadın kabin memurları ile görüşmeler yapılarak, kabin memurlarının iş hayatlarında yaşadıkları zorluklar ve bu zorluklarla baş etme yöntemleri, evlilik ile beraber bu işi yapmanın avantaj ve dezavantajları, toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında iş hayatının ev hayatına ve ev yaşamının iş yaşamına etkileri, tüm bu etkilerin katılımcıları etkileme şekilleri ve sonuçları üzerinde durulmuştur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Bulguların Değerlendirilmesi

Tablo 3.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcılar	Yaş	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Eğitim Düzeyi	Mesleki Deneyim
K1	31	EVLİ	-	LİSANS	6
K2	29	EVLİ	-	LİSANS	4
K3	31	EVLİ	-	LİSANS	11
K4	38	BEKAR	1	LİSE	10
K5	34	EVLİ	1	LİSANS	5
K6	39	BEKAR	2	LİSE	9
K7	30	EVLİ	2	LİSANS	8
K8	37	BEKAR	1	YÜKSEK LİSANS	14
K9	38	EVLİ	2	LİSANS	2.5
K10	33	EVLİ	-	LİSANS	5
K11	33	BEKAR	1	LİSE	12
K12	27	EVLİ	1	ÖNLİSANS	5
K13	31	EVLİ	1	LİSANS	10
K14	29	EVLİ	-	ÖNLİSANS	7
K15	39	EVLİ	1	LİSE	16

Görüşmeler 2023 yılının Mart ayında katılımcıların gönüllülük esasıyla gerçekleşmiştir. Araştırma için 15 kadın kabin memuru ile görüşülmüştür. İş-aile çatışması ile ilgili tecrübelerin anlaşılması istendiği için evli, evli ve çocuklu veya boşanmış ve çocuğu olan kadın kabin memurları ile görüşülmüştür. Farklı hayatlardan bilgi toplayabilmek adına farklı aile yapılarına sahip kadınlarla görüşme yapılmasına özen gösterilmiştir. Bu sebeple görüşmecilerin 6'sı evli ve çocuk sahibi olmayan, 6'sı evli ve çocuk sahibi olan, 3'ü ise bekar ve çocuk sahibi kadınlardır. 5 kabin memuru süreç içerisinde görüşme yapmaktan vazgeçmiştir. Katılımcıların yaş aralığı 29-39'dur. Mesleki deneyim süreleri 2.5-16 yıldır. Katılımcılardan 4'ü lise, 2'si ön lisans, 8'i lisans ve 1'i yüksek lisans mezunudur.

3.1.1. Çalışma Hayatının Anlamı ve Meslek Seçimi

Toplumsal cinsiyet bağlamında iş-aile çatışması araştırılırken katılımcılar için çalışma hayatının ne ifade ettiğini ve neden meslek olarak kabin memurluğunu tercih ettiklerini anlamının önemli olduğu düşünülmüştür. Araştırmanın birinci teması, çalışma hayatının katılımcılarda nasıl bir karşılık bulduğudur. Katılımcıların çalışma hayatına yüklediği anlamla beraber uzun ve düzensiz mesai saatleri olan kabin memurluğunu tercih etme sebepleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun sosyalleşme ve para kazanma isteğiyle çalışma hayatına dahil olduğu görülmüştür. Çalışma hayatı katılımcıların neredeyse

hepsi için sosyalleşme ihtiyacını giderebilecekleri bir alan ve hayatta kalmak için gerekli kazancı sağlamak anlamına gelmektedir. Görüşmecilerden K1: “Yaşam giderlerini karşılamak, yeme içme, faturalar, seyahat etmek ve sosyalleşmek. Kesinlikle sosyal bir çalışma hayatı” şeklinde görüşünü ifade ederek, çalışma hayatının temel ihtiyaçlarla birlikte sosyalleşme ihtiyacını da karşıladığını belirtmiştir. Görüşmecilerden K3: “Çalışma hayatı aslında sosyalleşmeyi ifade ediyor diyebiliriz. Bilgi paylaşımı, arkadaş edinme, çevre faktörleri hepsi buna dahil olabilir. Ve para kazanmak tabi ki de” diyerek, K1’in aksine ilk olarak sosyalleşme ihtiyacına dikkat çekmiş ve para kazanmayı ikinci planda değerlendirmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği, evi geçindirme ve para kazanma görevlerinin erkeğe ait olduğu düşünülürse, kadın çalışma hayatının ne anlama geldiği sorulduğunda, sosyalleşme ile başlayıp para kazanma ile süren bir cevabın toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili önemli bir yeri işaret ettiği söylenebilir.

Çalışan kadınlar ekonomik bağımsızlık yanında kişisel bir tatmin ve toplum içerisinde sosyal bir statü de elde ederler. UNDP’nin 2022 İnsani Gelişme Raporu’na göre, kadınların iş hayatındaki yeri, ekonomik bağımsızlıkları arttığı için sosyal statülerini ve kişisel gelişimlerini olumlu yönde etkilemiştir. Görüşmecilerden K5 ‘in konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

“Çalıştığım zaman kendimi daha değerli hissediyorum. Ekonomik özgürlüğümün elimde olması, çocuğuma ve eşime faydalı bir şeyler yapıyor olmak beni ekstra iyi hissettiriyor. ... Bir de çalıştığım zaman çocuğumun ve eşimin gözünde de kendimi daha değerli hissediyorum.

Ataerkil düzende kadınların, çalışma hayatından uzaklaştırılıp ev içinde konumlandırıldıkları düşünülürse, günümüzde çalışma hayatında var olmanın kadınlar tarafından önemseniyor olması toplumsal cinsiyet rolleri açısından oldukça önemlidir. K5, çocuk bakımı nedeniyle evde kaldığı sürecin kendisine iyi gelmediğini ve eksik hissettirdiğini vurgulamış ve çalışmıyor olmanın eşi ve çocuğunun gözünde değersizleşme ihtimaline işaret etmiştir. Bu ifadeden, çalışan bir kadın olmanın, aile fertleri tarafından da olumlu değerlendirilen bir durum olduğu çıkarımı yapılabilir. K5’in ifadesi erkeğin ve kadının geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili pozitif bir değişim içerisinde olduklarını göstermektedir. Görüşmecilerden K7, K5 ile benzer bir yorumda bulunmuştur:

“Karnımızın doyması için gerekli. Şaka bir yana ilk çocuk doğduktan sonra çalışmadığım zamanlar da oldu. İlk başlarda çok güzeldi. Öğlene kadar uyuyabilmek, gezebilmek. Ama bir yerden sonra insan görmemek, hem de bir işe yaradığını görememek kötü hissettiriyor. Bence sosyal olarak da ekonomik olarak da çalışmak insanı besliyor.”

K5 ve K7, özel alan kadar kamusal alanda da yer almanın önemi üzerinde durmuş, çocuk bakımı ile meşgul oldukları ve çalışmadıkları dönemde, “değerli ve işe yarar” hissedebilmenin, çalışma hayatında var olmakla mümkün olacağını tecrübe etmişlerdir. Liberal feminizm, kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliğini savunarak, kadının ekonomik özgürlüğü ile toplum içerisindeki ikincil konumundan kurtulabileceklerine vurgu yapmaktadır. Kadının özel alanla sınırlı kalmasına karşı çıkarak, kendilerini geliştirecek potansiyelleri olduğunu savunmaktadır. Aile kurumunda, geleneksel iş bölümünün eşitlikçi bir biçimde kurulması ve kadının aile içinde ezilmesinin önlenmesi gerektiğini savunmaktadır (Berktaş,2003). Görüşmecilerin cevapları, kadınların özel ve kamusal alanda eşit konumda yer almayı önemsediklerini göstermektedir. Katılımcılardan K15 ise konuyla ilgili görüşlerini: “Öncelikle kadınlar için çok önemli. Her kadın çalışmalı, ayaklarının üzerinde durmalı. Kendine güvenmek ve sosyalleşmek için çok önemli” şeklinde ifade etmiştir. K15’in ifadesinden de aynı şekilde kendine güvenebilmek ve ev içerisindeki hayata hapsolmemek için çalışma hayatını önemli gördüğü anlaşılmaktadır. Ataerkil aile yapısı, yıllardır erkeğin zekasını kadından üstün görmüş, karar mekanizmalarına ve önemli pozisyonlara erkeği uygun görmüştür. Nesilden nesle aynı algıyla tekrar ve tekrar üretilen toplumsal cinsiyet rollerini, toplum içerisindeki ikincil konumlarını reddeden kadınların mücadelesi ile kadınların konumları zaman içerisinde iyileşmiştir (Dökmen, 2010). Toplumsal açıdan gerekli değişim tamamlanamamış olsa da geleneksel kodları kabul etmeyerek ekonomik bağımsızlığa sahip olmayı ve çocuklarını aynı bilinçle yetiştirmeyi önemli gören kişilerin varlığı oldukça önemlidir. Tam da bu sebeple bazı kadınlar için çalışma hayatı kendi bağımsızlığı ile birlikte çocuğuna iyi bir örnek, bir rol model olmak motivasyon kaynağıdır. K8 ‘in konuyla ilgili ifadesi şu şekildedir:

“Özellikle bir anne olarak üretkenlik, rol model olma, kendi ayakları üzerinde durabilme, kendi ihtiyaçlarını kendin belirlediğin şekilde ekonomik olarak karşılayabilmeyi ifade ediyor. Benim için duygusal kısmı geride kaldı. Çünkü bir oğlum var ve ona yalnız bakıyorum. Birçok adımı onu düşünerek atıyorum. Biraz planlı yaşamaya çalışıyorum.”

Ataerkil aile yapılarında evin geçiminin erkeğin görevidir. Kadınların çalışma hayatına dahil olmaya başladığı dönemlerde, kadının kazancı eve ek gelir olarak değerlendirilmekte veya kadının kazancına eşi tarafından el konulmakta idi. Kadınlar çalışma hayatında düşük ücretlerle çalıştırılmış veya gelişimlerinin önüne çeşitli engeller konularak çalışma hayatından uzaklaştırılmışlardır. Hamilelik sürecinde işverenden gerekli desteği göremeyen veya ev ve iş hayatındaki rolleri arasında sıkışan kadınlar işi bırakma eğilimi göstererek çalışma hayatlarına son verebilmektedir (Turgut, 2011). Liberal feministlerden Harriot Taylor, kadının serbest

piyasada da yer alarak aile ekonomisine katkıda bulunması gerektiğini savunmaktadır. Böylelikle kadının ve bütünün mutluluğunun artacağını düşünmektedir. Hem serbest piyasanın hem de kadının seçenekleri özgürleşecektir ve serbest piyasada ayrımcılık engellenmiş olacaktır (Nye, 1998). Görüşmecilerden K13, evli ve çocuklu bir kadındır ve çalışma hayatının kendisi için ne anlama geldiği sorulduğunda çocuğunun taleplerinden ve kendine yetebiliyor olmasından söz etmiştir. Katılımcının çalışıyor olmaktan duyduğu tatmin ifadesinden anlaşılmaktadır. Görüşmecinin evli olmasına rağmen kendi kendine geçinebiliyor olmayı ve çocuğunun taleplerini karşılamayı önemsiyor olması, toplumsal cinsiyet rollerinin değişimi bağlamında önemli bir bulgudur. K13'ün ifadesi şu şekildedir:

“Öncelikle Türkiye şartlarında ekonomik özgürlüğü ifade ediyor. Bağımsız olabilmeyi. Özgürce hareket edebilmeyi. Çocuğun senden bir şey talep ettiğinde onu koşulsuzca, birine danışmak durumu olmadan alabilmeyi ifade ediyor. Tek başına kadın olarak hayatta kalabilmeyi ifade ediyor.”

Kadınlar tarih boyunca çalışma hayatından uzak tutulmuş, ataerkinin geleneksel kodları kadını evde iyi bir eş ve anne olmaya hazırlamıştır. Küçük yaşlardan itibaren erkeklerle eşit eğitim hakkı dahi elde edemeyen kadınlar, çalışma hayatında dahil olduklarında ise düşük ücretlerle çalıştırılmış veya ücretlerine eşleri tarafından el konulmuştur (Aktaş, 2013). Kavramsal çerçevede bahsedildiği gibi Liberal Feministler, kadınların eğitim hakkından eşit şekilde yararlanamamasının kadına yönelik ayrımcılığın temeli olduğunu savunmaktadır (Nye, 1988). Toplumdaki ikincil konumlarından kurtulmak ve hem özel hem kamusal alanda erkeklerle eşit haklar elde etmek için mücadeleye başlayan kadınların konumu zaman içerisinde iyileşmesine rağmen söz konusu ayrımcılıklar günümüzde devam etmektedir. Bu sebeple çalışma hayatının kadınlar için özgürlüğü, bağımsızlığı ve çocuklarına rol model olmayı ifade ediyor olması toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli bir değişimin yansımasıdır.

Kabin memurlarının neden bu mesleği seçtiğine dair soruya verilen cevapların çoğunluğu ekonomik olarak iyi kazandıran bir iş olmasıdır. Katılımcılardan 7 tanesi ekonomik sebeplerle, 4 tanesi çevresinden gelen tavsiyelerle, 2 tanesi çocukluk hayali olduğu için, 2 tanesi ise üniversitede havacılık ile ilgili bölümler okudukları için kabin memurluğunu meslek olarak seçmişlerdir. Kabin memurluğu müşteri ile birebir iletişim gerektiren bir meslek olduğu için kabin memurlarının seyahat etme tutkuları ile beraber, uyumlu, güler yüzlü, sakin, yardımsever, empati kurabilen insanlar olmaları istenir. İşe alımlarda, güler yüzlü ve uyumlu olma, problem çözebilme, soğukkanlı davranabilme gibi karakter özellikleri aranmaktadır. Görüşmecilerden K1: “Yabancı dil mezunuyum. Ve çok spesifik bir alan değil bu. Yabancı dil mezunları birçok işi yapabilen insanlar. Kabin memuru olmak kişisel

yetilerime çok uygun bence. Sosyal becerilerim yani iletişim kurmak ve yardım etmek konusunda iyi olduğumu düşünüyorum” ifadesiyle mesleği karakter özellikleri sebebiyle seçtiğini belirtmiştir.

Yolcu ile yaşanabilecek problemleri çözerken veya genel olarak yolcu ile iletişim kurarken, güler yüzlü ve olumlu yaklaşabilme becerisi, duygusal emeği sergilenmesi gerektiğinde çalışana yardımcı olabilmektedir. Literatüre bakıldığında, hizmet sektöründe, kişilerin kişisel becerileri ve meslekte başarılı olabilmeleri arasında bir ilişki olduğu ortaya konan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; kişilik ve duygusal emek ilişkisinin bankacılar üzerinde araştırıldığı bir çalışmada, kişiliği dışadönük olan çalışanların yüzeysel davranışı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Aslan ve Sağlam Arı: 2017). Başka bir çalışmada ise, hizmet sektöründe istihdam eden, kişiliği dışadönük çalışanların, içedönük olanlara nazaran pozitif duygu sergilemeye daha fazla eğilimli oldukları ortaya konulmuştur (Ton, Foo, Chang ve Renee, 2003). K2; seyahat etme isteği, para kazanma gibi katılımcılarının çoğunluğunun ortak noktası olan nedenlerin yanında, güler yüzlü ve özverili olduğunu vurgulayarak kendisini mesleğe uygun gördüğünü belirtmiştir:

“Aslında bu meslek benim mezun olduğum bir bölüm değil. Tercih etme sebeplerimden ilki hem çalışıp hem gezmeyi çok avantajlı görmem. Özverili ve güler yüzlüyüm. Bunun da işime yansıtılabileceğimi düşündüm. Maddi kazancının da diğer mesleklere göre daha iyi olması benim için ekstra bir avantaj.”

Mesleği, karakterine uygun olduğunu düşündüğü için tercih eden katılımcılar vardır. Kuramsal çerçevede söz edildiği gibi kabin memurluğu duygusal emek sergilenmesi beklenen bir meslektir. Mesleği karakterine uygun olduğu için tercih eden katılımcıların bu noktada kolaylık yaşayabileceği düşünülebilir. Bu konu ile ilgili daha detaylı tespitler görüşmenin ileri safhalarında yapılmıştır. Kişisel özelliklerinin kabin memurluğu yapmak için uygun olduğunu düşünen ve K14’ün ifadeleri şu şekildedir:

“Babam bizim geleceklerimizi de kendi planlamak istedi. Başta babama çok karşı çıktım. Hem emniyetli bir şekilde çalışabileceğim hem ekip işine çok uygun olduğum, hem güler yüzlü olduğum ve fiziksel özelliklerimin bu mesleğe uyduğu ve seyahat etmeyi çok sevdiğimi bildiği için beni bu işe yönlendiren babamdı.”

Kabin memurluğunu hayalindeki meslek olduğu için tercih etmenin duygusal emek sergileme konusunda avantaj sağlayarak olumlu bir etkisi olabileceği düşünülebilir. Hayallerine ulaşmış olmak, çalışanların daha huzurlu ve motive şekilde çalışmalarına ve duygusal emek sergiledikleri durumlarda daha az zorlanmalarına sebep olabilir. Fakat bu hayali, seyahat etme tutkusu vb. sebeplerle seçmiş ve mesleğin zor şartlarının farkında

olmadan mesleğe başlayan kişilerin sosyal becerilerini geliştirmeleri gerekebilir. Katılımcılardan hayali olduğu için bu mesleği yapan yolcuların duygusal emek sergilemek ve mesleğin zor şartlarına uyum sağlamak konusunda zorluk yaşamadıkları görülmüştür. Görüşmecilerden K4: “Benim çocukluk hayalimdi. Kabin memuru olabilmek için İngiltere’ye gittim 22 yaşında.2 yıl orada İngilizce dil eğitimi aldım. Hedefim, döndüğümde kabin memuru olmaktı. Döner dönmez de başvurularımı yaptım” diyerek mesleğin hayali olduğunu ve gerekli eğitimleri alarak kabin memurluğuna hazırlandığını belirtmiştir. Aynı şekilde K15 de, kabin memuru olmanın küçük yaşlardan beri hayali olduğunu ve çevresindeki olumlu yorumlarla birlikte kabin memuru olduğunu belirtmiştir:

“Çocukluğumdan beri hayalimdi zaten. Liseden sonra üniversitede de almanca okumuştum. Liseden arkadaşlarım bu işi yapmaya başlamıştı. Onlar anlattıkça da ilgim arttı. Önce Çelebi’de başladım yer hizmetlerinde. Orda bir sezon çalıştıktan sonra kabin memuru alımı olduğunu duyunca bu mesleğe girdim.”

Katılımcıların cevapları göstermektedir ki, kadınlar günümüzde çalışma hayatında yer almayı ve ekonomik bağımsızlıklarını önemli görmektedir. Tarihten bu yana kadının statüsünün babası veya kocasının konumuna göre belirlendiği düşünülürse, çalışma hayatında var olarak ihtiyaçlarını gidermeyi ve çocuğuna rol model olmayı önemseyen kadınların varlığı oldukça önemlidir. Toplumsal cinsiyet kodları ailede öğrenilmeye başlanır; okul, sosyal çevre ve medya etkisiyle içselleştirilir ve yeniden üretilmeye devam edilir. Çocuklarına bu konuda rol model olan annelerin varlığı, toplumsal cinsiyet konusundaki değişim için oldukça önemlidir.

3.1.2. Mesleğin Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Toplumsal cinsiyet bağlamında yaşanan iş-aile çatışmasını inceleyebilmek için kabin memurluğunun avantajlı ve dezavantajlı durumlarını saptamanın önemli olacağı düşünülmüştür. Katılımcılardan mesleğin olumlu ve olumsuz yanlarını, fiziksel ve duygusal bağlamda değerlendirmeleri istenmiştir.

