

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANA BİLİM DALI



**ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE VE İŞ HAYATINDA
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: TOKAT/ERBAA ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Hilal Ebru CAN

Danışman
Prof. Dr. Recep CENGİZ

SAMSUN
2022

TEZ KABUL VE ONAYI

Hilal Ebru CAN tarafından, Prof. Dr. Recep CENGİZ danışmanlığında hazırlanan “ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE VE İŞ HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: TOKAT/ERBAA ÖRNEĞİ” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 30/6/2022 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	İmza	Sonuç
Danışman	Prof. Dr. Recep CENGİZ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyoloji Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Başkan Üye	Doç. Dr. Özgür KIRAN Samsun Üniversitesi Sosyoloji Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Dr. Öğretim Üyesi Murat ŞAHİN Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyoloji Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

ONAY
... / ... / ...
Prof. Dr. Ali BOLAT
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım yüksek lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır

İmza

16/06/2022

Hilal Ebru CAN

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı: ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE VE İŞ HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: TOKAT/ERBAA ÖRNEĞİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 16/06/2022 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 11

Tek kaynak oranı : % 1 çıkmıştır.

İmza

16/06/2022

Prof. Dr. Recep CENGİZ

ÖZET

ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE VE İŞ HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: TOKAT/ERBAA ÖRNEĞİ

Hilal Ebru CAN
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sosyoloji Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans, Nisan / 2022
Danışman: Prof. Dr. Recep CENGİZ

Çalışan kadınların aile-iş hayatında karşılaştıkları sorunların incelendiği bu araştırma, kadınların işe girme süreciyle başlayan ve ev ortamında etkisini gösteren sorunları ele almaktadır. Bu durumun tipik bir göstergesi çalışan kadınların ev sorumluluklarının büyük bir çoğunluğunu onların gerçekleştirmek zorunda olmalarında gözükmesidir. Tezde çalışan kadınların aile-iş hayatında karşılaştıkları sorunlar, Tokat/Erbaa örneği üzerinden incelenerek çalışan kadınların görüşleri değerlendirilmiştir. Bu bağlamda kadınların çalışma hayatında fırsat eşitsizliğine maruz kalmaları, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşamaları, kariyer imkânlarını gerçekleştirme durumlarından mahrum kalmaları gibi etkenler, aile-iş dengesinin yeterince kurulamadığı yönünde bir sonuç doğurduğu çalışmada belirleyici olmuştur. Çalışan kadınların çalışma hayatında memnuniyet düzeyi, aile-iş hayatının birlikte yürütme sorumluluğu, kadınların eğitimlerine verilen önem, kadın ve erkek mesleklerinin ayrışması gibi faktörler, kadınların iş-ev ilişkilerinde belirleyici unsurlar olarak görülmektedir. Aynı şekilde yükselme imkânları açısından düşük ve geçici alanlarda istihdam edilme, kadınlar arasında kıskançlık ve rekabetin erkeklere oranla fazla olması, erkekler tarafından şiddet/taciz olaylarına ve mobbinge maruz kalmaları, yasal düzenlemelerin kadınları yeterince korumada etkin olmaması, kadınlar için yeterli düzeyde istihdam olanaklarının yaratılmaması gibi hususlar Tokat/Erbaa örneği üzerinden incelenerek tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş, İstihdam, Kadın, Aile, Sorun, Ayrımcılık

ABSTRACT

PROBLEMS FACED BY WORKING WOMEN IN THEIR FAMILY AND BUSINESS LIFE: TOKAT/ERBAA EXAMPLE

Hilal Ebru CAN
Ondokuz Mayıs University
Institute of Graduate Studies
Department of Sociology
Master, April / 2022
Supervisor: Prof. Dr. Recep CENGİZ