3.1.2.1. Mesleğin Olumlu Yönleri

Mesleğin olumlu özellikleri arasında, seyahat edebilme, Türkiye şartlarında hizmet sektörü içerisinde birçok mesleğe kıyasla avantajlı maaş politikaları, ekip arkadaşlarının sürekli değişiyor olmasından dolayı farklı ekip arkadaşlarıyla çalışma cevapları birden fazla katılımcı tarafından verilmiştir. Bu cevaplar dışında ekip çalışması konusunda kendilerini geliştirdiklerini, bakımlı olmak zorunda oldukları için bunun bir alışkanlığa dönerek onlara iyi

hissettiğini, farklı yabancı diller öğrenme şansı elde ettiğini ve dinamik çalışma şartlarının onlara iyi geldiğini söyleyen katılımcılar olmuştur. Özellikle anne olan kabin memurlarının ise yatı görevlerinde hatta bazen uçuşlarda, ev ortamından uzaklaştıkları için dinlenme fırsatı bulunduğu anlaşılmıştır. K7: “Çocukla sürekli evde olmak biraz bunaltıyor. Ayda birkaç gün bir yatı bile olsa insan kendine geliyor. Eminim duymuşsundur uçağa gelip dinlendiğini söyleyen anneler” diyerek, evden uzak kaldığı yatı görevlerinin dinlenmek için fırsat olduğunu belirtmiştir. Çocuk bakımı, toplumsal cinsiyet rollerine göre annenin sorumluluğudur. Kadının çalışma hayatının olması bu konuda eşit bir iş bölümü yaratmamış aksine kadın hem iş hem aile hayatındaki sorumluluklarını birlikte yürütmeye çabalamış ve roller arası çatışma yaşamaya başlamıştır (Bekmezci ve Mert, 2016: 51). İş-aile çatışmasının nedenlerinden biri de ailesel faktörlerdir. Bireyin medeni durumu, çocuk sayısı, eşinden gördüğü destek rolleri arasında çatışmayı artırabilir veya azaltabilir. Bu sebeple katılımcıların, kabin memurluğu gibi ağır şartlarda görev yaptıkları bir mesleği dahi dinlenebilecek bir alan olarak değerlendirmeleri ev içindeki sorumluluklarla ilgili gerekli desteği alamadığını göstermektedir.

Ataerkil toplumlarda ev içerisindeki işler gibi çocuk bakımı ile de ilgilenmek kadının görevidir. Ev ve iş sorumlulukları arasında dengeli bir yaşam ortamı yaratmakta zorluk çeken kadınların yaşadığı çatışmayı çocuk sayısı da etkilemektedir. Çocuk sayısı ile birlikte kadının hem ev içindeki hem işindeki sorumlulukları doğru oranda artmaktadır. Sağlık, eğitim vb. alanlarda sorumluluğu artan çocuklara yetişmek zorlaşmakta ve işe yetişememe, sorumlulukları yerine getirememe, odaklanamama gibi problemler yaşanabilmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 87; Turgut, 2011: 158). K15 de K7 gibi yatı görevinin yoğun ev hayatından sonra dinlenme fırsatı yarattığını belirtmiş ve iki çocuk sahibi olduğu için etkinin arttığından söz etmiştir:

“Geçenlerde Dubai’ye yatıya gittik. Ekip çok güzeldi ve iki gün boştu. Ev ortamından uzaklaşmak da iyi oluyor. O monotonluktan uzaklaşmak. Bazen arkadaşlarıma çalışmaya değil dinlenmeye geldiğimi söylüyorum 2 çocuk olunca daha da fena. Geçenlerde uçuştan sonra kaptana benim mesai asıl şimdi başlıyor dedim. Yatılar tatil gibi oluyor bazen.”

Kabin memurluğu iletişim becerileri edinme, kriz yönetimi, problem çözme gibi konularda eğitimlerin alındığı bir meslektir. Bu eğitimler çalışanın hem kişisel hem meslek hayatında ona fayda sağlamaktadır (Çınar, 2014). K2: “Kendimi biraz daha topluma kazandırdığımı ve geliştirdiğimi hissediyorum. Özellikle insan insana iş yaptığımız için ekip çalışması konusunda kendimi geliştirdiğime inanıyorum. Bu benim için olumlu bir etki” diyerek mesleğin gerekliliklerinin onun kişisel özelliklerine sağladığını ifade etmiştir.

Kişilerin karakter yapılarına göre bazı şartlar avantaj veya dezavantaj olarak değerlendirilebilmektedir. Kabin memurluğu mesleği koşulları, toplum tarafından, genellikle aile yapısına uygun olmayan bir meslek olarak değerlendirilmektedir. Fakat mesleğin zorlu koşulları, farklı saatlerde farklı kişilerle mesai yapmak gibi durumlar bazı katılımcılar tarafından avantaj olarak değerlendirilmiştir. K13: “Küçük bir şirkette çalışmama rağmen her gün ofise gidenler gibi aynı insanları görmemek, ekibin değişiyor olması çok iyi. Şu an bir yere gitsem zorluk yaşamam sanırım. Her zaman o yapbozun eksik parçası oluyorsun ve hemen tamamlıyorsun. O açıdan sana faydalı meziyetler kazandırıyor” diyerek her gün aynı saatlerde aynı insanları görmüyor olmanın ve sorun çözebilme yeteneği kazanmasını olumlu değerlendirmiştir.

Kabin memurluğu, yeni diller öğrenmek, kültürlerarası etkileşim kurmak ve bu sayede daha geniş bir perspektif kazanmak ve dünyanın farklı yerlerinde bulunmak gibi de olumlu tecrübeler edinilebilen bir meslektir (Jankoviç,2018). Katılımcılardan birçoğu seyahat etmek, farklı insanlar ve kültürler tanımak konusunda şanslı hissettiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılardan K1, seyahat etme ve vize alma da kolaylık gibi konulara değinirken K13 gibi farklı insanlarla çalışmanın pozitif etkisine de değinmiştir. K1: “Benim için olumlu taraflarının hepsi sosyal imkanları. Bilet hakları, istediğim gibi seyahat etmek, vize alırken bir havacı gibi olmanın faydalarını görmek. Sosyal hayatta seyahat ederken bunları kullanmak en pozitif yanları. Çalışma ortamının değişmesi, kabinde farklı insanlarla çalışmak.”

Türkiye şartlarında kabin memurluğunun özellikle turizm sektöründe yer alan diğer mesleklere göre daha kazançlı olduğu düşünülür. Bu konuyla ilgili akademik bir çalışma veya yayınlanmış veriler yoktur. Fakat kabin memurlarına mesleğin olumlu tarafları sorulduğunda birçoğu maddi olarak daha kazançlı bir iş olduğuna vurgu yapmıştır. K8’in konuyla ilgili ifadesi şu şekildedir.

“Ülkemiz şartlarında ihtiyaçlarımı karşılayabilecek kadar kazanıyorum. Kirada oturuyorum.10.000 lira kira veriyorum. Kiramı ödeyebilip, çocuğun okul servisi, yemekhane masrafı (ki devlet okuluna gidiyor), dışarıdaki masraflar vs. derken benim şu an ki kazancım anca yetiyor. Asgari ücret kazanıyor olsam geçinmem mümkün değil.”

Sosyal hayatında bakımlı olmayı öncelik haline getirmeyen veya bunun için fırsat bulamayan kadınlar, mesleğin gerekliliklerinden biri olduğu için görünüşe dikkat ederken, kendilerini daha iyi hissettiklerini belirtmişlerdir. Bununla ilgili 2013 yılında yapılan bir araştırmada, kadınların çalışma hayatlarında kendilerine özen göstererek makyaj ve giyim konusunda dikkatli olmalarının özgüvenlerini arttırdığını ve iş performanslarını olumlu etkilediği belirtilmiştir (Gursoy ve Maier, 2013). K2: “Sürekli bakımlı olmak güzel olmak

sana iyi hissettiriyor. Ama meslek ile ilgili olumsuzluklar daha ağır basıyor diyebilirim” diyerek konuyla ilgili fikrini belirtmiştir. 2017’de yapılan başka bir çalışmada ise bakımlı görünmenin kadınlara daha iyi hissettirdiği sonucuna varılmıştır (Huang, L. ve Jia, L. ve Wang, Y, 2017). Bu konu hakkında K6: “Ben meslek sayesinde daha bakımlı oluyorum. Canlı oluyorum. Evde otursam maniküre gitmem, kaşımı kirpiğimi yaptırmam. Meslek beni aksine dinç tutuyor” diyerek, kabin memurluğunun gerekliliklerinden biri olan bakımlı görünme zorunluluğunun onu pozitif etkilediğinden söz etmiştir.

Demirhan ise kabin memurluğu mesleğinin, cinsiyetli inşasını incelediği çalışmasında, giyim ve temizlik kurallarının, güzellik ve çirkinlik ölçülerinin toplum ve kültür tarafından inşa edildiğinden ve kadın bedeninin, erkek iktidarı ile baskı altına alınışının çeşitli yöntemlerinden bahsetmektedir. Erkek iktidarı tarafından oluşturulmuş, zaman zaman değişen güzellik kurallarına, sorgulama olmaksızın uymanın geçmişten bu yana akıllara kazınmış negatif hostes mitinin oluşumunda etkisi olduğunu açıklamıştır (Demirhan, 2018). K10: “Sürekli bakımlı olmak zorunda olduğun için sürekli genç görünüyorsun bu olumlu bir özellik. Kilonu dikkat etmelisin, spor yapmalısın. Sürekli şirketi temsil ettiğin bir üniforma giyiyorsun. Ve onun içinde güzel görünmek istiyorsun. Bence bunlar olumlu” diyerek konuyu olumlu değerlendirdiğini belirtmiştir.

Kabin memurları temelde uçak içerisinde yaşanabilecek herhangi bir acil durumda, yolcuları 90 saniye içerisinde, güvenli bir şekilde uçaktan tahliye edebilmek için gerekli eğitimleri alan kişilerdir. Uçuş süresi boyunca yaşanabilecek yangın, hastalık vb. acil durumlarda gerekli müdahaleleri yapabilmek için eğitilir ve sivil havacılığın belirlediği sürelerde tazeleme eğitimleri alırlar. Tüm bunların yanında yolcunun konforundan da sorumludurlar. Fakat acil durum yaşanmadıkça sadece yolcu memnuniyetinden sorumlu, uçak içi servis elemanı olarak algılanırlar. Tüm bu eğitimler ve uygulanacak prosedürler düşünüldüğünde, güzellik algısı çerçevesinde seçilen üniformalar, güzel, temiz ve bakımlı olma konusundaki kuralların gerekliliği sorgulanmalıdır. Örneğin; olası bir yangın durumunda, yangına zarar görmeden müdahale edebilmek için uçakta bulunan ekipmanlardan biri PBE’dir.² PBE’yi rahatça kullanabilmek ve vakit kaybetmemek için eğer saçlar at kuyruğu şeklinde toplanmış ise saçın, sütyen çizgisinin altına geçmesi bazı şirketler tarafından yasaklanmış, bazı şirketler ise at kuyruğu saç modelini tamamen yasaklamıştır. Fakat PBE ve oksijen tüpü gibi ekipmanları kullanmak için önerilen bir başka unsur ise makyajın temizlenmesidir. Bu öneri yanında kabin memurlarından beklenen her uçuşa, belirlenen renkler çerçevesinde makyaj yapmasıdır. (Cabin Crew Manuel). Kadınların bakımlı olma

² protective breath equipment

zorunlulukları ile ilgili kuralların onlara iyi hissettirebileceği gibi üzerlerinde bir baskı oluşturup ayrımcılığa ve/veya mobbinge uğradıklarını düşünmelerinin de mümkün olduğu unutulmamalıdır. Konuyla ilgili negatif görüşler mesleğin olumsuz yönleri başlığı altında değerlendirilmiştir.

3.1.2.2. Mesleğin Olumsuz Yönleri

Mesleğin olumsuz yönleri arasında uykusuzluk, kronik rahatsızlıklar, düzensiz beslenme, evden uzak kalma, mobbing, hiyerarşik düzen ve uzun çalışma saatleri ile ilgili cevaplar yer almaktadır. Mesleğin dezavantajları sorulduğunda, aileden uzak kalmanın üzerinde duran katılımcıların genel olarak anneler olduğu gözlemlenmiştir. Evli ve hamile olan K3, aklına ilk olarak aileden uzak kalmanın geldiğini söylemiştir. K6 ise 1 ayı geçen uzun yatılardan aile düzeninin olumsuz etkilendiğini belirtmiştir. Annelerin; aileden, özellikle de çocuklarından uzak kalma konusunda hassas olduğu ve çalışma şartlarının zorluğundan daha farklı boyutta etkilendikleri tespit edilmiştir.

Çalışan kadınların rolleri fazlalaştığı için ev içi işler veya çocuk bakımı konularında, yakınlarından veya başka birinden yardım alındığı noktada yükleri hafiflemektedir. Etrafında gönüllü yardım edenler varsa, eşi yardımcı oluyorsa, roller arası çatışma azalmaktadır (Çarıkçı vd., 2010: 57). Fakat bekar anneler için durum daha farklı ve koşullar daha zordur. Yalnız çocuk büyüten K4, yatı görevinden sonra evin düzenini sağlamakta zorlandığını ve bu durumun onu psikolojik olarak yıprattığını belirtmiş, çocuğuyla ve evle ilgilenmenin yorgunlukla beraber zorlaştığını ve tek başına baş etmenin zor olduğuna dikkat çekmiştir:

“Olumsuz tarafı aile düzeninin olmaması. Bir gidiyorsun evdeki bütün düzen bozuluyor. Yatıdan geldiğinde evine adapte olamıyorsun. Sinir sistemin bozuluyor. Uçuştan geliyorsun başına tava yemiş gibisin. Uyusan uyansan yetmiyor o uyku sana. E çocuğunla ilgilenmek zorundasın. Evin düzeni, temizliği hepsi senin sorumluluğunda.”

Yüksek irtifada çalışma, uzun saatler ayakta durma ve uykusuz kalma, iklim değişikliği gibi zor şartlarda çalışan kabin memurları zor koşullar sebebiyle psikolojik ve fiziksel sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bel ağrısı, sırt ağrısı, mide sarkması, fitik, kulak ağrısı, baş ağrısı gibi kronik problemler yaşamaktadırlar (Kim, Lee&Lee,2014). Fiziksel ve psikolojik tüm bu sıkıntılar kişinin hem iş hayatına hem özel hayatına etki edebilmektedir. Uzun saatler basınç ve uykusuzluk ile çalışan kabin memurlarının sorumlu oldukları uçuş güvenliği risk altındadır. Sürekli olarak algıları açık olması beklenen çalışanlar ani bir yangın, patlama vb. acil durumlara müdahale etmekle yükümlüdürler. Özellikle yoğun sezonlarda beklenen yüksek iş performansı göstermek konusunda zorluk yaşamaktadır. Bu da uçuş

güvenliği riskini artırabilir. ICAO da bu konuyla ilgili raporlar hazırlamıştır. (ICAO, 2014). Bahsi geçen olumsuz koşullar kişinin aile hayatına da olumsuz etki edebilmektedir. İş-aile çatışmasında konu ile ilgili ifadelere yer verilecektir. Fiziksel ve duygusal olarak olumsuz etkilendiğini belirten katılımcılardan K2, “Fiziksel olarak uzun saatler ayakta durmak olabilir. Topuklu ayakkabı ile saatlerce durmak, hep gülümser halde olmak insanı hem duygusal hem de fiziksel olarak olumsuz etkileyen şeyler” diyerek, mesleğin hem fiziksel hem duygusal zorluğundan bahsetmiştir. K2’nin ifadesi, hem duygusal emek sergilemenin hem de kabin memurluğunun gerekliliklerinden biri olan topuklu ayakkabı giymenin zorluğuna işaret etmesi açısından önemlidir. K5’in cevabı da K2 ile benzerdir:

“Olumsuz olarak düzensiz çalışma saatlerimizden bahsedebilirim. Gece gündüz, art arda uçuyoruz uzun uzun. Kolay ve zor yolcu profili var. Yazın çok yoğun olduğumuz için uykusuz kalıyoruz. Düzensiz beslenme ve aşırı yorgunluktan başışıklığımız düşüyor ve hasta oluyoruz.”

Kabin memurlarının özellikle yoğun uçuşlar yaptığı yaz sezonunda yaşadıkları kulak ağrısı, sırt ağrısı, fıtık, baş ağrısı gibi kronik sağlık problemleri hem iş hem aile hayatlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Çalışma saatleri içerisinde tüm enerjisini harcayan kabin memurları eve geldiklerinde çocuk bakımı ev işleri gibi konularda yetersiz kalabilmekte bu da roller arası çatışma yaşamalarına yol açabilmektedir. Bu durum literatürde “Çatışma Kuramı” olarak açıklanmıştır. Çatışma kuramı, bir rolü zor çalışma şartlarının aile yaşamının kalitesini düşürebileceğini açıklayan bir kuramdır (Efeoğlu, 2006: 13). Diğer açıdan değerlendirecek olursak ev içi sorumluluklarının yanında kronik sağlık problemleri ile baş etmeye çalışan kadın kabin memurları, çalışırken yeterli verimliliği gösteremeyebilirler. Katılımcılardan K10 basıncın fiziksel etkilerinden şu şekilde bahsetmiştir:

“Ruhen, fiziken, bedenen yıpratıcı bir meslek. O yediğin basınçla yeri geliyor kafan duruyor. Eve geldiğinde nerdesin ne yapıyorsun algılayamıyorsun. Örneğin; “bugün nereye uçtun?” sorusuna 5 dakika düşünüp cevap veriyorum bazen. ... Yorucu...Çok yorucu...Yoğun bir uçuştan sonra yaşadığın bacak ağrısının hiçbir tarifi yok.”

Uzun ve düzensiz çalışma saatleri yanında birçok farklı ülkeye seyahat eden kabin memurları hava değişiminden de etkilenmektedir. Uçak içerisinde, yolcunun emniyet ve konforundan sorumlu oldukları için kontrol etmeleri gereken ekipmanlar ve servis arabaları gibi ağır eşyaların kaldırılıp indirilmesi, çekilip itilmesi gibi durumlar yıllar içerisinde sırt ağrısı, bel ağrısı fıtık vb. sağlık problemlerine yol açabilmektedir. Katılımcılardan K15 söz konusu sağlık sorunlarına yol açan durumlardan ve dikkatli yaşamamanın öneminden söz etmiştir. Fakat hem aile hayatında hem iş yerinde yükü fazla olan kadınların iki alanda

dengeyi kurmaya çabalarırken, uyku düzeni ve beslenme konusunda dikkatli olmasının kolay olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. K15 ‘in ifadesi şu şekildedir:

“Fiziksel olarak bazı kronik problemler bende de var sinüzit, sırt ağrısı, bel fıtığı gibi. Sürekli soğuk ortamdaki sıcak ortama ya da tam tersi geçiş yapıyoruz ... Ağrıları kaldırıyoruz. Basınçtan iç organlarımız etkileniyor. ... Uyku düzenine dikkat etmemiz lazım ve düzenli bir uykumuz yok zaten. Yeme içmeye bile dikkat etmemiz lazım.”

Belirtilen olumsuz özellikler dışında 2 katılımcının şirket politikalarını ve genel itibarıyla kabin memuru olmanın şartlarını eleştirdiğini, bu şartları mobbing olarak tanımladığını ortaya çıkmıştır. Çalışmanın konusu örgüt bağlılığı üzerinde durmak olmamasına rağmen katılımcının görüşlerinin çalışmanın geneline katkıda bulunacağı düşünülmüştür. Kavramsal çerçevede bahsedildiği gibi iş-aile çatışmasına nedenleri arasında iş ile ilgili faktörler de yer almaktadır. Çalışma saatleri ve koşulları ve yönetici tutumu gibi faktörler kişinin iş-aile çatışma yaşamasına yol açabilmektedir. K1’in; işverenin tutumunu, çalışma saatleri ve koşullarını eleştirdiği ifadesi şu şekildedir:

“Olumsuz yönleri de 6 aylık yaşamak. Yazınki yoğunluk ve kışınki boşluk. Sınırların korunmaması, dinlenme saatlerine dikkat edilmemesi, yanlış şirket politikaları ... Kazanılan paranın sağlığını ve zamanın karşılığı olduğuna dikkat edilmemesi bence en negatif tarafı mesleğin.”

K13 ise kabin memuru olabilmek için bir kadından beklenen koşulları ve özellikle Türkiye’de bu mesleğe genç ve güzel kadınların uygun görülmesini eleştirmiş ve esnetilen çalışma koşullarının çalışanı suistimal ettiğini vurgulamıştır. Katılımcının kadın olduğu için üzerinde hissettiği mobbing toplumsal cinsiyet rollerinin yarattığı mobbingi anlamaya çalıştığımız sorunun cevaplarında değerlendirilecektir. Yine de cevabın tümü mesleğin olumsuz yönlerine de bir cevap olduğundan dolayı katılımcının ifadesine yer verilmiştir:

“Özellikle Türkiye bazında baktığımızda biz de hep daha fit daha genç insanlar işe alınıyor. Barbie bebeği alıyor bakıyor yanına da seni koyuyor gibi. ... Yurtdışına bakıyorsun 70 yaşında hostes teyzeler var. Bazı durumlarda çalışma saatleri çok fazla esnetiliyor. Bunun bile bir limiti olmalı.”

3.1.3. Katılımcıların Toplumsal Cinsiyet Bağlamındaki Deneyimleri

Toplumsal cinsiyet rolleri genel anlamıyla cinsiyetlere toplum tarafından atanmış belirli davranışlar ve değerlerdir. Bu roller toplum kültürünün kişilere atadığı rollerdir. Kişilerin iş ve aile hayatları bu rollere göre şekillenir ve cinsiyetler arasında ayrımcılık yaratır. Kadın topluma anne ve eş olmak gibi öncelikli görevler atanmıştır. Bu görevler kadının iş hayatındaki performansını etkilemektedir. Evdeki sorumlulukları iş ve aile hayatını dengede

tutmasını zorlaştırmaktadır. Kabin memurluğunun kadınlara uygun bulunma sebebi de yine kadının toplum tarafından “bakım verici” olarak görülmesidir. Kadının müşterilerle ilgilenmesi, sorunları gidermesi gibi konularda başarılı olacağı düşünüldüğü için mesleğe uygun olduğu düşünülmektedir. Kadının hem işte hem de aile hayatında bakımla ilgili aldığı fazla sorumluluğu dengede tutması zorlaşmaktadır ve kadın ve iş-aile çatışması yaşamaktadır (Akgüç ve Gürbüz).

Kadınlar, çalışma arkadaşlarının, yöneticilerinin, yolcuların, ailesinin ve/veya toplumun cinsiyetçi yaklaşımlarına maruza kalabilmektedir. Tüm bu kaynaklar ve sonuçları birbiriyle iç içedir. Toplumsal cinsiyet kavramı bağlamında yaşadıkları tecrübeler önce bireysel hayatlarında yani iç dünyalarında devamında ise aile ve iş hayatlarında bazı sorunlar ve çatışmalar yaşamalarına sebebiyet verebilmektedir. Bu sebepleri ve ortaya çıkan çatışmaları tespit etmek adına katılımcılara yolcuların, çalışma arkadaşlarının, eşlerinin cinsiyetçi tavırları ile karşılaştıklarında bunun iş ve aile hayatına nasıl etkileri olduğu ve baş etmek için nasıl çözümler geliştirdikleri ile ilgili sorular sorulmuştur. Bu bulguları, sorular gibi ayırarak anlatmanın daha verimli olacağı düşünülmüştür.

3.1.3.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

İş hayatında cinsiyet ayrımının bazı belirleyici faktörleri bulunmaktadır. Bu durum cinsiyet ayrımcılığının ve cinsiyet ayrımcılığı bağlamında yaşanan mobbingin düzeyine etki etmektedir. Özellikle ataerkil toplumlarda cinsiyet ayrımcılığı kadınlar üzerinde olumsuz etkilere yol açarak kadının iş hayatını olumsuz etkilemektedir.

Ev içindeki sorumluluklar kadın ve erkeğe eşit bölünmediği için çalışan kadınların üzerindeki yük oldukça fazladır. Kabin memurluğu bağlamında konuyu inceleyecek olursak kadının bu mesleği yaparken aile hayatını ihmal etmesi ya da aile hayatındaki sorumlulukları sebebiyle iş performansının bu durumdan etkilenmesi olasıdır. Annelik görevi kutsal kabul edilen kadının, düzensiz çalışma saatleri sebebiyle kabin memurluğu yapmak konusunda çevresinden destek görmediği durumlar vardır. Çocuğunu ve eşini ihmal edeceği düşüncesiyle birçok kadın çevresinden mesleğe dair önyargılı yorumlar almaktadır. Yakın çevresinden manevi ve/veya fiziksel destek görmeyen kadınlar hem evde hem işte daha çok yorulmaktadır. Konuyla ilgili K5’in ifadesi şu şekildedir:

“Daha önce bu mesleği yapan arkadaşım, eşimin ailesiyle denk gelmiştik ve tanıştırmıştım onları. Onlar bu mesleği yapan birine çok iyi bir gözle bakmadıklarını dolaylı bir yünden bana dile getirmişlerdir. Eşim desteklediği için onların fikirlerinin bir önemi yoktu.”

K5'in ifadesinden de anlaşıldığı üzere toplumdaki kabin memurluğuna dair geçmiş zamanlardan kalma "hostes algısı" tamamen değişmemiştir. Kabin memurluğunu evli ve çocuklu bir kadına uygun olmayan bir meslek olarak algılayan kişiler hala vardır. Bunun sebebi iş tanımı içerisinde yer alan görevlerin aksine, kadının bedeninin ve güzelliğinin ön plana çıkarıldığı bir meslek olmasıdır (Dermirhan, 2018). Bunun yanında ataerkil toplumun kadının öncelikli görevlerini iyi bir anne ve eş olarak belirlemesi ve kadından beklentisinin ev içindeki sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmesi olmasıdır. Feminist Kuram erkek ve kadının konumlarını biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirmektedir. Marksist feminist kuram ise ataerki kavramı yanında modern kentlerin dizaynına dikkat çekmektedir. Kentlerin iş yerlerinden uzak dizayn edilmesinin, kadınların türlü güvenlik sorunlarıyla baş etmek durumunda kalmasına ve ev içi hayata razı olmasına yol açtığını savunur (Çaha, 1996). K8'in ifadesi bu konuya örnek teşkil etmektedir. Aynı zamanda çevresinden aldığı tepkiler K5 ile benzerlik gösteren K8'in ifadesi şu şekildedir.

"Toplumsal bağlamda anne olarak bu işi yapmam yargılanıyor. Evlendiğim zaman, eşim böyle bir işle evlilik olmaz dedi. Herkes tarafından yargılandım. Bu kadar fazla şeyi aynı anda yönetebiliyor olmamız, zamanı kontrol ediyor olmamız, yetebiliyor olmamız insanlara hoş gelmiyor."

K8, hem yaşadığı toplum baskıdan hem de aile baskısından bahsetmiştir. Gece gündüz, farklı saatlerde işe giden bir kadın olmanın toplum tarafından hoş karşılanmadığını ve geç saatlerde işe giden yalnız bir kadın olarak kendini güvende hissetmediğini belirtmiştir. Bunun yanında yaptığı mesleğin zorlukları sebebiyle anneliği eleştirilmiş ve bu sorgulamadan sonra katılımcı kendini sorgulamak durumunda kalmıştır. Toplumsal önyargılar günümüzde halen kadın ve erkeği eşit değerlendiremediği için kadının iş hayatına girdiğinde ev içi sorumluluklarını ihmal edeceği düşüncesi devam etmektedir. Hem annesinden hem eski eşinden, işe dönerse yaşayacaklarına dair sert yorumlar duysa dahi katılımcının kendi kararını vererek işe dönmesi kadının hem sosyal hayatta hem çalışma hayatında güçlenen konumuna dair değerli bir bulgudur. İş-aile çatışmasının nedenlerinden biri de ailesel faktörlerdir. Yakın çevresinden ihtiyacı olan desteği göremeyen kadınların iş performansı, hem özel hem kamusal alandaki sorumluluklarının çokluğu nedeniyle olumsuz etkilenebilmektedir. Aynı zamanda ev içindeki huzuru kaçıran kadının yaşam tatmini de olmadığına içinde bulunduğu olumsuz koşullar kadında stres ve depresyon kaynağı olabilmekte ve işi bırakmasıyla sonuçlanabilmektedir. K8 aynı zamanda yalnız çocuk büyüten ve çalışan bir annedir. Yakın çevresinden gelen baskılara ve iş-aile hayatı arasındaki çatışmalara rağmen kendi isteklerini ve çalışma hayatındaki konumunu korumuş bir kadındır. Ataerkil aile yapısında büyümüş ve kendisine aynı geleneksel kodların sürdürüldüğü bir aile kurmuştur. Fakat zorlu koşullara ve

baskıya boyun eğmemesi hem evde hem çalışma hayatındaki konumu için mücadele etmesi günümüzde kadınların eril iktidara karşı verdiği mücadele açısından oldukça önemli bir örnektir.

Kadınların anneliğinin kutsandığından söz etmiştik. Toplamların inşasında kadına atfedilen birincil roller iyi bir anne ve iyi bir eş olma üzerine kurulmuştur. Kadın bu görevleri bir sevgi ilişkisi içinde görür ve en yakınındaki kişiler için yaptığı için bu, durumun bir sorun olarak dile getirilmesi önündeki en büyük engeldir (Acar, Savran, 2004). Endüstrileşen dünya ile beraber kadının çalışma hayatına katılımı artmıştır fakat kadına “uygun” görülen meslekler yine kadının sorun çözücülüğü, iyi bir bakıcı olması vb. kadınlığın doğasından geldiği düşünülen meziyetlerdir. Bu sebeple kadın bu özellikleri kullanabileceği işlere uygun görülmüştür. K1 kabin memurluğu bazında bu özellikler dolayısıyla kadına pozitif ayrımcılık yapıldığını ve bu durumu olumsuz yorumlamadığını belirtmiştir. Katılımcının ifadesi şu şekildedir:

“İnsanların kafasındaki hostes algısında da bir kadın imajı var. Çalışma ortamında birçok erkek olsa da yine de kadınlara atfedilmiş bir meslek grubu. Bizim şirkette ekip 4 kişiden oluşuyor ve 4 erkek gidemiyor mutlaka aralarında bir kadın oluyor. Yolcuyla iletişimde, ihtiyaç sahibi bir anda bir kadının çözebileceği gibi bir anlam yüklenmiş.”

Kadınların çalışma hayatındaki varlığının artmasıyla beraber, kadına yapılan negatif ayrımcılık azalmasına rağmen sona da ermemiştir. Kabin memurluğu günümüzde kadınların sık tercih edildiği bir meslek hatta bir “kadın mesleği” algısı ile karşımızda durmaktadır. Hatta bazı şirketler erkek kabin memuru işe almamaktadır. Fakat kabin memurluğunun tarihi incelendiğinde mesleğin ortaya çıktığı dönemde kadınların çok da bu meslekte istenmediğini görürüz. Zaman içerisinde ilk olarak hemşireler bu mesleğe alınmaya başlanmıştır. Bunun sebebi de yine hasta bakıcılıktan gelen insanlarla ilgilenebilme, onları anlayabilme becerileridir. 1930’da ilk olarak “Ellen Church” isimli bir hemşire kabin memuru olarak görev almıştır. O zamanlarda kabin memuru olacak kadınların bekar olma ve hemşire olma şartı bulunmaktadır (Demirhan S., 2019). Aslında kadın yine toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında bu mesleğe uygun görülmüştür. K1 ifadesinde kadınlara yapılan pozitif ayrımcılığı olumsuz yorumlamadığını belirtmiştir. Kadına istihdam sağlaması açısından kadının pozitif ayrımcılığa uğradığı düşünülse bile kadının toplumsal cinsiyet rolleri ekseninde uygun görülmesi ve mesleğin yıllar içerisinde dönüştüğü noktada kadının metalaştığını göz ardı etmemek kadınların kabin memurluğu yaparken yaşadıklarını anlayabilmemiz için önemlidir.

Günümüzde kadınlar çalışma hayatında yer alsalar dahi, toplumun kadınlara atadığı roller sebebiyle eşitsizlik yaşamaktadır. Öncelikli rolü annelik ve iyi bir eş olmak olan kadının

aile içindeki sorumlulukları ile ilgili TUIK 2006 yılında bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmaya göre ütü, yemek yapma, sofra kurma gibi ev içi sorumlulukları büyük oranda kadının yerine getirdiği sonucuna varılmıştır. (TUIK, 2006: 2) K13 ‘ün cevabı ataerkil toplum düzeninin kadına atamış olduğu rollerin iş ve aile hayatını etkilediğine dair önemli ve net bir ifadedir:

“Kadın bizim toplumumuzda daha çok anneliği ile kutsallaştırılan bir şey. Yuveyı dişi kuş yapar da denir. Toplumsal hayatın içinde kadına çok rol yükleniyor. Evde dinlenip işe gelme durumu var ya kadın zaten orda da bir şeyler yaşamış olarak geliyor işe. ... Erkek eve gittiğinde yatıyor kalkıyor yiyor içiyor yapması gereken şeyi yapıyor aslında dinleniyor.”

K13 eşi de kabin memuru olan bir katılımcıdır. Toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili yaşadığı ayrımcılık sorulduğunda, mesleğin ağır şartlarını biliyor olmasına rağmen eşinin geleneksel kodlardan ayrışamadığını belirten bir açıklama yapmıştır. Genele bakıldığında iyileşme olduğunu fakat evin içinde hala eşit bir iş bölümü yapılamadığını vurgulamıştır. Akılcı bakış açısı teorisine göre, rollerinin gerektirdiği sorumluluklar arttığında bireylerin çatışma yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir. Durumu cinsiyet üzerinden değerlendiren ve kadının aile içindeki sorumlulukları nedeniyle daha fazla çatışma yaşadığını savunan akılcı bakış açısı teorisi, evdeki beklentiler karşılanamamasının kadının yaşayacağı çatışmaya zemin hazırladığını ileri sürmektedir. K13, hem kadının anneliği ve ev içindeki görevleriyle kutsallaştırıldığını, hem de iş ve aile rolleri arasında yaşanan çatışmanın farkındadır. Toplum kodlarının değişimi zaman içerisinde değişecek de olsa, K13’ün ifadesi kadının, toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda bilinçlendiğinin ve durumları bu farkındalıkla değerlendirdiğine dair önemli bir bulgudur.

Ataerkil bakış açısının ön planda olduğu toplumlarda, kadın ikincil plandadır. Gerek çalışma hayatında gerekse ev hayatında erkeğin kararları önemlidir ve erkek karar verici konumdadır. Bu sebeple kadınların otorite figürü olduğu alanlarda, ataerkil toplum düzenini benimsemiş erkekler rahatsız olmaktadır. Güç sahibi olmayı kadınlara yakıştıramama gibi bir algılama problemi ile karşı karşıya kalırlar. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yaşadığının farkında olan ve kendi konumunu korumak için mücadele eden kadınlar ise güç simgesi olarak erkekleri görmeyi reddederler. Katılımcılardan K14’ün ifadesinde, uçağa binen erkek yolcuların kadın olmalarından ötürü saygısız bakışlarını hissettiklerini belirtmiştir. Kadının mesleki eğitimini kullanması gereken acil durumlar yaşanana kadar kadını bulunduğu konuma yakıştıramama duygusunu korurlar K14’ün ifadesi şu şekildedir:

“Genellikle yolcular uçağa ilk bindikleri zaman kadın olmamızdan dolayı o bakışları hissediyorsunuz. Ama aralarından biri ayılıp bayıldığında hepsi gözümüzün içine bakıyor ve kadını erkeği kalmıyor bu

işin. Ya da seni küçümseyici tavırlarla yaklaştıkları zaman uçak bir sallandığında bizim rahat ve profesyonel tavırlarımızı gördükleri zaman rahatlıyorlar.

Bireyin iş yerinde veya ev içerisinde yaşadığı gerginlik, alınganlık, sinirlilik, üzüntü gibi duygular rolünü gerçekleştirememesine ve çatışma yaşamasına sebebiyet verebilmektedir. Bu durum literatürde gerginlik temelli çatışma olarak açıklanmaktadır (Bacharach, 1991). Kendini kadın olduğu için bir otorite figürü olarak kabul ettirme çabasında bulunmak bireylerin toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaşadığının göstergesi olmakla birlikte iş hayatlarında yaşadıkları zorlukların örneği olarak da değerlendirilmelidir. K14'ün ifadesinde olduğu gibi başka katılımcıların ifadelerinde de toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında yaşamış oldukları negatif durumlara rastlanmaktadır. Bu gibi duygu durumları kişilerin psikolojisini etkileyerek hissedileni özel yaşamlarına taşımalarına ve aile hayatlarının iş hayatlarından olumsuz etkilenmesine yol açabilmektedir. Aynı zamanda kendilerini kabul ettirme ihtiyacı doğan kadınlar, K14'ün ifadesindeki gibi durumlarda mesafeli, ciddi ve sert tavırlar sergilemek durumunda kalabilmektedir. Eğer iş yerinde gerekli olan bu tavırları aile içine, aynı şekilde aile içinde ihtiyaç duydukları hoşgörülü ve sevecen tavırları iş yerine taşıdıkları zaman davranış temelli çatışma da yaşayabilmektedirler (Taşdelen, Aksoy, & Çakmak, 2016).

3.1.3.2. Mobbing

Mobbing Türkçe kaynaklarda genel olarak “psikolojik şiddet” veya “duygusal taciz olarak” geçmektedir. İngilizce kökenli mobbing kelimesinin anlamı örgütsel baskı anlamı taşıyan “mob” kökünden gelmektedir. Doğası gereği güç dengesizliklerinin var olduğu durumlarda ortaya çıkan mobbing; yaş, kıdem, cinsiyet vb. bağlamlarda yaşanabilir. Kadının iş hayatında yaşadığı baskının anlaşılabilmesi için toplumsal cinsiyet bağlamında yaşanan mobbingin kaynakları ve iş-aile çatışmasına etkisinin tespiti önemlidir. Katılımcılara yöneltilen “İş yerinizde toplumsal cinsiyet rollerine bağlı mobbinge karşılaşıyorsanız nasıl çözümler geliştirirsiniz?” sorusuna karşı katılımcıların iki farklı cevap üzerinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Birden fazla katılımcının mobbingin kaynağı olarak belirttiği cevap, literatürde “pembe taciz” veya “kraliçe arı sendromu” diye de geçen kadının, hemcinsinden gördüğü mobbingdir. Kraliçe arı sendromu, yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, diğer kadın çalışanlara uyguladığı yıldırma çabasıdır. Bu çabaya maruz kalan kadın çalışanların duygusal bir bütünlük içerisinde verimli bir iş performansı göstermesine olumsuz etkileri olabilmektedir.

İş-aile çatışmasının nedenleri ve sonuçları arasında iş ile ilgili faktörler yer almaktadır. İş yerinde çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden destek görebilen çalışanların aile

hayatlarında da iş hayatlarında da daha mutlu ve motive bir şekilde çalıştıkları ve bu durumun iş-aile çatışması ihtimalini azalttığı görülmektedir. Tam tersi bir durumda, iş arkadaşlarından destek göremeyen bireyler yaşadıkları olumsuz durumları aile hayatlarına taşıyabilmektedir. K1, K7 ve K14 erkek kabin memurlarının, kadın amirlerden emir alma konusunda sıkıntı yaşadığını ve bazı kadın kabin amirlerinin erkek memurlara daha ılımlı davrandığını belirtmiştir. Bu da ataerkil toplumun cinsiyete atadığı rollerle ilgisi bulunmaktadır. Evinde ve birçok iş alanında yönetici konumunda olan, sözü dinlenen erkek, kadın popülasyonunun yoğun olduğu bir sektörde, kadın yöneticilerin altında çalışmaktan rahatsızlık duymaktadır. K1'in ifadesi bu duruma örnek teşkil etmektedir:

“Alt üst ilişkisinde bir kadından yönlendirme almayı kabul etmeyen insanlarla karşılaşıyoruz. Bunu gayri ciddi ortamlarda dalga geçer halde söyleyen insanlar oluyor. Amirin kadın olması bazen ekip içinde bile sorun yaratabiliyor. O an karşı cevap veremiyor ama sonra ciddiye almadığı ile ilgili şeyler söyleyebiliyor.”