This research, which examines the problems faced by working women in their family-business life, deals with the problems that start with the process of women's employment and show their effects in the home environment. A typical indicator of this situation is that working women have to perform most of their household responsibilities. In the thesis, the problems faced by working women in family-business life were examined through the example of Tokat/Erbaa, and the views of working women were evaluated. In this context, factors such as women's exposure to inequality of opportunity in their working life, discrimination based on gender, and being deprived of their career opportunities have been decisive in the study, in which the family-work balance has not been adequately established. Factors such as the level of satisfaction of working women in working life, the responsibility of carrying out family-work life together, the importance given to women's education, the separation of women's and men's professions are seen as determining factors in women's work-home relations. Likewise, there are issues such as being employed in low and temporary areas in terms of promotion opportunities, jealousy and competition among women being higher than men, exposure to violence/abuse and mobbing by men, ineffective legal regulations in protecting women, and insufficient employment opportunities for women. It was tried to be determined by examining the Tokat/Erbaa sample

Keywords: Work, Employment, Woman, Family, Problem, Discrimination

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

“Çalışan Kadınların Aile ve İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar: Tokat/Erbaa Örneği” adlı bu çalışmada, beni teşvik ve motive eden danışman hocam Prof. Dr. Recep CENGİZ’ e içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Ayrıca çalışmama katkı sunan, bu zorlu süreçte, ilgilerini ve desteklerini eksik etmeyen aileme de minnettarım.

Hilal Ebru CAN

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ	viii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	2
1.2. Araştırmanın Problemi.....	2
1.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	2
1.4. Araştırmanın Konusu ve Kapsamı	3
1.5. Araştırmanın Yöntemi	4
2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ	6
2.1. Çalışma Hayatı ve Önemi	6
2.1.1. Çalışma ve iş kavramı	6
2.1.2. Sosyolojik yönüyle çalışma kavramı	8
2.2. Tarihsel Süreçte Kadınların Çalışma Yaşamında Yer Alması	9
2.2.1. Sanayi Devrimi’nden önce çalışma hayatında kadın	10
2.2.2. Sanayi Devrimi’nde çalışma hayatında kadın	10
2.2.3. Sanayi Devrimi’nden sonra çalışma hayatında kadın	11
2.3. Toplum Perspektifinde Kadın Algısı	12
2.3.1. Çalışma hayatında kadın algısı	14
2.4. Çalışan kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar	15
2.4.1. Eğitim süreçlerinde ve mesleki eğitimlerde yaşanan eşitsizlikler	16
2.4.2. İş bulma açısından yaşanan sorunlar,.....	16
2.4.3. Ücretlendirme sırasında yaşanan eşitsizlik.....	18
2.4.4. Kariyerlerinin engellenmesi sorunu	18
2.4.5. Cinsel tacize maruz kalmaları.....	19
2.4.6. Mobbingin yaşanması	20
2.4.7. Kayıt dışı çalışmalarda yer edinmeleri.....	21
2.5. Aile Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Toplum Algısında Çalışan Kadın Yaklaşımı.....	21
2.5.1. Çalışan kadınların aile içi yaşadıkları sorunlar	23
2.5.1.1. Ev ortamında görevlere yönelik sorunlar	24
2.5.1.2. Çocuk bakımına ilişkin sorunlar	24
2.5.1.3. Çoklu rol üstlenmeye yönelik sorunlar	25
2.5.2. Çalışan kadınların toplum algısında yaşadıkları sorunlar	26
2.6. Çalışan Kadınların Yaşadıkları Çatışmalar	27
3. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	28
3.1. Araştırmaya katılan kadınların genel özellikleri	28
3.1.1. Yaş	28
3.1.2. Medeni durum	29
3.1.3. Çocuk sayısı	29
3.1.4. Eğitim durumu.....	30
3.1.5. Gelir düzeyi	31
3.2. Araştırmaya katılan kadınların çalışma alanlarının biçim ve içerikleri	32
3.2.1. Çalışılan sektörler	33
3.2.2. Çalışma süresi.....	34
3.2.3. Çalışma şekli	35
3.2.4. Çalışma nedenleri	36
3.2.5. Çalışılan işten memnuniyet	38

3.2.6. Kadının öncelik sırası	39
3.3. Araştırmaya katılan kadınların çalışma yaşamına yönelik özel durumları	40
3.3.1. Eğitimde eşitsizlik	40
3.3.2. Meslekte cinsiyet eşitsizliği.....	42
3.3.3. Yükselmeye eşitsizlik	43
3.3.4. Kadının istihdamı ve terfisi	44
3.3.5. İş yaşamında kıskançlık ve rekabet.....	46
3.3.6. Kadının yönetici olması	47
3.3.7. Kadının işteki takdiri.....	48
3.3.8. İşyerinde kadına yönelik şiddet/taciz.....	49
3.3.9. İşyerinde kadına yönelik mobbing.....	50
3.3.10. Çalışan kadına yönelik mevcut yasaların durumu	52
3.3.11. Kadınların istihdam alanlarının durumu.....	53
3.3.12. Cinsiyete dayalı ayrımcılık.....	55
3.3.13. Çalışan kadınların yıpranma durumu	56
3.4. Araştırmaya katılan kadınların aile yaşamına yönelik durumları.....	57
3.4.1. Kadına tanınan imkânların yeterliliği	57
3.4.2. Aile hayatında yaşanan sorunlar	58
3.4.3. Kreş imkânının yeterlilik durumu	59
3.4.4. Geç evlenme	60
3.4.5. İş-aile çatışması	61
3.5. Çapraz tabloların analizi	62
3.5.1. Kadınların sosyo-demografik özellikleri ile çalışma hayatına ilişkin bazı durumlarının karşılaştırılması	62
3.5.2. Sektörlere göre çalışan kadınların karşılaştıkları bazı durumlar.....	73
4. SONUÇ	77
KAYNAKÇA.....	82
EKLER.....	88
Ek 1. Anket Formu	88
Ek 2. Etik Kurul Onay Formu	91
ÖZ GEÇMİŞ	92

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Çalışan kadınların yaş aralıklarına göre dağılımı	28
Tablo 3.2. Çalışan kadınların medeni durumlarına göre dağılımı	29
Tablo 3.3. Çalışan kadınların çocuk sayısına göre dağılımı	30
Tablo 3.4. Çalışan kadınların eğitim durumlarına göre dağılımı	31
Tablo 3.5. Çalışan kadınların aylık kazançlarına göre dağılımı	32
Tablo 3.6. Çalışan kadınların hangi sektörde çalıştıklarına göre dağılımı	33
Tablo 3.7. Çalışan kadınların çalışma sürelerine göre dağılımı	34
Tablo 3.8. Çalışan kadınların çalışma şekline göre dağılımı	35
Tablo 3.9. Çalışan kadınların çalışma nedenlerinin dağılımı	37
Tablo 3.10. Çalışan kadınların çalıştıkları işten memnuniyet durumlarının dağılımı	38
Tablo 3.11. Çalışan kadınlar için öncelikli durum dağılımı	39
Tablo 3.12. Kadınların eğitimine gereken önemin verilmediği düşüncesinin dağılımı	41
Tablo 3.13. Çalışan kadınların erkek ve kadın meslekleri ayırımına katılma düzeyi	42
Tablo 3.14. Kadınların yükselme imkânına göre istihdam edildiğine yönelik tutum	44
Tablo 3.15. Kadın istihdamında ve terfiinde en belirgin tercih sebebinin dağılımı	45
Tablo 3.16. Kadınlar arasında kıskançlık-rekabet etkisi görüşüne katılma dağılımı	46
Tablo 3.17. Kadının yönetici olmasının sonuçlarına göre katılma dağılımı	47
Tablo 3.18. Kadınların çalıştıkları kurumdaki başarısının takdirine göre dağılımı	49
Tablo 3.19. Kadınların çalışma hayatında şiddet/tacize maruz kalma dağılımı	50
Tablo 3.20. Kadınların işyerinde mobbinge maruz kalma dağılımı	51
Tablo 3.21. Mevcut yasaların çalışan kadınları korumasına ilişkin katılma dağılımı	53
Tablo 3.22. Kadınlara yeterli istihdam alanı açıldığına inanma dağılımı	54
Tablo 3.23. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı en temel sorun dağılımı	55
Tablo 3.24. Çalışan kadınların erkeklerden çok yıpranmasına katılma dağılımı	56
Tablo 3.25. Kadınlara doğum, süt izni vb. birtakım durumlar için yeterli imkân tanınmadığı görüşüne katılma durumu	57
Tablo 3.26. Çalışan bir kadın olarak aile içinde karşılaşılan en önemli sorun dağılımı	58
Tablo 3.27. Çalışan kadınların çocuğunu güvenerek bırakabileceği kreş imkânı yeterli görüşüne katılma dağılımı	59
Tablo 3.28. Çalışan kadınların geç evlenmelerinde en etkili faktör dağılımı	60
Tablo 3.29. Çalışan kadınlar iş-aile hayatı arasında denge kurmakta zorlanmakta görüşüne katılma dağılımı	61
Tablo 3.30. Kadınların eğitimine gereken önemin verilmediğini düşünenlerin yaş değişkenine göre dağılımı	63
Tablo 3.31. İş esnasında kadınların maruz kaldığı şiddet/taciz durumunun yaş değişkenine göre dağılımı	64
Tablo 3.32. “Erkek ve kadın” meslekleri ayrımı söyleminin eğitim durumuna göre	