Kadın kabin amirlerin, erkek memurlara daha ılımlı ve sıcak yaklaşmasının altında yatan neden de aynı olabilir. Eril tahakkümün olduğu bir toplumda yaşayan kadın yöneticiler için duygularını kendi hemcinsine yansıtmak daha kolay gelebilmektedir. Çalışma hayatında erkek yöneticiler gibi davranan, olayları erkek yöneticiler gibi değerlendirerek olaylara erkeklere benzer tepkiler veren kadınlar kraliçe arı sendromu yaşamaktadırlar. Kadın yöneticilerin hemcinslerine mobbing uygulaması ve özellikle hemcinslerini mobbing uygulamak için seçiyor olmasının kıskançlık, çekememe, rekabet ve erkek dünyasında kabul görme gibi birden fazla nedeni olabilir. Kadınları yönlendirmek için inşa edilen geleneksel yapıya uygun eril dil, kadınlar tarafından da benimsenebilir. Ransdant isimli İnsan Kaynakları firması tarafından yapılan bir araştırmanın sonucunda kadınların %54 ü erkeklerle, %29 u ise hemcinsleri ile çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Türkiye’de yapılan başka bir araştırmanın sonuçlarına göre ise kadınların %60 ı kadınlarla %24 ü erkeklerle çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Toplumsal cinsiyet rollerinin iş hayatına etkisinin sebebinden ve nasıl bir sonucu olduğundan bahsetmiştir. K7 ‘nin ifadesi K8 ile paralellik göstermekte aynı zaman kadın yöneticilerin hem cinsileri ile ilgili tavrına örnek oluşturmaktadır:

“Erkekler de kadın amirlerden emir almakla ilgili sıkıntı yaşıyor. Ya da bir kadın amir var kabindeki erkeklere kızlardan daha iyi davranıyor. Genelde amir kızın kendisinden daha güzel, havalı olduğunu düşünüyorsa, daha sık yapılan bir şey. Bu durum malesef insanların egolarıyla, kendini bilmezlikleri ile ilgili bir şey.”

K14'ün ifadesi de K7 ile benzerlik göstermektedir. K14 hem hem karma hem sadece kadınların istihdam ettiği havayollarında çalışmış ve şirketleri kıyaslama şansı olan bir katılımcıdır. Yaşadığımız coğrafyanın ataerkil toplum yapısına sahip olduğunu belirtmiş ve kadınların hem fiziksel hem duygusal olarak zayıf olduğunu küçük yaşlardan beri öğretildiğini ve bu durumun iş hayatına da etkisi olduğunu belirtmiştir. Kuramsal çerçevede bahsettiğimiz gibi inşası küçük yaşlardan kişilere öğretilerek başlayan ve sürdürülen ataerkil düzenin kadının çalışma hayatındaki konumuna dahi nasıl etki ettiğini anlamak açısından K14 'ün ifadesi oldukça önemlidir:

“Biz Türkler olarak kesinlikle ataerkil bir aileden geliyoruz. Kadınların fiziksel ve duygusal olarak daha zayıf olduğu ve erkeğin güçlülüğü bize öğretildi. Doğal olarak iş hayatında da bu yansıyor. Eski şirketimde erkek ve kadın karışık uçtuğumuz için erkeğe daha sıcak, daha güçlüymüş gibi davranan kadın amirler gördüm.”

Kraliçe arı sendromuna uğrayan çalışanlar psikolojik olarak yıpranmakta ve bu durum iş yerinde isteksizliğe sebep olabilmektedir. K12 'nin ifadesinde kadın yöneticiden aldığı olumsuz tepkinin, yeni doğumdan döndüğü bir dönemde çalışma hayatını olumsuz etkilediğini görürüz. İş-aile çatışmasına yol açan faktörlerden biri de yönetici tutumudur. Yöneticilerinden destek göremeyen çalışanlar işe bağlılıklarını kaybedebilmekte ve bu durum iş performanslarını olumsuz etkileyebilmektedir. Aynı zamanda bu durum olumsuz duyguların aile hayatlarına taşınarak, aile hayatının da olumsuz etkilenmesine yol açabilmektedir. Bu ifade kadının kadına yaptığı ayrımcılığa bir örnektir:

“Doğumdan döndükten sonra bir tane amirden çok değişik bir tepki aldım. Kendimi şıkır şıkır hissederek işe gittiğim bir gün bana: “Sen de anne olduktan sonra salmışsın” gibi bir cümle kurdu. “Ben seni seviyorum sevdiğim için söylüyorum bunu” dedi. Cevap vermedim. Sürekli aynaya bakma ihtiyacı hissettim o gün.”

Katılımcılardan K13 ise, bir sağlık problemi ile baş ettiği sırada, yöneticisi tarafından gelen soruyu baskı unsuru olarak hissetmiş ve ondan destek görmeyi beklerken tam tersi bir tavırla karşılaşmıştır. Önyargıyla, sadece 3 kilo almanın bile kabin memurları üzerinde mobbing uygulamak için bir sebep olduğunu ifade eden katılımcının, eşiyle ilgili sorudan da rahatsızlık duyduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Eşinin baktığı biri olmak katılımcıyı rahatsız etmiş ve ikisinin eşit durumda olduğunu belirtmek için “ben de ona çok iyi bakıyorum” şeklinde karşılık vermiştir.

“Kadın kadının kurdudur. Yönetici kadınsa, altındakiler de kadınsa daha güzel bir baskı kurabiliyor. Yöneticim bir keresinde dedi ki: “Biraz kilo mu almışız acaba eşin de iyi bakıyor sanırım.” ... Bana sorsaydı yıllardır aynı kilodaydın hayırdır bir sıkıntı mı var gibi gelseydi daha hoş olurdu.

Katılımcılardan K3 de karma ekip ve sadece kadın çalışanların olduğu ekipleri kıyaslayabilecek iş tecrübesine sahiptir. Eski şirketinde daha huzurlu bir çalışma ortamı olduğunu belirten K3, kadın yöneticilerinden biriyle, kıskançlık nedeniyle sorun yaşadığını ve bu durumun evlendiği zaman sona erdiğini belirtmiştir. Kadının kadına verdiği psikolojik zarardan dolayı üzgün olduğunu belirten K3’ün ifadesi şu şekildedir:

“Biz şirkette kadın kadına çalışıyoruz. Aslında erkek kadın karışık çalışsak daha yumuşak bir çalışma ortamı olabilir. Ne yazık ki biz kadınlar birbirimize zarar verip kıskançlık yapabiliyoruz. Yaşının küçük olması, güzel olman, işini iyi yapıyor olman insanlar tarafından kıskanılıyor.”

Kraliçe arı sendromu veya pembe mobbing olarak literatüre geçmiş olan kadınların hemcinslerine uyguladıkları mobbing, kadınların sektörden ya da çalışma hayatından uzaklaşmasına yol açabilmektedir. Sahip oldukları konuma gelmek için aynı problemlerle baş eden kadınların, astlarına aynı davranışları göstermeleri şaşırtıcıdır. Kadın yöneticiler kendilerine rol bulamama ve toplumsal baskı gibi sebeplerle birer “kraliçe arı” ya dönüşmektedirler. Erkekler kendi hemcinsleri olan astlarını korurlar ve bu garip karşılanmazken, kadınların kendi astlarını korumaları garip karşılanabilmektedir. Katılımcılardan K10 ise yöneticisinin iğneleyen bir konuşma tarzıyla basit bir konuyu çalışma alanına taşıdığını belirtmiş ve “kadın kadının düşmanı” gibi sert bir ifadeyle hislerini dile getirmiştir:

“Bir gün amirim rujumun markasını sordu bana. Söyledim. Sonra gelip: “Aa heralde bana daha çok yakışacağını düşündüğün için numarasını farklı söyledin. Çünkü aldım aynısı çıkmadı” dedi. Bence kadın kadının bence düşmanı. Erkek olsa kabinde çok daha güzel olurdu.”

Toplumsal cinsiyet rollerine dayalı mobbing sorusuna verilen cevaplarda tespit edilen diğer mobbing kaynağı ise kabin memuru kadınların bakımlı ve temiz olmak için uymak zorunda oldukları kuralları bir baskı unsuru olarak hissetmeleri ve aşırı bulmalarıdır. Kabin memurluğu, bir meslek olarak ortaya çıktığı günden itibaren ideal bir güzellik algısı etrafında şekillenmiştir. Kadınlardan güzel, sağlıklı, zayıf, bakımlı olmaları beklenir ve bu beklentiler için uyulması gereken bir grooming³ hazırlanmıştır. Bu çalışma meslek içerisinde yaşanan iş-aile çatışmasını araştırdığı için katılımcıların ifadeleri bu bağlamda değerlendirilmeye

³ Kabin memurlarının kılık kıyafet, oje rengi, çorap rengi, saç şekli, makyaj tonlaması gibi dış görünüşlerine ait kuralların yazılı olduğu kitapçık.

çalışılmıştır. İdeal güzellik kavramı etrafında yaşanan baskının kadınların iş performansını etkilediğine dair bulgular elde edilmiştir. Bu konuda K8, başkaları gibi makyaj yapmak istemediğini ve gelirini bu konuda kullanmak istemediğini belirtmiş ve bu konuda baskı hissettiğinden bahsetmiştir:

“Ben sade olmayı seven bir insanım. Sanki her terfi eden insan süsüne para harcamak zorundaymış gibi bir algı var. Benim vücudum dışarıdan bir ürün kabul etmiyor. Niye sen takma kirpik yaptırmıyorsun gibi sorularla karşılaşıyorum. Bu üzerimde hissettiğim bir mobbing mesela.”

İş-aile çatışmasına yol açan nedenlerden biri iş ile ilgili faktörlerdir. Çalışma koşulları bu faktörlerden biridir. Çalışma koşullarından mutlu olmayan bireylerin performansları durumdan olumsuz etkilenebilmektedir. K12 ise, makyaj ve üniforma ile ilgili köşeli kuralları eleştirmiş, herkesin aynı renklerle mutlu olamayacağını ifade etmiştir. Üniforma parçası olarak özel günlerde pantolon giyebilmeyi istediğini ve spor ayakkabı ile çalışmayı daha güvenli bulduğunu belirtmiştir. Tüm bu kurallar çalışanın iş performansını etkileyebilecek unsurlardır. Daha rahat bir ayakkabıyla ve üniformayla, daha yüksek performans gösterebilirler. Aynı zamanda kendilerini iyi hissettikleri renklerle yaptıkları bir makyaj bile kadınların daha iyi hissetmesine yardımcı olarak iş performanslarını olumlu yönde etkileyebilir. Bunun aksi bir senaryoda ise çalışan yorgunluğunu ve mutsuzluğunu ev hayatına taşıyarak roller arası çatışma yaşayabilir. Ayrıca katılımcının çalıştığı şirket, normalde pantolon giyilmesini istememesine rağmen, Arabistan uçuşlarına özel olarak, yolcu memnuniyeti için pantolonlu üniforma diktirmiştir. (Kişisel Görüşme, 2022, K5) Bu durum çalışanda motivasyon kaybına sebep olabilmektedir. Söz konusu destinasyona yapılan uçuşlarda, vücut hatlarının belli olmadığı özel bir üniforma tercih edilmesi kadının meslekteki konumu açısından önemli bir unsurdur. K12'nin ifadesi şu şekildedir:

“Rujun rengiyle ilgili bile kurallar var. ...Bence üniformada dayattıkları şey bile bir mobbing unsuru. Diğer şirketler spor ayakkabıya geçmeye başladı. Bence bu çok güzel ve daha güvenli. ... Nar çiçeği ruj istiyorlar. Bence herkese yakışmayan ve herkesin kendini iyi hissetmediği bir ruj rengi. ... Özel günlerimizde pantolon giyebilmek isterdim veya kışın.”

Katılımcılardan K13 ise, kabin memurluğu için uygulanan yaş sınırının başka ülkelerde olmadığını, genç ve güzel kadınların tercih edilmesini eleştirmiş, bunun işin tanımıyla ilgisi olmadığı üzerinde durmuştur. Benzer şekilde kilo konusunda da üzerinde baskı hissettiğini söyleyen K13'ün ifadesi şu şekildedir.

“Türkiye’de hep daha fit daha genç insanlar işe alınıyor. Barbie bebeği alıyor bakıyor yanına da seni koyuyor. Biraz kilo alsak hemen: “hmm biraz kilo mu aldık?” Aldık da bu benim işimi yapmama engel

bir durum değil mesela. Hani hep böyle bir görsellik, metalaştırılmış kadın. Yurtdışına bakıyorsun 70 yaşında hostes teyzeler var.”

Katılımcıların ifadeleri, üniforma ve makyaj konusundaki sınırlandırılmaların, çalışanın kişisel yaşamını ve özgürlüklerine de bir sınırlandırma koyduğunun göstergesidir.

3.1.3.3. Cinsel Taciz

Toplumsal cinsiyet rollerinin iş hayatına etkisinin başka bir boyutu ise cinsel tacizdir. ABD’de 1964 yılındaki İnsan Hakları Bildirgesine göre cinsel taciz kadının rızası olmadan yapılan sözlü veya fiziksel olarak yapılan sarkıntılık ve toplumsal ahlak normlarına uyum sağlamama olarak tanımlanmıştır. (Türker, 1997: 74). Kabin memurları kimi zaman yolcu tarafından kimi zaman da ekip arkadaşları tarafından tacize uğramaktadır. K9 ve K15’in yolcuyla yaşadıkları talihsiz tecrübeler tacizin tanımı ile uyuşmaktadır. K14 aynı şirkette çalıştığı bir kaptanla benzer bir tecrübe yaşamıştır. K9’un konuyla ilgili ifadesi şu şekildedir:

“Bir İsrail uçuşunda bir yolcu baya taciz etti beni. Mektup verdi. Beni ara dedi. Mektubu iade ettim. ...Durumu amire ve memurlara bildirince benim yerimi değiştirdiler. Yolcu bu sefer arka galleye ⁴ gelmeye başladı. ...Uçak indiğinde polise teslim edeceğimizi söyledikten sonra durdu. Fiziksel bir taciz değildi ama çok rahatsız etti.”

K15 de benzer şekilde yaşadıklarını şu şekilde ifade etmiştir: “Hepimizin kadın olduğu bir uçuşta yolcu tacize varan şeyler yazdı. Sonrasında olay mahkemeye taşındı. Yolcu para cezası aldı. Bizi genelde gülümserken için farklı düşünüyor olabilirler. Zaten bir otorite olarak tanımakta da zorlanıyorlar.” K9 ve K15 yolcuların ısrarcı tavırları karşısında ekip arkadaşlarından ve yöneticilerinden destek istemiş ve beklediği desteği görebilmiştir. Bunun tersi de mümkündür. Özellikle Türkiye gibi ataerkil toplumlarda erkeğin ısrarı doğaldır fakat çoğu zaman kadının “hayır” cevabı bile naz göstergesi olarak değerlendirilir. Rıza göstermediği durumlarda kadın samimi davranışlar sergilemek ile, gülümsemek ile, mesafesini korumak ile suçlanarak tacizden sorumlu tutulur. Olması gerekeni yapmış dahi olsalar katılımcıların gördüğü desteğin ve kadının korkmadan yaşadıklarını dile getirerek destek talep etmesinin, kadının konumu açısından toplumsal bir gelişme olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. K14 ise benzer bir durumu aynı şirkette çalıştığı bir kaptanla yaşamıştır. Kaptanların havacılıktaki hiyerarşik üstünlüğü ve erkeklerin toplumdaki eril tahakkümü ile beraber, K14 kendini zor bir durumun içinde bulduğunu ifade etmiştir:

⁴ Galley: Kabin memurlarının uçak içerisindeki görev istasyonlarının adıdır. Bir ön bir arka bölümde yer alan mutfak görünümlü bölümler.

“Kaptan bana sosyal medya hesabım olup olmadığını sordu. Kendisiyle arkadaş olmak istemiyordum. Kullanmadığımı söyledim. Aradan iki gün geçti kendisi bana takip isteği attı Instagram’dan. ... Hazırlanma sürecinde başlayıp uçağa gidene kadar adama ne cevap vereceğimi düşündüm. Aslında çok basit “sizinle arkadaş olmak istemiyorum sosyal medyada” ama diyemiyorsunuz.”

K14’ün ifadesi bir kadının iş hayatı içerisinde dahi, ataerkil düzenin cinsiyetine atamış olduğu rol ve davranışlardan sıyrılamadığı için yaşadığı olumsuz durumdan etkilenmiş, ifadesinde de belirttiği gibi üstü konumunda bulunan sorumlu kaptanın ısrarcı tavrı karşısında işe stresle gitmiş ve bu durum iş hayatına olumsuz etki etmiştir.

Katılımcılara “yolcunun cinsiyetçi tavırlarıyla karşılaşıyorsanız nasıl çözümler geliştiriyorsunuz?” sorusu sorulmuş ve tacizin fiziksel boyuta ulaştığı ile ilgili veriler elde edilmiştir. Katılımcılardan K2: “Fiziksel de olabiliyor zaman zaman. Sana dokunma isteği, elini tutma isteği oluyor yolcunun. Özellikle özel uçuşlarda ismini veya medeni durumunu öğrenmek isteyenler olabiliyor. Ya da sosyal mecralardan arkadaş olmak isteyen olabiliyor” diyerek soruyu cevaplamıştır. K2’ye neden özellikle özel uçuşlarda bu tarz davranışlarla karşılaştığı sorulmuştur. Özel uçuşların, genel olarak ekonomik durumu iyi, kapalı grup yolcuların⁵ taşındığı uçuşlar olduğunu ifade etmiştir. Ataerkil toplumlarda erkek güç sahibi kişidir ve katılımcının bu ifadesi, erkeklerin, statüsünden dolayı cinsel tacize varan davranışlarda bulunmayı meşrulaştırıp meşrulaştırmadığı sorusunu ortaya çıkarmaktadır.

Katılımcılardan K4, Suudi Arabistan’a ibadet amaçlı giden Müslüman yolcuların taşındığı uçuşlarda özellikle cinsel tacize varan hareketlere maruz kaldığını belirtmiştir. İbadet etmek için seyahat eden insanları genellemenin yanlış olacağını hatırlatmakla birlikte, K4’ün cevabındaki “bastırılmış duygularını bizim üzerimizde gidermeye çalışıyorlar” ifadesi üzerine düşünülmesi ve araştırılması gereken bir konudur. Cinsellik, geleneksel anlayış ve gerekli eğitimlerin verilmemesi gibi nedenlerle hakkında rahatça konuşulamayan bir konudur. Özellikle ataerkil anlayışın sürdürüldüğü coğrafyalarda, aileden ve eğitim hayatından gerekli bilgiyi edinemeyen kişiler cinsellik konusunda kendilerini rahatça ifade edemezler. Cinsel taciz konusunda K4:

“Yabancı uyruklu yolcularla bunu yaşamadım. Ama bu umre ve hac yolcularının bize dokunmaları, kalçalarımıza ellerini değdirmeye çalışmaları, çekiştirmeleri bence tamamen cinsiyetçi bir tavır. Kadın olduğumuz için bastırılmış duygularını bizi dürterek, dokunarak gidermeye çalışıyorlar ve bunlar beni delirtiyor açıkçası.”

⁵ Kapalı grup yolculara aynı şirketin çalışanları veya futbol takımları gibi birlikte seyahat eden topluluklar örnek verilebilir.

K7'nin ifadesi de K4'ü destekler niteliktedir:

“Karşılarında kadın olduğunda daha kolay terbiyesizleşebiliyorlar. Kadın olmamdan dolayı otoritemin tanınmadığı uçuşlar var. Mesela asker uçuşları... Uçak onların gibi davranıyorlar. Uçağa binerken ilk birkaç dakikada seninle ilgili bir fikir sahibi oluyor yolcular. O zaman aralığında onlara otoriteyi hissettirmek önemli.”

Görüşmecilerden K13, bazı yolcuların seslenmek yerine fiziksel temas kurarak çağırdığını ve kadın olması sebebiyle aşağılayıcı bir tavırla karşılaştığını ifade etmiştir:

“Bazı uçuşlarda kadın olduğun için sana daha rahat davranabileceğini, temas edebileceğini, dokunabileceğini sanıyor insanlar. Seni çağırmak için “bakar mısın” demek yerine temas ederek beline dokunuyor. Kalçana dokunuyor. ... Ya da bir sorun yaşanırsa “siz de kadınsınız” gibi bir tavırla karşılaşabiliyorsun. Mesleğinle de alakalı işte “sen hostessin ne yapıyorsun ki sanki” diyor.”

Birçok toplumda meslekler kadın ve erkek işi olarak kategorize edilmiştir. Kadın işi olarak görülen meslekler genellikle kadının ev içi sorumluluklarıyla paralel sorumluluklar içermektedir. Toplumsal cinsiyet rollerini benimseyen erkek egemen bakış açısı, özel alan gibi kamusal alanda da mesleki cinsiyet ayrımı yapmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1222). K13 ifadesinde, kadın işi olarak algılanan kabin memurluğunu küçümseyen bir yolcu tavrından söz etmiştir. K13 hem fiziksel cinsel tacize, hem de cinsine ve mesleğine karşı bir aşağılamaya maruz kalmıştır. Cinsel taciz kişilerde; utanç hissetme, özgüven eksikliği, suçluluk duyma gibi duygulara yol açabilmektedir. Katılımcılar aile ortamı, farkındalık, eğitim seviyesi vb. faktörler etkisinde durumla baş etmek için farklı yollara başvurmuşlardır. Kabin memurlarının, yolcu tarafından sözlü ya da fiziksel tacize maruz kaldıkları durumlarda, örgütün beklentilerini göz önünde bulundurarak duygusal emek sergilemek durumunda hissedebilirler.

Katılımcılardan K2, özellikle özel uçuşlarda fiziksel ve sözlü tacize uğradığını belirtmişti. Bu durumla nasıl baş ettiği sorulduğunda ise: “Bunu engellemek için evli olduğumu anlamaları için yüzük takıyorum mesela. Ama bunu eşime hiç yansıtmıyorum. Sadece benim alnımın akıyla para kazanıp evime döndüğüm bir iş olarak bilmesini istiyorum” K2'nin durumu eşine olduğu gibi aktarmaktan ve devamında yargılanmaktan çekinmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında yaşanan cinsel taciz katılımcının hem iş hem aile hayatına açıkça etki etmektedir. K2 konuyla baş etme yolu olarak durumu eşinden saklamayı tercih etmektedir. Sorumlu olmadığı bir olumsuz durum karşısında eşi tarafından yargılanmaktan korkmaktadır. Toplumumuzda bunu farklı meslek gruplarında yaşayan birçok kadın bulunmaktadır. Cinsel tacize uğrayan kadın, anlaşılmamaktan ve yargılanmaktan

çekinerek başından geçenleri kendi içinde çözmeyi tercih etmiş, bu olumsuz tecrübe katılımcının hem iş hem aile hayatına etki etmiştir.

K4 yaşadığı cinsel tacizi tamamen içine atmak yerine, çözebileceği sağlıklı bir yol aramış ve konuyu psikoloğuna danışmıştır. Sonucunda hissettiği ve “deliriyorum” diye ifade ettiği güçlü duyguya rağmen, daha ılımlı bir yol tercih ederek hem rahatsız olduğunu belli etmiş hem de gerçek hislerini filtreleyerek duygusal emek sergilemiştir. Katılımcının taciz eden kişiye bir tepki göstermesi olumlu bir durum iken, yumuşak tepkilerle “anı kurtarma” eğilimi cinsel taciz meselesinin toplumda bulunduğu karşılık düşünüldüğünde önemlidir. K4’ün ifadesi şu şekildedir:

“‘Ben size dokunuyor muyum’ diyordum. Bunu da konuştum doktorla ‘Burada tepkini ver, mutlaka onlara geri dön’ dedi. Ben de şaka yollu ‘ben size dokunuyor muyum ben sizi dürtüyor muyum?’ diye yolcuya geri dönüş yapıyordum daha kolay baş edebiliyordum durumla. Böyle içime attığım ve sesimi çıkarmadığım zaman sinirlerim bozuluyordu.

Kabin memurları olaylara, hizmet sektöründe çalışan birçokları gibi kendi duygularını kontrol altında tutarak, müşteriden gelecek tepkinin işverene vereceği zararı tahayyül ederek tepki vermektedir. Kavramsal çerçevenin anlatıldığı birinci bölümde, tecrübeyle beraber duygusal emek sergilemenin kolaylaşabildiğinden söz etmiştik. K7 kendisine ve örgütüne zarar vermeden yolcuya duygusal emek sergileyerek, maruz kaldığı tacizle baş ettiğini belirtmiştir “Bir erkek grubu gelmiş diyelim uçağa. Normalde yapmayacağı şeyi o erkek grubu içinde yapabiliyor. Sen ona orda bir şey desen öbürü cevap verecek.” Erkeklerin birbirinden güç alarak, sayısal çoğunluğu elde ettikleri koşullarda değişen tavırları üzerinde durmuştur ve bu yorum kadının maruz kaldığı baskıcı erkek tavrını anlamak için önemlidir:

“Belli bir tecrübeden sonra, işten atılmayacak şekilde laf sokabiliyorsun. Bazen dik dik bakıyorum. Cevap verince büyüyebilir. Görmezden gelmek canımı sıkıyor ama yine de uzun vadede daha mantıklı. Bir erkek grubu gelmiş diyelim uçağa. Normalde yapmayacağı şeyi o erkek grubu içinde yapabiliyor. Sen ona orda bir şey desen öbürü cevap verecek.

K13, ataerkil toplum normlarına rağmen daha bilinçli ve cesaretli bir yerden yaklaşarak, baş etme yöntemi olarak tepki göstermeyi ve tacizciye konumunu hatırlatmayı tercih etmiştir: “Uyarıyorum. Bana dokunmadan da istediğinizi söyleyebilirsiniz bana temas etmenize gerek yok” diyorum. Herhangi küçümseyici bir tavır içine girerse, “ben kadın olabilirim ama şu anda buranın patronu benim ve ona göre davranalım” ı hissettiriyorum. Tepkilerimi duruma göre azaltıp, artırıyorum.” Hochschild (1983), yaşla birlikte tecrübenin duygusal emek sergilemeyi kolaylaştırabileceğini ve çalışanlar üzerindeki olumsuz etkinin bu

sayede azalabileceğini söylemektedir. K13 yolcunun rahatsız edici tavrı karşısında, tecrübesinden faydalanmıştır.

Ayrıca K13'ün bir kaptanla arasında geçen diyalog, erkek egemen bakış açısının sürdüğünün göstergesidir. Kadın cinsini küçümseyen ve fırsat eşitliğine inanmayan erkek, kadını kendi hemcinsine zarar vermekle suçlamıştır. K13'ün ifadesi toplumdaki toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ve mesleklerin kadın işi-erkek işi olarak kategorize edilmesine dair somut bir örnektir:

“Bir kaptanımız “Siz zaten kadınsınız. Yapabileceğiniz kısıtlı iş var. Sonra diyorsunuz ki erkekler de uçuşun. Elinizde hazır olabilecek meslekleri bu tavırla erkeklere kaptırmaya çalışıyorsunuz. Hosteslik kadın işi. Başka kadınların önünü kapatıyorsunuz.” dedi. Ben de “Benim kadın olmam hiçbir şeyi değiştirmez. Kadın fayans ustaları, kadın mühendisler var” dedim.

K13, toplumsal cinsiyet konusunda bilinçli bir tavır ortaya koyarak toplumsal cinsiyet ayrımcılığına karşı olduğunu belli etmiştir.

3.1.3.4. Eş Desteği

Katılımcılara aile ortamını anlamak için meslekleri ile ilgili eşlerinin nasıl düşündüğü sorulmuştur. Toplumsal cinsiyet bağlamında kadının evdeki konumu sebebiyle verilecek cevapların önemli olduğu düşünülmüştür. Katılımcılar eşleri ne kadar “anlayışlı” ve destek de olsa da iş-aile çatışmasının en az bir türünü tecrübe etmektedir. Çatışmaya dair bulgular iş-aile çatışması başlığı altında incelenecektir. Kabin memurluğu hakkında olumlu düşünen eşler genel olarak havacılıkta görev yapmış, kabin memurluğuna dair olumsuz bir önyargısı olmayan, mesleği yakinen bilen kişiler olduğu gözlemlenmiştir. K1'in eşi pilot, K3 ve K13'ün eşi başka bir firmada kabin memuru, K12'nin eşi turizm çalışanıdır.

K15'in “Eşinizin mesleğiniz ile ilgili düşünceleri nelerdir?” sorusuna yanıtı: “15 yaşından beri iş hayatındayım. Genel olarak sosyal çevrem de eşim de bu konuda destek oldu. Bulunduğum çevre kadının çalışmasına hep destek verir. Eşim de destekliyor mesleğimi. Benim mutlu olduğum kadar bu işi yapmamı istiyor” şeklindedir. K3 ise eşinin de aynı mesleği yapmasının bir şans olduğunu ve kadının çalışması gerektiğini vurgulamıştır: “Çok şanslıyım beni destekleyen bir eşim var. Bir kadın zaten çalışarak çiçek açar. Aynı mesleği yapmamız avantaj. Ben uçuştan geldiğimde hangi uçuştan, konseptten geldiğimi, uçuşumun ne kadar uzun olduğunu bildiği için bana ona göre yaklaşımda bulunuyor”. K12, eşiyle bu konuyu konuşmamasına rağmen eşinin desteğini hissetmektedir: “Ne düşündüğünü tam olarak bilmiyorum ama ben ne istersem onu yapmamdan mutlu. Ankara'da yaşıyorduk. Ben bu mesleği yapabileyim diye Antalya'ya taşındık. Bir fikir belirtmedi ama her zaman arkamda

durdu.” K13 ise K2 iki gibi aynı mesleği yaptıkları için birbirlerini anladıklarına işaret etmiştir: “Eşim de aynı işi yapıyor. Hiçbir sıkıntısı yok mesleğimle ilgili. Aksine eşim bu durumdan çok memnun birbirimizi anlayabildiğimiz için.”

Kabin memurluğu tarihinde kadınların işe alımı hemşireler ile başlamıştır. İyi bakım verebilme özelliğinden dolayı tercih edilen hemşireler, yolcular hastalandığında müdahale edebilecek ve onların konforundan sorumlu kişiler olarak uçakta yer almaktadır. Yıllar içerisinde, şirketlerin belirlediği ideal güzellik kriterlerine sahip, zayıf, uzun, genç kadınlar kabin memuru olarak işe alınmış ve şirketler, kadınların vücut hatlarını ön plana çıkaran üniformalar tercih etmeye başlamıştır (Barry, K., 2007). Kadının gece gündüz işe gittiği ve uzun çalışma saatleri ve medyanın yansıttığı kabin memuru profili ile toplumda negatif bir hostes algısı oluşmuştur. Erkeklerin kabin memuru olarak çalışması, mesleğin yorucu şartlarının anlaşılmasında ve toplumdaki hostes algısının değişmesi adına önemlidir.

Ataerkil toplumlarda erkek evi geçindirmekle kadın ise çocuk bakımı ve ev içi işlerden sorumludur. Endüstriyelleşen dünyamız ile birlikte kadının iş hayatında kapladığı alan artmasına rağmen, ev içi işlerden hala kadın sorumlu tutulmaktadır. K14, eşinin kendisinden düşük maaş aldığı zamanlarda kötü hissetmesinden kaygı duyarak yalana başvurmuş ve bunu eşini mutlu etmek için yaptığını söyleyerek kendini geri plana atmıştır. Özellikle Türkiye gibi ataerkil toplumlarda erkeklik, yüceltilen bir kavramdır ve bu düşünce yapısının günümüzde de geçerliliğini koruduğu görülmektedir. K14 ‘ün ifadesi bunun bir göstergesidir:

“Erkekler, maaşları kadınlardan az ise kendilerini kötü hissediyorlar. ... Ben eşime bunu bol bol hissettiriyorum. Bu konuda teslim oldum. Arkadaşlarımızın önünde de onun daha çok kazandığını ve evi geçindirdiğini, benim maaşımın ise bana kaldığını belirtecek cümleler kurarak ona iyi hissettiriyorum. Halbuki tam olarak öyle değil.”

Toplumsal cinsiyet rollerinin K14 ‘ün ifadesinde gördüğümüz gibi kadınlar tarafından içselleştirilme süreci çok boyutludur. Öncelikle aileler çocuklarına cinsiyetlerine uydun davranışları ve beklentileri öğretmektedir. Örneğin; erkeğe rekabet duygusu aşılanırken, kız çocukları ev işlerine nasıl yardım edeceğini öğrenmektedir. Okulda öğretmenler, ders kitapları ve arkadaşları aracılığıyla cinsiyet normlarını aktarmaktadır. Televizyon, radyo ve diğer medya araçları kadınların toplumdaki rolleri ile ilgili güçlü mesajlar verebilmektedir. Kültürel iletişim ve sosyal çevre ile de öğrenilen tüm bu roller pekiştirilir, içselleştirilir ve bireyler toplum tarafından kabul görebilme içgüdüğü ile toplumsal cinsiyet rollerini benimserler (Butler, 1990: 53-60). K14’ün ifadesinde, öğrenilmiş toplumsal cinsiyet rollerinin benimsendiğine ve sürdürüldüğüne örnek olabilir.

Feminist kuramlar, toplumsal cinsiyet rollerini, eşitsizliğini ve ayrımcılığını eleştirerek, kadının güçsüzleştirilmesinin önüne geçmeyi amaçlamaktadır. Feminist kuramlar, toplumsal cinsiyet rollerini benimsemiş kadınları suçlamak yerine kültürel bir değişimin gerekliliğini vurgulayarak kadınları güçlendirmeyi amaçlamaktadır (Hooks, 2000). Liberal feminizm, kadının eşitliğini hukuksal alanda, aile yaşamında ve sosyal hayatta eşitlik olarak yapmaktadır. Diğer feminist kuramların aksine liberal feminizm aile kavramına önem vermektedir. Aile içindeki geleneksel iş bölümünün eşitlendiği takdirde kadının aile içerisinde ezilmeyeceğini savunmaktadır. Evlilik bu sayede kadını ve erkeği birbirinin yardımcısı ve tamamlayıcısı kılmaktadır (Çaha, 2003). K14'ün ifadesinde, kadının kamusal alanda özgürce yer almasına rağmen, aile içerisinde birbirini tamamlamak yerine kadının, erkeği daha güçlü hissettirmeye çabaladığını görürüz. Katılımcının, arkadaşlarının önünde eşinin daha fazla geliri olduğunu söylemesi, sosyal alanda eşitliğin sağlanamadığını ve ataerkil aile düzeninde erkeğe ait olan eve geçindirme rolünün sürdürülmeye çalışıldığının göstergesidir.

3.1.4. İş-Aile Çatışması

Bireylerin hem iş hayatlarında hem aile hayatlarında bazı rolleri vardır. Kavramsal çerçevede de bahsedildiği gibi bu roller kimi zaman birbirine olumlu ve/veya olumsuz etki edebilmektedir. Normların ataerkil kodlara göre inşa edildiği toplumlarda kadın için iş ve aile alanlarının sınırını çizmek çok daha zordur. Kadının iş hayatında kapladığı alan ve kadın erkek eşitliği konularında toplumlar gelişmiş olsa dahi ev içi işlerden ve çocuk bakımından kadının sorumlu olduğu algısı henüz sona ermemiştir. Katılımcılara toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında, çalışma şartlarının etkisiyle birlikte ne tür çatışmalar yaşadıkları sorulmuştur. Cevaplar genel itibarıyla üç bulgu etrafında şekillenmiştir. Bunlar; zaman yetersizliğinden kaynaklı yetişmekte zorlandıkları ev içi işler, çocuk sahibi katılımcıların çözüm bulmakta zorlandığı çocuk bakımı meselesi ve duygusal emek sergilemeleridir. Bu hususta kadın memurlarının 12-15 saatlere varan mesailer yaptıklarını, bu süre içerisinde aileleriyle iletişimde olamadıklarını ve çocuk bakımı konusunda normal bir çalışandan daha kaygılı ve stresli olabileceklerini hatırlamak önemlidir. Katılımcılardan K1 düzensiz mesai saatleri sebebiyle ailesine ayıracağı zamandan verdiğini ve aile hayatının olumsuz etkilendiğini belirtmiştir:

“Zaman yetersizliği, ev işleri...Bir iki haftada bir ev işleri konusunda bir yardımcıya başvuruyorum. Eşim de havacı olduğu için birbirimize zaman ayıramıyoruz. Herkesi mutlu etmeye çalışırken sosyal anlamda kendini de çok yıpratıyorsun. Düzensiz saatlerde çalıştığımız için uykuna beslenmene sağlığına dikkat edeceğim derken ödün verdiğin taraf hep aile tarafı oluyor.”

Ataerkil toplumlardaki, erkek ve kadın arasındaki cinsiyet eşitsizliğinin biyolojik farklılıktan kaynaklı olduğu düşüncesi toplumdaki erkek egemenliğini besleyen ve toplum tarafından destek bulan bir görüştür. Erkek ve kadın arasındaki cinsiyet ayrımı sadece taşrada ve muhafazakar kesimler tarafından değil modern zihniyet tarafından da kabul edilmiştir. Duygu, düşünce ve davranışlar belirli “standart” farklılıklara göre şekillenmiş ve toplumsal pratiklere dönüşmüştür. Türkiye’de erkeklerin, cinsiyet ayrımcılığına karşı bilinçlenmesi genellikle yaşlı otorite figürü olan aile reisine tepkileriyle sınırlı kalmıştır. Aldıkları eğitimin devamında bir meslek ve statü sahibi olan erkekler toplumda otomatik olarak “uygar erkek” olarak yer edinirler. Meslek sahibi olabilme ve eğitim hakkı, kadın erkek eşitsizliğinin temel problemi olmasına rağmen modern dünyadaki “uygar erkek” bu konuyu sorgulamadan kalmıştır (Sancar, 2016: 304). Kadının çalışma hayatında yer alması, ekonomik bağımsızlığını kazanması kadının ev içindeki sorumluluklarının bittiği anlamına gelmez. Özel ve kamusal alandaki eşitlik bilincine erişilemediği için kadının rolleri artmıştır. Katılımcıların ifadelerinden de anlaşılabacağı gibi erkek, ev içi işlere “yardım” adı altında dahil olmakta ve eşit bir iş bölümü sağlanamamaktadır. Aynı zamanda K1’in zaman esaslı iş aile çatışması yaşadığı görülmektedir. Bireyin hayatında çeşitli durumlarda ortaya çıkabilen zaman esaslı çatışma, mesai saatlerinin çokluğu, örgüt yapısında düzensizlik, iş yerinin istikrarsız olması gibi durumlarda yaşanabilmektedir (Özdevecioğlu & Çakmak, 2009). Özellikle kadın çalışanlar için ev içindeki sorumluluklar ve düzensiz çalışma saatleri zamanı kontrol edememelerine yol açabilmektedir. Görüşmecilerden K7, eşinin ev içi işlere destek olduğunu fakat bunun yeterli olmadığını ifade etmiştir:

“Eşim ev işlerine yardım şöyle ediyor. Bulaşıkları kaldırıyor. Çamaşırları asıyor. Oyuncakları kaldırıyor. Onun için bu yeterli. Evin başka hiçbir işi yokmuş gibi... Ev işleri ile ilgili de yardım alıyordum. Yani bu yaz maaşım arttığında eve birini çağırmak durumundayım. Maaş artmasa bile mecburen alacağım gibi duruyor.”