dağılımı	65
Tablo 3.33. Kadınların daha çok yükselme imkânları düşük ve geçici alanlarda istihdam edildiklerini onaylama durumunun eğitim düzeyine göre dağılımı	66
Tablo 3.34. Çalışanların takdir edilme düzeyinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması.....	67
Tablo 3.35. Kadınlara tanınan doğum, süt izni vb. birtakım durumların yetersizliğinin onanmasının medeni duruma göre dağılımı	69
Tablo 3.36. İş esnasında kadınların maruz kaldığı şiddet/taciz durumunun medeni durum değişkenine göre dağılımı	69
Tablo 3.37. Çalışan kadınların aile içinde karşılaştıkları sorunların medeni durum değişkenine göre dağılımı	70
Tablo 3.38. Çalışan kadınların iş-aile hayatı arasında denge kurabilmede zorlanma durumunun medeni duruma göre dağılımı	71
Tablo 3.39. Kadınların çalışma nedenlerinin aylık gelir düzeyine göre karşılaştırılması	72
Tablo 3.40. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların aylık kazanca göre dağılımı	73
Tablo 3.41. Mevcut yasaların çalışan kadınları koruduğunu kabul düzeyinin sektörlere göre karşılaştırılması	74
Tablo 3.42. Çalışılan işten memnuniyetin sektör değişkenine göre dağılımı	75
Tablo 3.43. İş yerinde mobbinge maruz kalma düzeyinin sektörlere göre dağılımı	76

1. GİRİŞ

Kadınların çalışma hayatına katılımları, ülkelerin gelişmişlik düzeylerini gösteren faktörlerden biridir. Kadınlara tanınan hakların tarihsel süreciyle birlikte, küreselleşen dünyaya uyum sağlamaya çalışmak amacıyla kadınların iş hayatında yer edinmelerine imkân tanındığı görülmektedir. Bu nedenle kadınların çalışma hayatında yer almaları kolaylaşmıştır. Kadınların sosyokültürel konumları zamanla değişime uğramaktadır. Kadınların tarihsel süreçte köle, çırak, yamak gibi rollerde çalıştırılması, bu durumun tipik bir göstergesidir. Sanayi devrimiyle birlikte iş gücüne artan ihtiyaç kadınların iş hayatına dahil olmasını artırmıştır. Ancak sanayileşme sürecinde kadın, düşük ücretle çalıştırılan bir iş gücü olarak toplumsal alanda kabul görmüştür. Bu bağlamda kadınların çalışma hayatındaki konumu ve niteliği, birçok süreci barındıran gelişmelerle birlikte sosyolojinin ve ekonominin konusu olarak ele alınabilir.