Akılcı bakış açısı teorisi, iş-aile çatışmasını cinsiyet kavramı üzerinden değerlendirmektedir. Kadının hayattaki temel rolü annelik ve ev işleridir. İş hayatında yer alsa dahi sorumlulukları azalmayan kadın iş-aile çatışması yaşamaktadır (Greenhaus, Bedeian ve Mossholder, 1987: 209). Katılımcıların cevapları da akılcı bakış açısı teorisini doğrular niteliktedir. Ev işleri ve çocuk bakımı konusunda eşit bir iş bölümü sağlanamadığı için kadınlar daha fazla çatışma yaşamaktadır. K10 da ev işlerine yetişemediğini belirtmiştir: “Ev işlerine yetişemiyorum. Herkeste olduğu gibi bende de bir salma dönemi oluyor. Bırakıyorum hiçbir şey yapmıyorum. Birikiyor birikiyor. Sonra anlık olarak diyorum bugün bunu yapmalıyım. Bir güne sığdırıp yapıyorum.”

İş-aile çatışmasının türlerinden biri olan zaman esaslı çatışma, bir rolün gerçekleştirilmesi için ayrılan zamanın diğer rolün talepleri ile çatışması sonucu ortaya çıkmaktadır. Sınırlı veya yetersiz zaman karşısında bireyler, rolleri arttıkça, rolün beklentilerini karşılayamaz hale gelmekte ve zaman esaslı iş-aile çatışması yaşamaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 72). Katılımcıların ifadelerinden de anlaşılacağı üzere, kabin memurları uzun mesailer sonucunda zamanı yönetmek ve aile içindeki rollerin taleplerini karşılamak konusunda zorluk yaşamaktadır. En kısa mesailerinin yaklaşık 12 saat olduğu ve düzensiz mesai saatleriyle çalıştıkları düşünüldüğünde; uykusuzluk, yorgunluk, düzensiz beslenme, stres ve kaygı gibi faktörlerle, aile içindeki rolleri yerine getirmek zorlaşmaktadır. Söz konusu zor şartlar hem kadın hem erkek kabin memurları için geçerlidir. Fakat toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında kadının ev içi sorumlulukları erkeğe kıyasla fazla olduğu için bu çalışma kadın kabin memurlarının tecrübelerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Katılımcılardan K12: “Bir ara gece uçuşlarından geldiğim zaman oflayarak kızımı uyutuyordum ve çok kötü hissediyordum sonrasında. Eşime de tabi ki ufak şeyler yansıyor. Minik tartışmalar oluyor işin verdiği gerginlikle” diyerek gece uçuşları sonrasındaki yorgunluğunu kızına ve eşine yansıtarak aile içindeki rolünün taleplerini karşılayamadığını belirtmiştir. K8 ise, eşinin destek olma çabasına rağmen, yapılması gerekenlerin “kadın işi” olarak algılandığını ve eşinin desteğinin yeterli olmadığını belirtmiştir. K8’in ifadesinde toplumsal cinsiyet rollerinin devam ettiğini, kadının iş ve aile hayatındaki rollerini yerine getirmeye çabalarken kendi ihtiyaçlarına yetişemediğini görürüz:

“Sen yoksun ve ev kullanılmış ve iki erkek tarafından. Eşim eli erdiğince destek oluyor. Ama bizim kadar çekip çeviremiyorlar. Geneli bu işi kadın işi olarak algıladığı için. Mesela ben dinlenmeliyim ama evdeki işleri hallediyorum boş zamanımda. Dolayısıyla hayatı kaçıyorum. İlişkime iyi gelmiyor. Bir noktadan sonra da yardım aldım.”

K14 ve K15’in ifadeleri de zaman esaslı iş-aile çatışmasına örnektir. Ev içi işlerde ve çocuk bakımı konusunda eşinden yeterli desteği görebilmek, kadının iş-aile çatışması yaşamaması adına önemlidir. Aile doyumunun olduğu, sorumlulukların eşit olarak paylaşıldığı ailelerde iş-aile çatışması daha az yaşanmaktadır. (Özge ve Uzun, 2013). Aile ile ilgili faktörler iş-aile çatışmasını olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilmektedir. K14’ün ifadesinde zaman yetersizliği sebebiyle evdeki sorumluluklarına yetişemediğini fakat eşiyile oluşturdukları düzenden yana iyi hissettiğini belirtmiştir:

“Zaman yetersizliği kesinlikle yaşıyorum. Uçma saatimiz 12 saat fakat döndükten sonra bir de dinlenme saatimiz olduğu için o saatlerde de ben yokum ve evle ilgilenemiyorum. ... Eşim çok destek. Ben o an

kedilere mama veriyorsam o çöpleri çıkarır. Ben balkonu yıkıyorsam o banyoyu yıkar gibi bir iş bölümü oluşturduk aramızda.”

İş-aile çatışmasına neden olan faktörlerden biri ailesel faktörlerdir. Aile içerisinde yakın çevresinden veya eşinden ihtiyacı desteği görebilen bireylerin çatışma yaşama ihtimali daha düşüktür. K14’ün ifadesinde katılımcıların çoğuna göre daha olumlu bir örnektir. Eşinden ihtiyacı olan desteği gören, ev içinde eşit iş bölümü sağlayabilen katılımcı, zaman yetersizliğine dayalı bir çatışma yaşasa da olumsuz etkiyi azaltabileceği bir ev ortamına sahiptir. K15 de aynı şekilde zaman yetersizliği kaynaklı olarak ev içindeki rollerine yetişemediğini, eşine daha fazla iş düştüğünü ve ailelerinden destek aldıklarını belirtmiştir: “Şimdi zaman yetersizliğinden dolayı çocuk bakımı ve ev işleri konusunda ailemden yardım alıyorum. Eğer yardım alamıyorsak yük biraz eşime kalıyor. Onun çalışma saatleri elverdiği kadar. Ailemiz olduğu sürece ev işlerinde aksaklık yaşamıyorum”

K13’ün eşi de kabin memuru olarak görev yaptığı için birbirlerini daha iyi anlayabildiklerini ve çatışma yaşanabilecek alanlarda bazı çözümler geliştirerek olumsuz etkiyi minimumda tecrübe ettikleri gözlemlenmiştir. Ailesel faktörler, iş-aile çatışmasını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Katılımcı, eşiyle iletişiminin iyi olması ve kendine bulunduğu çözümler sayesinde iş-aile çatışmasını daha az yaşamaktadır. K13’ün diğer katılımcılara kıyasla olumlu bir bakış açısıyla soruyu değerlendirdiği ifadesi şu şekildedir:

“Onu da işte biraz daha hayatı akışına bırakarak, ya da sıkıldığım yerde bırakarak hallediyorum. Ama başkasından asla yardım almıyorum. ...O gün evdeysem iki üç günlük yemeğimi yapıyorum... Eşime zaman ayırma konusuna gelince, insan isterse yapıyor. En önemli şey iletişim”

Çocuk sahibi katılımcıların “İş-aile çatışmasının hangi türünü tecrübe ediyorsunuz ve nasıl çözümler geliştiriyorsunuz?” sorusuna cevapları genel olarak çocuk bakımı konusu etrafında şekillenmiştir. Çocuğun doğumuyla beraber, çalışan anneler kısmen yahut tamamen iş hayatından uzak kalmakta ve kariyeri bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Çocukla ilgilenecek bir bakıcı bulmakta veya kreş masraflarını karşılamakta zorluk yaşayan ailelerde kadının işi bırakması beklenir. Erkekten genel olarak böyle bir şey beklenmez. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine de örnek olan bu durum kadının iş ve aile hayatını etkilemekte ve çatışma yaşamasına neden olmaktadır. “Çevrenizden mesleğiniz ile ilgili nasıl tepkiler aldınız?” sorusu sorulduğunda kabin memurluğunun düzensiz ve uzun çalışma saatleri sebebiyle çocuk bakımı ve ev işlerin hakkını vererek altından kalkamayacağı düşünen ailelerinin olumsuz tepkiler verdiğini söyleyen katılımcılar olmuştur. Kabin memuru kadınların geç saatlerde çalışması ve toplum tarafından atanmış ev içi rolleri uykusuz

kalmasına ve yorgun düşmesine sebebiyet vererek, meslek hastalıkları ve kronik yorgunluk ile beraber yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir. (Erdentuğ,1990:27) Katılımcılardan K3, yalnız bir anne olduğu için hem işe hem aile hayatına vakit ayırmanın zor olduğunu ifade etmiştir:

“Bermuda şeytan üçgeni... İş, çocuk, ev ve anne olmak. Hatta dörtgen. Bir de yalnız bir anneyim. Bana babasının hiçbir yardımı yok maddi ya da manevi olarak. Ona bir yerde yetişip onu tamamlayabilmek için, uçuştan gelip hiç uykusuz çocuğu denize götürüyorum mesela. Tek başınayken çok zor. Parçalanıyorsun, yoruluyorsun.”

Kadınların hem iş hem aile hayatındaki rolleri yerine getirirken, ailelerinden veya etrafındakilerden yardım alması, iş-aile çatışması ihtimalini engelleyebilmektedir. Çalışan kadınların annesinden, kayınvalidesinden çocuk bakımı ve ev işleri gibi konularda aldığı destek, aile hayatındaki yükünü hafifletmektedir (Çarıkçı vd., 2010: 57). Mesleğe başladıktan sonra çocuk bakımı için ailesinden yardım aldığını belirten K5, çocuğunun farklı terbiyeler olarak büyüdüğünü ve disiplinini kaybettiğini belirtmiştir. Yatı görevlerinden dönerken suçluluk duygusu ile hediye olarak durumu telafi etme yoluna gittiğini belirten katılımcının zaman esaslı iş-aile çatışması sonucunda aile hayatının olumsuz etkilendiğini söyleyebiliriz. K5’in ifadesi şu şekildedir:

“Çocuğumu 6 yaşına kadar destek almadan babasıyla ikimiz büyüttük. Ama bu meslekten itibaren ailemizden yardım almak durumunda kaldık. Çocuğun alışkanlıkları, davranışları her şeyi değiştirdi. Disiplini kaybetti. ... Hediye getiriyorum. Aslında hiç alıştırmak istemedim. Ama ayrı kaldığımız zamanı telafi etme hissiyle bir şeyler getiriyorum.”

Evli fakat çocuk sahibi olmayan K9’a kabin memurluğu yaparken çocuk sahibi olmakla ilgili ne düşündüğü sorulmuştur. K5’in ifadesinde de rastladığımız çocuğun farklı kişiler tarafından büyütüleceği gerçeği K9’un ifadesinde de yer almaktadır: “Her şeyi çok ayrıntılı düşünen bir anne değilsen yapabilirsin. Çocuğun senden bir hafta birileriyle kalacak ve şunu göze alman gerekiyor çocuğun tek bir terbiye almayacak. Bunu ben halledebilirim, üzerinden gelebilirim, o çocuk da bu şekilde büyüyecek tarzında beynine kabul ettirirsen yapılabilir.”

Kabin memurları uzun süreli yatı görevlerine gittiklerinde ailelerinden uzakta kalmakta ve ev içindeki sorumluluklarını yerine getirememektedir. Çocuk bakımı ve ev temizliği gibi konularda yardım alabilenler iş-aile çatışmasını daha az yaşamaktadır. Çocuk sahibi olmayan kabin memurlarının bu durumdan daha az olumsuz etkilendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Katılımcılardan K6, 1 aylık görev süresi boyunca düzenin devam

edebilmesi ve küçük çocuğunun mağdur olmaması için giyeceği kıyafetten tokasına kadar hazırlamıştır. Çocuk bakımı konusunda büyük kızından yardım almıştır. Yatı süresi boyunca aile içindeki rollerinin taleplerini yerine getiremeyen katılımcı, kendi rollerini büyük kızına atamıştır. Ailedeki tüm bireylerin rolleri değişmiş ve aile hayatı iş yaşamı koşullarından etkilenmiştir. K6'nın ifadesi iş ile ilgili faktörlerden biri olan çalışma koşulları temelli iş aile çatışmasının ailesel sonuçlarına bir örnektir. K6'nın ifadesi şu şekildedir:

“1 aylık yatıya gitmeden salonda oturup giysi hazırlıyordum. Büyük kızım kreşten alıyordu küçük kızımı. Yıkayıp giydirip yedirip yatırıyordu. Ben iki haftalık kıyafet ayarladım. Tokalarına kadar kombin yaptım... Diğer iki hafta da aynı şekilde geçiyordu. Ben 1 ay yokken bu şekilde baş ettik bakımıyla.”

Ailelerin sahip oldukları çocuk sayısı ve yaşları, iş aile çatışması için önemli bir etkidir. Çocukların sayısı ile birlikte artan sorumluluk, kişilerin endişeli ve stresli olmasına yol açmaktadır. Özellikle 0-6 yaş grubuna ait çocukların eğitim, sağlık vb. alanlardaki ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken, işe geç gitme veya devamsızlık yapma gibi durumlar yaşanabilmektedir (Giray ve Ergin, 2006: 87; Turgut, 2011: 158). Bireylerin üç yaşındaki çocuklarıyla, 14 yaşındaki çocuklarının sorumluluklarını işe yansıtma oranları aynı değildir. Katılımcılardan K7, çocuk sayısının artmasıyla her şeyin daha zor olduğunu ve oyun oynamak gibi en basit ihtiyaçlara bile yetişmekte zorlandığını belirtmiştir. Kadın kabin memurları üzerinde hem ev içi sorumlulukların baskısı hem de düzensiz çalışma saatlerinin baskısı vardır. Bu durum özellikle evde küçük çocuk, engelli, yaşlı gibi bakıma muhtaç birileri var ise kişinin zaman esaslı iş-aile çatışması yaşayarak iş tatmininin azalmasına sebep olmaktadır. Bu durumda zorunlu sorumlulukları nedeniyle iş hayatına geçici süre veya tamamen son veren, kendisinden ödün veren yine kadın olmaktadır (Toraman, 2009). En son kendisine zaman ayırdığını belirten katılımcının, düzensiz ve uzun çalışma saatleri ve iki küçük çocukla birlikte rolleri arası çatışma yaşaması olağandır:

“Çocuklarla oyun oynamam lazım. Geri kalan zamanda evin hangi işi acilse maalesef kendime en son zaman ayırabiliyorum. İlk çocukda, eşim de evde olduğu için yarım gün ben bakıyordum yarım gün o bakıyordu. İkinciden sonra ne olduğumuzu şaşırdık. Mesela ilk hamileliğimde yoga yaptım. Kendimi çok iyi hissediyordum.”

Çalışan annelerin eş desteğini az görmesi, çocukla geçirilen vaktin iki tarafa da yetmeyişi, kadının çalıştığı örgütün desteğinin azlığı, çocuk bakımı için bulunan çözümün mutlu etmeyişi gibi sebeplerle kadınlar erkeğe kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Çalışan kadının aynı zamanda hissettiği suçluluk duygusu da iş-aile çatışmasını besleyen bir duygudur (Bayramoğlu, 2018; Maclean vd., 2021; Sousa vd., 2018; Timurturkan,

2020). Çalışma şartları ve çocuktan ayrı geçirilen zaman düşünüldüğünde, geleneksel cinsiyet rollerinin öğretildiği bir toplumda, çalışan kadının suçluluk duyması kaçınılmazdır. Katılımcılardan K8, çocuğu küçük yaşta yata görevine gönderilmeye başladığını ve çocuğu ile iletişiminin durumdan olumsuz etkilendiğini belirtmiştir: “Çocuk 2.5 yaşında iken ben yatıya gitmeye başladım. Konuşmayı reddetti benimle. Bunu birkaç kişiden daha duydum. O zamanki o duygusal farkındalık (4 yaşında başlıyormuş) zorladı. Yatıdayken benimle konuşmuyordu. Annemden haber alıyordum.”

Katılımcılardan K10 da çocuk bakımı konusunda zorluk yaşayan yalnız bir annedir. Çocuğunun ihtiyaçlarına tek başına yetmeye çalışan K10, günümüz ekonomik şartlarında çocuk bakımı için yardım almanın hem duygusal hem ekonomik açıdan zorlayacağını düşünerek, iş hayatının zorlu şartları ile birlikte çocuğuna yetmek için çabalamaktadır:

“Çocuğu bırakabilecek bir kişinin olmaması beni çok zorluyor. Bakıcılara bir asgari ücret vermek gerekiyor. Belki çok eskiden maaşlarımız daha iyiye degebilirdi. Benim yaşadığım tek sorun bu. Baba çok destek olmuyor açıkçası. Maddi olarak zaten hiçbir zaman olmadı.”

Katılımcılardan K13 de çocuk bakımı konusunda zorlandığını belirtmiştir. Eşi de kendisi gibi kabin memuru olan K13, düzensiz çalışma saatleri sebebiyle çocuğun bakımına yetişemediklerine dikkat çekmiştir: “Çocuk bakımında sıkıntı olabiliyor. İkimizde uçuşa gittiğimiz zaman birini bulmak zorunda kalıyoruz. Kendi aramızda halletmeye çalışsak da çalışma saatlerimiz düzenli olmadığı için üçüncü bir kişiye ihtiyacımız olabiliyor.” K13 ‘ün durumunda hem iş ile ilgili hem de aile ile ilgili faktörler iş-aile çatışması yaşamasına yol açmaktadır. Düzensiz çalışma saatleri olan bir meslek yapması ve aynı zamanda eşinin de aynı mesleği icra etmesi katılımcının hayatını belli noktalarda kolaylaştırırken çocuk bakımına zaman ayırma konusunda ise zor durumda kalmasına sebep olmaktadır.

Kabin memurları mesleğe başlamadan önce bazı eğitimler almaktadır. Kısaca yolcu güvenliği ve konforu içerikli bu eğitimlerde yolcu ile iletişim kurarken uygulamaları gereken davranış kuralları öğretilmektedir. Kimi zaman yolcu memnuniyeti sağlamak için duygularını bastırmak durumunda kalan kabin memurları, kendilerine yabancılaşmaya ve stresle baş edemedikleri durumları aile hayatlarına yansıtmaya başlarlar. Hochschild (1983) duygusal emek sergilenmesi gereken hizmet sektöründe üç şarta vurgu yapmıştır; müşteri ile yüz yüze iletişim, işverenin hedefine uygun davranmak, çalışanın duygusal davranışlarının işverenin denetimi altında olması. Kabin memurları bu üç şartı da yerine getirerek çalışmakta ve dolayısıyla sıkça duygusal emek sergilemektedirler. Duyguları kontrol altında yaşamak ve bastırmak kendine yabancılaşma, tahammülsüzlük gibi durumlara yol

açmakta ve bu durum kişilerin hem bireysel huzuruna hem aile hayatına olumsuz etki edebilmektedir. K1 ve K8'in duygusal emek sergileme konusundaki tecrübeleri hem kendine yabancılaşma hem aile hayatına etkisi konusunda önemli veriler içermektedir. K1:

“İş başladığı andan itibaren ne kadar profesyonel olduğunuz sahneye çıkınca ne kadar gülümsediğinizle ilgili. ...Yolcu ne yaparsa yapsın gülümseme beklemek bence sahte ve insanı çok robotlaştıran bir şey... Eğer tepkimi gereken kişiye gereken yerde gösteremediysem bu içimde bir tortu yaratıyor ve eve geldiğimde kimseye tahammülüm kalmıyor”

K8 de benzer şekilde, üzerinde taşıdığı üniforma ve işverenin beklentileri çerçevesinde duygularını yansıtamamış ve bu durumdan rahatsız olduğunu belirtmiştir:

“Sivilken başına gelse farklı tepki vereceğin birçok olaya, üniforma taşıırken sabrın sınırlarını zorlayarak, gülümseyerek cevap vermek durumunda kalıyorsun. Bu da ekstra bir yük oluyor sana. Biz her daim profesyonel yaklaşmaya, olayları negatiften pozitifte çevirmeye çalışıyoruz. Bunun da eğitimini alıyoruz zaten.