Kadınların çalışma hayatında yer edinmeleri, sadece sanayileşmenin gerektirdiği iş gücü piyasasının bir gereği olarak değil aynı zamanda insan haklarının bir göstergesi ve sonucu olarak da düşünülebilir. Hem ekonomik hem de insan hakları açısından bakıldığında kadınların uygun alanlarda istihdam edilmesi, kadınlara sunulan bir pozitif ayrımcılık olarak görülebilir. Çalışma hayatında kadına yönelik üzerinde durulması gereken bir başka husus onun aile hayatına yönelik sosyolojik karakteristik özelliklerini ortaya çıkarılmasıdır. Zira aile (eş, çocuklar ve diğerleri) ile çalışan kadın arasında kurulması beklenen denge, erkek cinsiyetine göre kadın açısından daha önemli olmaktadır. Bu durumun tipik göstergesi aile ve iş tercihi üzerinde ortaya çıkan gerilimdir. Söz konusu gerilim hem çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar hem de aile içi çatışma kaynaklı olabilmektedir. Bu bağlamda kadının toplum hayatında yer edindiği konum, birçok detayla iç içe geçmiş durumda olduğu söylenebilir.

Kadınların aile hayatında yaşadıkları sorunlar temelde onların çoklu statü ve rol sahibi olmalarından kaynaklanmaktadır. Kadının hem anne hem eş hem de çalışan bir birey olması onun mesleki iş alanında iyi bir pozisyon kazanmasında sorun yaratan bir etken olabilmektedir. Çalışma hayatında kadının karşılaştıkları sorunlar sadece aile içi gerilimle ilgili olmayıp aynı zamanda mobbing ve cam tavan etkisi gibi psikolojik kaynaklı baskıları da barındırmaktadır. Dolayısıyla kadınların yaşadıkları sorunlar temel olarak işgücü piyasası içerisinde çeşitlilik göstermektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, çalışan kadınların aile ve iş hayatında yaşadıkları ve karşılaştıkları sorunların belirlenmesini sağlamaktır. Çalışma hayatında kadının yeri ve önemi, sanayileşmeyle başlayan süreçle birlikte öne çıkmıştır. Burada önemli yere sahip olmakla birlikte kadınların aile yükümlülüklerinin fazla olması ve iş hayatında olanaklardan yeterince yararlanamaması, çalışma hayatında kadınları soyutlamaktadır.

Araştırma, çalışan kadınların iş/aile hayatındaki sorunlarını Tokat/Erbaa örneği ile göstermeyi ve belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın genel problemi bu konu kapsamı ve sınırlılığı çerçevesinde hem iş hem de aile hayatından kaynaklı problemin temeline inmektedir. Buna göre öncelikle iş hayatında yaşanan sorunların belirlenmesi, araştırmanın genel problemidir. Temelde ise toplumsal bakıştan kaynaklı bu sorunların yaşanması, insanların algısının üzerinde durmayı gerektirmektedir. Dolayısıyla genel olarak araştırma problemi, toplumdan kaynaklı sorunların belirlenmesini sağlamak ve bunun hem iş hem de aile hayatındaki etkilerini inceleyerek çözüm önerilerini ortaya koymaktır.

1.2. Araştırmanın Problemi

Araştırma, çalışan kadınların iş ve aile hayatında yaşadıkları sorunları ilk olarak problemleri belirleyerek başlamayı hedeflemektedir. Buna göre toplum algısında, çalışan kadın bilincini oluşturabilmektir. Böylece iş ve aile hayatı açısından genel sorunların bu araştırmada belirlenmesinin amaçlanmasına ek olarak bu problemlerin Tokat/Erbaa örneği ile değerlendirilmesi, spesifik olarak problemleri görme ve çözümlemede önemli bir unsur olabilecektir. Dolayısıyla araştırmanın problemi şu şekilde ifade edilebilir: Çalışan kadınların iş ve aile hayatında karşılaştıkları sorunlar nelerdir ve çözümlenmesi amacıyla geliştirilecek çalışmalar neler olabilir? Bu problemden yola çıkılarak iş ve aile hayatında yaşanan problemlerin net olarak gösterilmesi ve çözümlemesi hedeflenmektedir.

1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, çalışan kadınların demografik özellikleri ile çalışma ve aile hayatlarına yönelik değerlendirmeler yapılmıştır. Buna göre temel ve alt hipotezler, genel olarak şu şekilde sıralanabilmektedir:

H₁: Çalışan kadınların demografik özellikleri ile aile içi rollerinde bir fark vardır.

Alt hipotez:

-Medeni durum ile çalışan kadınların aile içi rollerinde anlamlı bir fark vardır.

H₂: Çalışan kadınların demografik özellikleri ile aile ve iş hayatında karşılaştıkları sorunlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Alt hipotezler:

-Medeni durum ile kadınların iş-aile hayatı arasında denge kurmada zorlanmasında anlamlı bir fark vardır.

-Medeni durum ile aile içinde karşılaşılan sorun arasında anlamlı bir fark vardır.

-Eğitim durumu ile erkek ve kadın meslekleri ayrımını onaylama arasında anlamlı bir fark vardır.

-Aylık gelir ile çalışma hayatında karşılaşılan sorun arasında anlamlı bir fark vardır.

-Yaş ile işyerinde kadınların şiddet/tacize maruz kalması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Kadınların çalıştıkları sektör ile çalışma yaşamına yönelik özel durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Alt hipotezler:

-Çalışılan sektör ile mevcut yasaların çalışan kadınları yeterince koruduğuna inanıyor olmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

-Çalışılan sektör ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir fark vardır.

H₄: Aile hayatında kadınların sorumluluklarının fazla olması iş hayatını etkilemektedir.

-Çocuk bakım sorumlulukları ile kadınların iş hayatını etkilemesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.4. Araştırmanın Konusu ve Kapsamı

Araştırmanın konusu, çalışan kadınların yaşadıkları sorunları, aile ve iş hayatı kapsamında değerlendirmektir. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunların bu çalışma içindeki kapsamları, eğitim süreçlerinde ve mesleki eğitimlerde yaşanan eşitsizliklere, iş bulma sırasında problemler yaşamalarına, cinsel taciz ve mobbinge

maruz kalmalarına, ücretlendirmede yaşanan eşitsizliklere, kariyer engellerini yaşamalarına ve kayıt dışı çalışmalarda yer almalarına ilişkin değerlendirilmiştir. Buna göre iş hayatında olduğu gibi aile hayatından kaynaklı olarak da olumsuz bir etki oluşturacak problemler arasında ev ortamında görevlere yönelik sorunlar, çocuk bakımına ilişkin sorunlar, çoklu rol üstlenmeye yönelik sorunlar yer almaktadır. Bu nedenle araştırma konusu ve kapsamı, ifade edilenler çerçevesinde incelenmiştir.

1.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın genel olarak kapsamı, önce literatür taramasının yapılmasını daha sonra analizlerin gerçekleştirilmesini içermektedir. Bu doğrultuda araştırmanın kuramsal çerçevesi bölümünde çalışma hayatı ve kadınların çalışma hayatında yer edinmeleri ile ilgili bilgiler aktarılmıştır. Aynı zamanda çalışma ve aile hayatını kapsayan araştırmalara odaklanılmıştır. Araştırmanın bulgular bölümünde ise, araştırma özelinde çalışan kadınların sorunları, Tokat/Erbaa örneği üzerinden açıklanmıştır. Bu kapsamda araştırma, Tokat ili Erbaa ilçesinde çalışan kadınlara yönelik geliştirilen anket formu ile sınırlı olmakla birlikte araştırmanın örneklem grubu da çalışma sınırlılığını oluşturmaktadır. Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünüdür. Buna göre araştırmanın evreni, Tokat/Erbaa'da kamu ve özel (eğitim, hizmet, sağlık) sektörlerde faaliyet yürüten kurumlar-işletmelerde çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Örneklem, "araştırmacının daha büyük bir havuzdan seçtiği ve nüfusa genellediği daha küçük bir örnek olaylar kümesidir" (Neuman, 2014: 319). Araştırmanın örnekleme ise araştırma evreninde farklı statülerde çalışan 150 kadından oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklemini oluşturan kadınların saptanmasında basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme, "araştırmacının bir örnekleme çerçevesi oluşturduğu ve örnek olayları seçmek için saf bir rastlantısal süreç kullandığı, böylece nüfustaki her bir örnekleme unsurunun eşit seçilme olasılığının bulunduğu bir rastlantısal örneklemdir" (Neuman, 2014: 331). Bu kapsamda anket çalışmamız, 150 çalışan kadına 2022 yılının Ocak ve Şubat aylarında uygulanmıştır.