Duygusal emek sergiledikleri konusunda hemfikir olan katılımcılara, duygularını bastırmak konusunda nasıl hissettiklerinin ve bu durumla baş etme yöntemlerini tespit etmenin çalışmaya katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Katılımcılardan bazıları, duygusal emek sergiliyor olmanın robotlaştırdığını ve bunun aile hayatında tahammülsüzlük olarak karşılık bulduğunu ifade etmiştir. Çalışma toplumsal cinsiyet rollerinin iş-aile çatışmasına etkisini araştırmaktadır. Fakat özellikle kabin memurluğu gibi hizmetin ön planda olduğu mesleklerde, çalışanlardan duygusal emek sergilemeleri beklenir. Duygusal emek kavramını literatüre kazandıran Hochschild (1983), kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal emek gösterdiğini düşünmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri düşünüldüğünde, kadının çalışma hayatında da dış görünüşünü, çekiciliğini ve insan ilişkilerindeki becerisini kullanarak gülümsemesi beklenir. Bu da kadının daha fazla duygusal emek sergilemesi demektir. Aynı zamanda Ivan Illich'in “gölge emek” de dediği duygusal emek, kadının ev içindeki emeği gibi karşılığı olmayan ve görünmeyen bir emektir. Katılımcılardan K4: “Rol yapmak zorundasın. Herkese her tepkiyi gösteremiyoruz. Doğru tepkiyi veremediğin için içine atıyorsun. İçine attığın zaman kendine yabancılaşmaktan ziyade öfken büyüyor. O öfkeyle yaşamak istemeyen biriyim” diyerek duygusal emek sergilemenin öfke yarattığını belirtmiştir. Katılımcılardan K5'in ifadesi ise şu şekildedir:

“Bütün tahammül sınırlarımızı iş hayatında kullandığımız için eve geldiğimizde tahammülsüzleşiyoruz. Sadece yolcu ve ekiple yaşananlar değil uykusuzluk yorgunluk gibi sebepler de eklenince evde daha

gergin olabiliyorum. Çocuğuma veya eşime vermemem gereken aşırı tepkiler verebiliyorum. Bazen eşim tepkilerimi abartı buluyor ve çatışıyoruz.”

K5 ifadesinde, duygusal emek sergiledikten sonra tahammül sınırının azalmasının, aile hayatını olumsuz etkilediğinden söz etmiştir. K6 da benzer bir şekilde çocuğuyla ilgilenabilmek için duygusal emek sergiledikten sonra hissettiği negatif duyguları engellemeye çalıştığını ifade etmiştir: “Alışkınım eskiden animasyonluk yaptığım için. Ama tahammülümün azaldığı çok oluyor Kendime bir dur diyorum o noktada. Çünkü bir çocuğum var onunla da ilgilenmem lazım.”

İş-aile çatışması yaşayan kişilerin iş performansı çatışmadan olumsuz etkilenebilmektedir. İş ve aile kaynaklı problemler, kişilerin çalışma hayatını etkileyebilmekte ve çalışanların işten ayrılma niyeti göstermesine yol açabilmektedir (Harputluoğlu ve Polat, 2017: 438). Gana’da, otel çalışanlarının iş-aile çatışmasını araştıran bir çalışmada, evli ya da bekar olmanın yaşanan çatışmayı etkilediği ve kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal emek gösterdiği sonucuna varılmıştır (Gamor, Amissah ve Boakye, 2014). Katılımcılardan K8 duygusal emeğin sonucunda hissettiği öfkenin, çevresindeki herkesi etkileyeceğini düşündüğü için hislerini içselleştirmediğini ifade etmiştir:

“İçselleştirmiyorum. İçime yerleştirirsem ben oradan çıkamam. Ya bu deveyi güdeceksin, ya bu diyardan gideceksin. Çünkü senle birlikte çevrendeki herkes etkileniyor. Öfke yumağı olursun çocuğun etkilenir, eşin etkilenir, ailen etkilenir. Onu bir noktada tolere etmeyi bilmemiz lazım.”

Katılımcılardan K13 hayatında bazı roller olduğunu ve bu rollerin çatıştığının farkındadır. Duygusal emek ve sonuçlarıyla baş etmek için duygularını kontrol ettiğini ve hayatta birden fazla rolü olduğunu kendine hatırlattığını belirtmiştir:

“İş hayatının içinde duygularını kontrol etmek zorunda kaldığın çok fazla durum oluyor. Kendime, kendim olduğumu, yaşadığım durumun hayatın içindeki birden fazla rolden biri olduğunu, bunun karakterimi değiştirmeyeceğini kendime hatırlatıyorum.”

İş-aile çatışması ve duygusal emek ile ilgili yapılan çalışmalarda, kişilerin duygusal uyumsuzluk yaşadıkları ve sonucunda aile ve iş yaşamlarının olumsuz etkilendiği ortaya çıkmıştır. Çalışanların duygusal emek sergilerden ortaya koydukları davranışlarla gerçek hisleri örtüşmediğinde yaşanan uyumsuzluk iş-aile çatışmasına sebep olmaktadır (Çelik ve Turunç, 2011: 227). Konuyla ilgili İsraili öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada, duygusal emek sonucu yaşanan stresin iş-aile yaşamı üzerindeki etkisi anlaşılmaya çalışılmış ve iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha yüksek oranda yaşandığı ortaya çıkmıştır (Cinamon ve Rich, 2005). Aynı şekilde kamu sektöründeki çalışanların duygusal emek

sonrası yaşadığı iş-aile çatışmasının incelendiği bir çalışmanın bulgularına göre, iş yerinde yaşadıkları negatif duygu değişimlerinin zihinlerini meşgul ederek aile yaşamında da bu rolleri devam ettirdiği ve sonucunda aile içindeki rollere uymada zorluk yaşadıkları tespit edilmiştir (Nwankwo, Kanu ve Obi,2012: 72). K14 ifadesinde, iş arkadaşlarının ve kendisinin örgüt beklentileri sonucunda “bambaşka biri” olarak davrandığını belirtmiştir. Bu durumun özel hayatını etkilememesinin zor olduğu ve zaman zaman baş etmek de zorlandığı cevabından anlaşılmaktadır:

“İş tanımım gereği benden beklenen metanet, sabır ve benim ve arkadaşlarımın yaptığı gibi o maskeyi takip, formamızı giyip, o an kesinlikle bambaşka biri olmak. Eve gittiğinde artık ağlar mısın düşünu mu alırsın o an kendini motive edecek bir şey bulursun. Kesinlikle zor bir durum. İşin içinden çıkılmaz bir hal aldığı zamanlar da olabiliyor.”

Katılımcıların ifadelerinden de görüldüğü gibi kabin memurları, yolcuları memnun etmek için veya yolcularla yaşanan problemleri çözmek için duygusal emek sergilemekte ve örgütün beklentileri ile kendi duyguları arasında çelişkiler yaşamaktadırlar. Katılımcıların duygusal emek sergilemekte veya sergiledikten sonra hissettikleri ile baş etmekte farklı çözümlere başvurdukları görülmektedir. Kabin memurluğu eğitimlerinde de öğretilen ve örgüt tarafından çalışandan beklenen müşteri memnuniyeti öncelikli davranış, çalışanın kendi duygularını bastırması ve kendine yabancılaşmasına yol açabilmektedir. Çalışan bu hislerle beraber sahip olduğu motivasyonu ve aile hayatındaki tahammülünü kaybedebilmektedir. Dolayısıyla hem iş hem aile hayatı durumdan olumsuz etkilenmektedir. Katılımcıların verdiği cevaplardan yola çıkarak ekip arkadaşlarından destek görmenin iş motivasyonuna ve zor koşulların üzerinden gelmeye pozitif etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Üzerinde bir marka taşıdığı ve bundan sorumlu olduğunu düşünen çalışanlar kendi hislerini bastırarak çalışan rolünde davranmaya özen göstermiş ve bunun sonucunda yönetemedikleri stresi çoğu zaman ailelerine yansıtmışlardır.

SONUÇ

Kabin memuru kadınların toplumsal cinsiyet ve duygusal emek bağlamında yaşamış oldukları iş-aile çatışmasını anlamak, sebep ve sonuçlarını tespit etmek için yapılan çalışmada, 15 kadın kabin memuruna ucu açık derinlemesine sorular sorulmuştur. Katılımcılar evli, evli ve çocuklu, boşanmış ve çocuklu kadınlar arasından seçilmiş, bu sayede farklı aile yapısına sahip kabin memurlarının ortak ve farklı tecrübelerinin saptanması amaçlanmıştır. Kabin memuru kadınların meslek seçimine, cinsiyet rollerine, maruz kaldıkları cinsiyetçi tavırlara, mesleği icra ederken sergiledikleri duygusal emeğe ilişkin görüş ve tecrübeleri tespit edilerek yaşadıkları iş-aile çatışması incelenmiştir.

Araştırmanın birinci bölümünde, toplumsal cinsiyet ve iş-aile çatışması ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Kadının toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında yaşadığı iş ve aile çatışmasının anlaşılabilmesi için kuramsal bilgiye yer verilmiştir. İkinci bölüm, araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıklar, verilerin toplanması, evren ve örneklemden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

Yolcu güvenliği ve konforunu en iyi şekilde sağlamak için kabin memurları bazı eğitimler alırlar. Bu eğitimlerde yolcuyla nasıl sağlıklı iletişim kurulacağı ve acil durumlarda uygulanması gereken prosedürler anlatılır. Kabin memurluğunun, kadınların pozitif ayrımcılık gördüğü bir meslek grubu olarak anılmasının altında yatan sebep kadınların empati ve iletişim becerisidir. Toplum kültürlerinin inşasında meslekler dahi kadın işi erkek işi olarak ayrılmıştır. Kadın duygusal bir varlık olarak tanımlandığı için duygusal emek sergilemesi gerekli olan kabin memurluğuna uygun görülmüştür (Hochschild,1983). Bunun yanında çalışma hayatında alanı genişlemesine rağmen kadının ev içi sorumlulukları devam etmektedir. Erkek ev içi işlerde “yardım” adı altında vardır. Ev içi düzeni sağlaması gereken, çocuk bakımı ile ilgilenen, yemek yapan, temizlik yapan ve tüm bunları organize ederek aksamadan sürmesini sağlayan genellikle kadınlardır. Ev içindeki rolü ve iş yerindeki rolü birbirine karışan kadının iş-aile çatışması yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir.

Katılımcıların tecrübelerini ve mesleğin getirdiklerini daha iyi anlamak adına katılımcıların mesleği neden seçtikleri tespit edilmek istenmiştir. Çoğunlukla çocukluk hayali, dünyayı gezmek, ekonomik sebepler gibi cevaplar verildiği gözlemlenmiştir. Hayalindeki meslek olduğu için kabin memurluğu yapan kadınların duygusal emek sergileme konusunda daha az zorluk yaşadıkları görülmüştür.

Mesleğin avantajları ve dezavantajları sorulduğunda, pozitif yanlarının daha fazla olduğunu düşünen katılımcılar, belirlenmiş fiziksel forma girme ve duygusal emek sergileme

konusunda daha az zorluk yaşamaktadırlar. Mesleğin olumsuz özellikleri olarak ise aileden uzak kalma ve mesleğin getirdiği sağlık problemleri tespit edilmiştir. Uzun ve düzensiz saatlerde çalışan kabin memurları ortalama 12 saat mesai yapmaktadır ve bu süre içerisinde çoğunlukla dış dünyayla iletişim kuramamaktadır. Çocuklarına ulaşamıyor olmanın yarattığı kaygı iş performanslarını olumsuz etkilemektedir. Uzun ve düzensiz çalışma saatleri olan bir meslek yapmak, ataerkil bir düzende, kadınların aile hayatını etkileyen bir durum haline gelmektedir. Toplumda bekar ve güzel kadınlara uygun görülen hostes algısının sürdüğü tespit edilmiştir. Uzun ve düzensiz çalışma saatlerinden dolayı birçok ailenin, kadınların kabin memurluğu yaparken iyi bir anne ve eş olamayacağı düşüncesiyle mesleğe olumlu bakmadıkları fark edilmiştir. Bu durum kadınların hem iş hem aile hayatındaki huzurunu olumsuz etkilemekte ve kariyerini sekteye uğratabilmektedir.

Kadınların toplumsal cinsiyet bağlamında yaşadıkları mobbing, taciz, ayrımcılık gibi konuların yaşamlarına nasıl etki ettiği tespit edilmek istenmiştir. Araştırmanın verileri göstermektedir ki, kadınlar cinsel taciz konusunda bilinçlenmiş ve ses çıkarabilmeye, kendilerini korumak için farklı çözüm yolları geliştirmeye başlamıştır. Araştırmanın verilerine göre, iş yerinde yaşanan cinsel taciz durumlarında, çalışma ortamında güvende hissetmenin, ekip arkadaşlarından ve yöneticiden destek görmenin pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda çekingen davranarak yaşadıklarını eşiyile paylaşmaktan geri duran katılımcılar olmuştur. Araştırmanın verilerine göre, eğitim seviyesi fark etmeksizin kadınların cinsel taciz konusunda suçlu bulunmaktan korktuğu ve bunu hayat arkadaşlarıyla dahi paylaşmadıkları durumlar hala yaşanmaktadır.

Kabin memuru kadınların iş yerinde toplumsal cinsiyet bağlamında yaşadıkları mobbing araştırılmış ve kadının kadına baskı uyguladığı bir çalışma ortamı tespit edilmiştir. Rekabet, kıskançlık, mevki kaybetme korkusu gibi nedenlerle hemcinslerinden baskı gören kadınların iş hayatları bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Literatürde pembe mobbing veya kraliçe arı sendromu olarak geçen, kadının kadına yaptığı ayrımcılık konusunda yeterli araştırma yapılmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların ifadelerinden, kadınların hemcinsleri yerine erkek çalışanların bulunduğu bir iş ortamında çalışmaya istekli oldukları anlaşılmaktadır.

Ayrıyeten kadınlar, şirketlerin herkes için aynı uygulanmasını istediği fiziksel görünüme dair saç, ruj ve oje rengi gibi konularda tek tipleştirmeye giderek üzerlerinde bir baskı oluşturduğunu düşünmekte ve kendilerini iyi hissettikleri şekilde var olamadıkları için bu durum iş hayatlarını olumsuz etkilemektedir.

Özellikle ataerkinin baskın olduğu coğrafik bölgelerden taşınan erkek yolcuların kabin memurlarını otorite olarak görmekte zorlandığı ve ciddiye almadığı tespit edilmiştir. Bu durumun kabin memurlarının iş performansını etkileyebilme ihtimali söz konusudur. Buna rağmen katılımcıların cevaplarından da anlaşıldığı üzere, kadınlar iş hayatında da toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda mücadele etmektedir.

Kadın çalışan olmalarından ötürü evdeki ortamın nasıl olduğu tespit edilmek istenmiş ve katılımcılara bu yönde sorular sorulmuştur. Verilere göre, toplumsal cinsiyet rollerinin dağılımı konusunda bir bilinçlenme olsa da ev içinde organize edilmesi gereken temizlik, çocuk bakımı, yemek yapma gibi işler hala kadının sorumluluğundadır. Bu konuda bilinçlenme erkeklerin ev içi işlere dahil olmasına etki etmiş fakat eşit bir iş dağılımının hala var olmadığı tespit edilmiştir.

Kabin memurluğu A noktasından B noktasına kadar, yolcunun güvenliği ve konforunu sağlamaktan sorumludur. Kabin memurları, yolcu konforu sağlanırken de sağlanırken de duygusal emek sergilemek durumunda kalırlar. Kadınların kabin memurluğu meslek grubunda pozitif ayrımcılık görmesinin nedeni ataerkinin kadına atfettiği duygusal olabilme, empati kurabilme, iyi bir bakıcı ve ilgi gösterici olabilmesidir. Bu sebeple duygusal emek sergileme oranları erkeklere göre daha fazladır (Hochschild,1983). Bu durum da tahammüllerinin azalmasına yol açarak iş ve aile performanslarını olumsuz etkileyebilmektedir. Araştırmanın verilerine göre, duygusal emek sergilerken robot gibi hissetme, çok düşünmeden yolcuyu alttan alma ve yaşanan kriz anlarını çözme konularında otomatikleştikleri tespit edilmiştir. Tecrübeyle kolaylaşan duygusal emek sergileme hali kadınların aile hayatlarına olumsuz etki etmektedir. Tüm enerjisini yolcuyu mutlu ederek sorunsuz bir uçuş geçirmeye harcayan kabin memurları, eve geldiklerinde çocuklarıyla ilgilenmek ve eşlerine zaman ayırmak konusunda zorlanmaktadır. Kabin memurlarının baş etme yöntemi olarak iş ve aile hayatındaki rollerin farklılığını hatırlayarak, negatif duyguları farklı alanlara taşımamaya çalıştıkları tespit edilmiştir.

Çalışma koşulları, duygusal emek, toplumsal cinsiyet rolleri ekseninde iş-aile çatışmasının hangi türlerinin tecrübe edildiği araştırılmış, özellikle ev işleri ve çocuk bakımı konusunda kadınların çatışma yaşadığı tespit edilmiştir. Uzun ve yorucu mesailerden sonra, evin temizliği, yemek pişirme, evin toparlanması gibi hususlarda kadınların yalnız hissetmekte ve bu durum onları mutsuzlaştırmaktadır. Ataerkil toplumlarda kadın ev içi işlerden, erkek ise eve para getirerek geçimi sağlamaktan sorumludur. Kadın kendini ev içi işlerle değersizleştirilmiş ve belli mekanlara sıkıştırılmış hissetmektedir (Aktaş.G, 2013). Bu konuda özellikle kadınların bilinçlendiğini, eşit görev dağılımı olması gerektiğini bilmelerine

rağmen ev içi sorumlulukları içselleştirdikleri görülmüştür. Verilere göre kadınlar ev içinden kendilerini sorumlu hissetmelerine rağmen, geçmişe kıyasla kendilerine alan tanımaya çalışarak yetişemedikleri yerde bir kabullenmeye girmekte ve önce iyi hissetmeyi önemsemektedir.

Araştırma bulgularına göre, çocuk bakımı konusu kadınlar için duygusal boyutta zorlayıcı olmaktadır. Kabin memurları ortalama 12 saat evden uzakta ve çoğunlukla haberleşmeden çalışmakta ve özellikle çocuk sahibi kabin memurları çocukları için endişe etmektedirler. Kötü bir şey olma ihtimalinde bunu bilemeyecek ve ailesinin yanında olamayacak olmak işyerinde stresli bir çalışan olmasına sebep olmaktadır. Bunun yanında çocukların bakımı için ailesinden yardım almayı tercih eden kadınlar, çocukların birden fazla terbiye almasından ötürü istediği etik değerlerle çocuğunu yetiştiremediğini belirtmiştir. Uzun yurtdışı görevlerinden sonra kendini iyi hissetmek ve uzakta olduğu süreyi telafi etmek için pahalı hediyeler getirme yoluna giden anneler, bu durumdan çok mutlu olmamakla beraber kendilerine engel olmadıklarını söylemiştir. Araştırma verilerine göre çocuk sahibi kadın kabin memurları iş ve aile hayatını yönetmekte çocuk sahibi olmayanlara kıyasla daha çok zorlanmaktadır. Zor çalışma şartları aile hayatını etkilemekte, aile hayatında yeterli desteği alamayan ve kaygılı annelerin ise iş performansı durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Araştırmanın verilerine göre, kabin memuru kadınlar, çocuk bakımı konusunda suçluluk duygusu yaşamaktadır. Çocuk bakımına yetişemediğini düşünen kabin memuru annelerin, işi gelecekte bir gün bırakmayı hayal ettikleri veya planladıkları tespit edilmiştir. Henüz çocuk sahibi olmayan kadınların ise meslekle beraber çocuk bakımını yürütmekten korktukları ve çocuk sahibi olmaya cesaret edemedikleri tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda, kadının toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendiği fakat yetiştiği toplumun kodlarını taşımaya devam ettiği görülmüştür. Toplumsal cinsiyet konusunda küçük yaştan itibaren müfredata yerleştirilen derslerle birlikte, kişisel gelişimden öte topluma etki edebilecek bir gelişimin temelleri atılması önemli görülmektedir.

Kadınların kabin memurluğu yaparken karşılaştığı cinsiyetçi tavırları tespit etmek için çıkılan yolda, kadının kadından gördüğü cinsiyetçi tavırdan çok daha fazla etkilendiği anlaşılmış ve bu konuda kabin memurları üzerine literatürde yeterli araştırma yapılmadığı fark edilmiştir. Kraliçe arı sendromu ve pembe mobbing olarak literatüre geçen, özellikle kadın liderlerin hemcinslerine uyguladığı baskıcı tavrın, kabin memurluğu gibi kadın nüfusunun yoğun olduğu bir meslekte araştırılması önemli görülmektedir.

Toplumdaki hostes algısının temelinde, insanların kafasında kabin memurlarına ait bir resim vardır. (Demirhan.S, 2019) Bu resimde hostesler genel olarak üniformalarını giyip,

süslenip uçuşa giden bekar ve güzel kadınlardır. Bu algının yıkılabilmesi için kadının bir meta figüründen çıkarılması ve bunun için ideal fiziksel görünüm kurallarının değişmesi önemlidir. Havacılıkta yer alan, şirketten şirkete farklılık gösteren, kılık kıyafet ve saç makyaj gibi konuların esnetilmesi, herkesin kendisine yakışana karar verebildiği ve daha rahat kıyafetlerle çalıştığı bir iş ortamı kabin memurlarını motive edecek, bu durum hem iş hem aile hayatlarını kolaylaştıracaktır. İdeal güzellik algısı etrafında şekillenmiş toplumdaki hostes algısı da zaman içinde değişecektir. Bazı şirketler çalışanlarının daha rahat ve konforlu çalışması adına kuralları esnetmeye başlamış ve araştırmanın sonucunda bu değişikliklerin çalışanları motive ederek iş hayatlarındaki motivasyonunu olumlu etkilediği anlaşılmıştır.



KAYNAKÇA

- Acar-Savran, G. (2004) “Kadınların Emegini Görünür Kılmak: Marx’tan Delphy’e Bir Ufuk Taraması”, *Beden Emek Tarih: Diyalektik Bir Feminizm İçin*, Kanat Yayınları.
- Akgüç, Ş., Gürbüz, S. (2019). “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İş ve Aile Hayatına Etkisi.” *Ege Akademik Bakış*. 19(1), 13-24.
- Aktaş, G. (2013). “Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek egemen bir toplumda kadın olmak”. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 0-0.
- Alev, S. & Bozbayındır, F. (2018). “Öğretmenlerin Genel Öz Yeterlilik Algıları, İzlenim Yönetimi Taktikleri Kullanımları ve Duygusal Emek Davranışları Arasındaki İlişki”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1788-1807
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.
- Altan, S. (2018). “Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar”. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3): 137-158.
- Amissah, E. F., Gamor, E., Deri, M. N., & Amissah, A. (2016). Factors Influencing Employee Job Satisfaction in Ghana's Hotel Industry. *Journal of Human resources in Hospitality& Tourism*, 15(12), 166-183.
- Ashforth, B. E., Humphrey, R. H. (1993). Emotionallabor in Service Roles: Theinfluence of Identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Aslan Z., & Sağlam Arı, G. (2017). “Kişilik ve duygusal Emek arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Banka çalışanları örneği”. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 157-171.
- Aslan, H (2018). “Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik sermayenin etkisi: Otel işletmelerinde bir alan araştırması”. Doktora tezi, Hüseyin Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- Aslan, H., ve Mert, İ. S., (2019). *Çalışanların Duygusal Emek Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 22 (2), 713-728.
- Aydın, Ufuk. (2006), “İşyerinde Cinsel Taciz Ve İş Sözleşmesinin Feshi”. *Eskişehir Barosu Dergisi*, Şubat, Sayı 9.

- Bacharach, S. (1991). Work Home Conflict Among Nurses And Engineers: Mediating The Impact Of Role Stress On Burnout And Satisfaction At Work. *Journal Of Organizational Behavior* (12), 39-53.
- Balkır, Z. G. (2015). "Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz". *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, 12-47
- Barry, K. (2007). *Femininity in Flight: A History of Flight Attendants*. Durham And London: Duke University Press.
- Bayramoğlu, G. (2018). "İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.
- Bedir, Eyüp, A., Yusuf T, Aysen, Mehmet Merve, M., (2013). Sosyal Politika, Anadolu Üniversitesi Yayını No:2628, Eskişehir.
- Bedük, Y. (2005). "Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (12), 106-117
- Berktaş, F. (2004). "Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye", *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları*, No:7, Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, Bilgi Üniversitesi.
- Berktaş, F. (2013). "Feminist Teoride Açılımlar", Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, Y. Ecevit, Karkıner (drl), N., T.C. *Anadolu Üniversitesi Yayını*, Eskişehir
- Bhasin, K. (2003), *Ataerkil Sistemi: Erkeklerin Dünyasında Yaşamak*, Çev. A. Coşkun, İstanbul: Kadav.
- Bingöl, O. (2014). "Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık". *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 108-114
- Bogdan, R. C. ve Biklen S. K. (1992). *Qualitative Research for Education: Introduction and Methods*. Allyn and Bacon, Boston
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457–472
- Bulutlar F, Başkaya (2015). ZN. The Role of Supervisor Support in Relationship Between Emotional labour and Job Satisfaction and Burnout. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(4): 85-112.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge, New York, 33.
- Butler, J. (2005). *İktidarın Psikik Yaşamı*, Çev. Fatma Tütüncü, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Cevher, E., Öztürk, U. (2015). “İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma”. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876.
- Cingöz, A. & Kaya, A. (2018). “İş-Aile Çatışmasının İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 127-153
- Connell, R. W. (1998). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Toplum, Kişi ve Cinsel Politika*. Soydemir, C. (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Çaha, Ö. (2003). “Feminizm”, *Siyaset*, der. Mümtaz’er Türköne, Ankara, Lotus Yayınları, s. 559-589
- Çakır, Ö. (2009). “Çalışma Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Stresi ile Başa Çıkma Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma.”, 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. İstanbul: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları, 100-106.
- Çarıkçı, İ. & Avşar, N. (2005). “Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalara Etkileri”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 75-88
- Çarıkçı, İ., Kanten, S. & Kanten, P. (2010). “Kişilik, Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 41-65.
- Çelik, M. & Turunç, Ö. (2011). “Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş-aile çatışmasının aracılık etkisi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 226-250.
- Çetinceli, K. & Çarıkçı, İ. H. (2020). “İş-Aile Çatışması Neden Ve Sonuçları: Kuramsal bir Değerlendirme”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 174-192
- Çetinkaya F (2011). “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Çınar, M. (2014). *Kabin Memuru Olmak: Sevgiye, Sabra, Sadakate ve Güvene İhtiyacınız Var*, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İzmir
- Çukur, CŞ (2009) “Öğretmenlerde Duygusal İşçilik Ölçeği Geliştirme: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması” Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri”. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 9(2), 527-574
- Demir, Z. (1997). *Modern ve postmodern feminizm*. İstanbul: İz Yayıncılık.

- Demirbilek, S. (2007). "Sanal Çalışma Ekseninde Sanal İşgören". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 69-90.
- Demirdelen, D. (2013). "Yöneticilerin Kariyer Tatminine İlişkin Görüş ve Algılamaları: Antalya'da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi.
- Demirdirek, H., Şener, Ü. (2014). TEPAV 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi-2014, https://www.tepav.org.tr/upload/files/1395051458-3.81_Il_Icin_Toplumsal_Cinsiyet_Esitligi_Karnesi.pdf
- Demirhan, S. (2019). "Kabin Memurluğunun 'Havada Kalan' Tarihi ve Mesleğin Cinsiyetli İnşası". *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 2(1), 19-47
- Dikmen, A. A. (1995). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 115-135.
- Donovan (2001). *Feminist Teori*, 2. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dökmen, Y. Z. (2010). *Toplumsal Cinsiyet- Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Dursunova, N. K., Geylan, A. (2021). "Cinsiyet Yönelimlerinin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisi". *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 332-349
- Efeoğlu, D. İ. E. & Özgen, P. D. H. (2007). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254
- Erdentuğ, S. A. (1980). Çeşitli insan topluluklarında aile tipleri. *Antropoloji*, (12), 0-0
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). "Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research". *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Eroğlu, F. (2015). *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınları 14. Bası, İstanbul.
- Ersoy, E., Köşger, F. (2016) "Empati: Tanımı ve Önemi". *Osmangazi Tıp Dergisi*. 38(2), 9-17.
- Ersoy, Ş. (2009). Kimlik, Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet Kavramları ve Müziğe Yansımaları. *Folklor/Edebiyat*, (60), 111-124.
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(1), 9-21
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş., Tanrıöver, H. T. (2000). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları*, KSSGM, Ankara.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. ve Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 145-167.

- Gamor, E., Amissah, E. F. ve Boakye, K. A. A. (2014). Work-Family Conflict Among Hotel Employees in Sekondi-Takoradi Metropolis, Ghana. *Tourism Management Perspectives*, 12, 1-8
- Giray D, Ergin C (2006). “Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83- 107.
- Goff, S. J., Mount, M. K., Jamson, R. L. (1990). Employer Supported Child Care, Work/Family Conflict, And Absenteeism: A Field Study, *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Greenhaus, J. ve Beutell, N. (1985). “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Guest, G., Bunce, A. ve Johnson, L. (2006). “How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability”, *Field methods*, 18(1), 59-82.
- Gursoy, D., Maier, T. A., Chi, C. G. Q. (2013). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business Psychology*, 28(3), 247-261.
- Gül, H. & Oktay, E. (2009). “Türkiye’de ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Sendromu Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 9(18), 421-436.
- Harputluoğlu, D. ve Polat, D. (2017). “İşe Tutkunluk ve İş Aile İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 435-450.
- Heywood, A. (2010). *Siyasi İdeolojiler*. (2.Baskı). İstanbul: Adres Yayınları.
- Hochschild, A. R. (2003). *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California.
- Hooks, B. (2000) *Feminism is for Everybody: Passionate Politics*, Cambridge: South End Press. South End Press.
- Huang, L., Jia, L., Wang, Y. (2017). Exploring the relationship between female employees’ appearance management and job satisfaction: A case study in the hospitality industry. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 39, 260-268
- ICAO (2014). *Cabin Crew Safety Training Manual*, Second Edition. International Civil Aviation Organization

- İçli, G. (2018). “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme”. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 139
- Janković, T., Zrnić, V., Tomić, M. (2018). Air cabin crew–job satisfaction and work engagement. *Tourism and Hospitality Management*, 24(2), 165-182.
- Kaçar, Ö. (2007). “*Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Konumu: Türkiye’de Yakın Zamanlardaki Değişimi Anlamak*”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley
- Karaman, N., (2017). Çalışma Yaşamında Duygusal Emek. *İş ve Hayat*, 3(5), 30-56.
- Kılıç, S., Doğan, S. & Demiral, Ö. (2007). “Kurumların Başarısında Duygusal Zekanın Rolü ve Önemi”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 209-230
- Kim, S. J., Lee, S. Y., Kim, D. K. (2014). Health status and risk factors of flight attendants: A literature review. *Journal of travel medicine*, 21(6), 374-382
- Kossek, E. E., Noe, R. A. ve DeMarr, B. J. (1999). Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management*.
- Koyuncu Şahin, M., Çoban, A. ve Korkmaz, A. (2016). “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türk Eğitim Sistemindeki Yeri: Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Gözünden”. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 3(2), 735-752.
- Kökden, F. & Işık, M. (2018). Çalışma Hayatında Duygusal Emek Ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (4), 1215-1237
- Maddock, S. U. (2000). “Challenging Women: Gender, Culture and Organization”. *Administrative Theory & Praxis*, 22(3): 647-55
- Mert, İ. S., Bekmezci, M. (2016). “İki Kariyerli Aile Çalışanlarında İş ve Yaşam Tatmini”. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 43-53
- Mies, M. (1995). “Feminist Araştırmalar için Bir Metodolojiye Doğru”. (Çev. Ayşe Durakbaşı), Ed. Aynur İlyasoğlu, Serpil Çakır, & Necla Akgökçe. *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem*, 48-67. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Nasır, A. (1997). *İş Hayatında ve Yönetimde Kadınlar: Banka Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- Nişancı, Z. N., Mayatürk Akyol, E. & Özmutaf, N. M. (2016). “Farklılıklar Kapsamında Davranış Tarzları ve Bireysel Performans: Beyaz Ve Mavi Yakalı Çalışan Perspektifi”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23 (1), 287-307
- Nwankwo, B. E., Kanu, G. C. ve Obi, T. C. (2012). Emotional Labour And Psychological Distress As Predictors Of Work-Family Conflict Among Nurses. *British Journal Of Advance Academic Research*, 1(1), 68-81.
- Nye, A. (1998). *Feminist Theori and Philosophies of Man*, Routladge, Londra ve Newyork.
- Oral, L., Köse, S., TÜresin, H. (2011) “Duygusal Emek Davranışlarının İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Çalışma”. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(2), 165-185
- Ostergaard, L. (1992), “Gender”, *Gender and Development. A Practical Guide*, içinde, (Der: Lise Ostergaard) Londra ve Newyork: Routledge. 1–10
- Özbey, S. (2012). Okul Öncesi Eğitim Kurumuna Devam Eden 60–72 Aylık Çocuklarının Sosyal Beceri Ve Problem Davranışlarının Okul Ve Ev Ortamına Göre İncelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 23(2), 21-32.
- Özçatal, E. Ö. (2011) "Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı". *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21-39
- Özdevecioğlu, M. & Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, 0(33), 69-99
- Özmete, P. D. E. & Eker, U. İ. (2013). “İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Kullarılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi”. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 0-0
- Öztepe, N. D. (2012). “Ev Eksenli Çalışanların Karşılaştığı Kazalar, Hastalıklar ve Tehlikeler”. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 12(44), 26-38.
- Özülke, F. (2016). “İş Yaşamında Kadın Savaşları: Kraliçe Arı Sendromu”. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 159-176.
- Parlaktuna, İ. (2010). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217 – 1230
- Pekel, E. (2019). “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 30-39.
- Racapova, T., Tekin, E. (2019). “Çift Kariyerli Eşlerde Örgütsel Stresin İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 609-628

- Sakallı Uğurlu, N. (2003). “Cinsiyetçilik: Kadınlara ve Erkeklere İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı”. *Türk Psikoloji Yazıları*, 6: 1-20
- Sancar, S. (2016). *Erkeklik: İmkânsız İktidar, Ailede, Piyasada ve Sokakta Erkekler*. İstanbul: Metis.
- Shaffer, M. A., Joplin, J. R. W., & Hsu, Y.-S. (2011). Expanding the boundaries of work—family research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management*, 11(2), 221–268.
- Şentürk, F. K. & Bayraktar, E. (2018). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), 24-41.
- Şimşek, H. Ve Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Tan, H., Foo, M. D., Chong, C. L. ve Renee, N. G. (2003). “Situational And Dispositional
- Taşdelen, U., Aksoy, R., & Çakmak, A. (2016). “Gemi Adamlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bir Saha Çalışması”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi* (8), 217-241.
- Taşdelen-Baş, M. (2019). Kraliçe arı sendromu ve hemşirelik mesleği. *Turkish Studies - Social Sciences*, 15(1), 807-815.
- Tayfur, Ö. & Arslan, M. (2012). “Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü”. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 147-172
- Toraman. (2009). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turgut, T. (2011). “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179
- TÜİK. (2006). *Aile Yapısı Araştırması 2006*. Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası. Ankara.
- Türker, N. (1997). “Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayrımı”. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 74-76
- Ulutaş, Ç. Ü. (2009). “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 25-40.
- United Nations Development Programme. (2019). *Human Development Report 2019*, UNDP
- Urhan, B. & Etiler, N. (2011). Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 191-216.

- Voydanoff, P. ve Kelly, R. F. (1984). Determinants of Work-Related Family Problems Among Employed Parents. *Journal of Marriage and Family*, 46(4), 881-892.
- Wang, Y., Jia, L., Huang, L., Xie, F. (2017). The Relationship Between Job Burnout and Work–Family Conflict Among Female Cabin Attendants in China: The Mediating Role of Social Support. *Journal of air transport management*, 95-102.
- Yıldız, T. (2014). Dialogic versus Dialectics. *Psikoloji Çalışmaları*, 34(1), 79-85.

İnternet Kaynakları

<http://web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-personeli/2138-kabin-memuru>

<https://turkiye.un.org/en/224322-according-un-women-ipu-women-politics-2023-map-womens-participation-politics-still-far>

<https://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm>

EK 1- GÖRÜŞME SORULARI**KİŞİSEL BİLGİLER**

Adı-Soyadı:

Doğum Yeri:

Yaş:

Medeni Durum:

Çocuk Sayısı (varsa):

Eğitim Durumu:

Görev Süresi (Kıdem/Yıl):

İletişim Bilgisi:

İŞ ve AİLE HAYATI

1. Sizin için çalışma hayatı ne ifade ediyor?
2. Bu mesleği neden seçtiniz?
3. Mesleğinizin olumlu ve olumsuz yönlerini nasıl açıklarsınız?
4. Toplumsal cinsiyet rollerinin iş hayatınıza nasıl etkileri olabilir?
5. Kadın çalışan olmanızdan dolayı çalışma ortamınızda cinsiyetçi davranışlarla karşılaşırsanız bunu nasıl çözmeye çalışırsınız?
6. Kadın çalışan olmanızdan dolayı evde nasıl bir ortam söz konusu?
7. (Evli ise) Eşinizin mesleğiniz ile ilgili düşünceleri nelerdir?
8. (Eğer çocuk sahibi ise) Çocuğunuz meslek hayatınızdan olumsuz etkilenirse ne tür çözüm yollarına başvurursunuz?
9. İş-aile çatışması söz konusu olursa hangi türlerini tecrübe ediyorsunuz? (Zaman yetersizliği, ev işleri, çocuk bakımı vs)
10. İş yerinizde toplumsal cinsiyet rollerine bağlı mobbinge karşılaşırsanız ne tür çözümler geliştirirsiniz?

11. Bu mesleğe başladıktan sonra fiziksel ve duygusal olarak sizi etkileyen olumlu ve olumsuz durumlar oluyorsa, bunlardan söz eder misiniz?
12. İşinizi yaparken yolcuların cinsiyetçi tavırlarına maruz kalırsanız nasıl baş ediyorsunuz?
13. Çalışma şartları iş performansınızı ve aile yaşamınızı nasıl etkiliyor?
14. Mesleğiniz ile ilgili geleceğe dönük beklentileriniz nelerdir?
15. Bu konuda belirtmek istediğiniz başka bir görüş veya öneriniz var mı?



ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Ekin PAR
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Zübeyde Hanım Anadolu Lisesi
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü
Yabancı Dil	İngilizce
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	Freebird Airlines 2018-...