Bu araştırmada tarama (survey) yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem genellikle belli topluluktan (örneklerden) standart bilgi ve görüş toplamak (anket, röportaj vb.) için kullanılmaktadır. Tarama yöntemi ayrıca betimsel çalışmalar için de uygundur. Dolayısıyla seçilen evrende topluluğun belli bir konuda nasıl bir fikre ve düşünceye sahip olduğunu belirlemektedir (Robson, 1995: 49). Bu bağlamda genel tarama

modeli; evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan oluşan bir grup üzerinde yapılan tarama çalışmasıdır. Bu modele dayanan araştırmalarda; durum nedir, neredeyiz, ne yapmak istiyoruz, hangi yöne gitmeliyiz? gibi sorulara elde edilen verilere dayanılarak cevaplar aranır (Yılmaz, Bozkurt ve İzci: 99). Bu doğrultuda araştırmada ilk yapılan literatür taramasından sonra nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket formuna son şekli verilmeden önce, 40 çalışan kadın üzerinde pilot çalışması gerçekleştirilmiştir. Alınan sonuçlar doğrultusunda sorular tekrar gözden geçirilmiş ve bazı düzeltmeler yapıldıktan sonra basımı sağlanmıştır. Böylece hazırlanan sorular test edilmiştir. Anket formu kapsamında katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin öğrenilmesinin yanı sıra, çalıştıkları yerlerde görev süreçleri hakkında genel bilgiler alınarak çalışma hayatlarının aile ve iş hayatı üzerindeki etkileri hakkında sorular yöneltilmiştir. Buna göre araştırmada çalışma hayatında kadınların yaşadıkları sorunlar hakkında genel bilgilerin öğrenileceği anket formundan yararlanılmış ve bulgular anket formu üzerinden elde edilmiştir. Anket uygulamasına geçmeden önce çalışan kadınlara kısaca araştırmanın amacından ve anket formundaki sorulardan söz edilmiştir. Böylece kadınların araştırmayı benimsemeleri ve istekle cevap vermeleri sağlanmak istenmiştir. Bu kapsamda araştırma, yüz yüze anket uygulanması biçiminde gerçekleştirilmiştir. Araştırma, ankete katılan katılımcılarla görüşmelerin sağlanarak soruların yöneltilmesi ve görüşlerin alınarak bilgisayar ortamına aktarılmasını kapsamaktadır. Buna göre anketin tamamlanması sonucunda hedeflenen 150 anketin verileri bilgisayara aktarılmıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS programına yüklenmiş ve araştırma amaçları doğrultusunda frekans ve χ^2 (ki-kare) analizi yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak yapılan anketlerde katılımcılar tarafından cevap verilmeyen ya da %5'in altında olan bazı soruların seçenekleri (çocuk sayınız? 5+, çalışma şekliniz? "başka", aylık kazancınız? "9251 TL+", çalıştığınız işten memnun musunuz? "hayır", çalışma hayatınız boyunca erkek çalışanlar tarafından ne tür şiddet/tacize maruz kaldınız? "fiziksel şiddet, cinsel taciz", çalışan bir kadın olarak aile içinde karşılaştığınız en önemli sorun nedir? "maaşımın kontrolünün bende değil eşimde olması") değerlendirilmeye alınmamıştır. SPSS yöntemiyle birlikte anket sorularına verilen cevaplar tablolar halinde incelenmiştir. Böylece araştırma sorularına verilen cevaplara ilişkin yorum geliştirilmiştir.

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde, hem çalışma kavramı hem de çalışma hayatının gelişme sürecinde kadınların yer alması ele alınmıştır. Dolayısıyla araştırma kapsamında, belirtilen bu unsurlar incelenmiştir. Diğer yandan hem çalışma hem de aile hayatının çalışan kadına karşılıklı etkisini teorik olarak belirleme amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışan kadınlara yönelik araştırmalar bu başlık altında ele alınmıştır.

2.1. Çalışma Hayatı ve Önemi

Çalışma hayatının genel yapısı ve özellikleri, her bir ülkenin sosyoekonomik yapısıyla ilgili ele alınabilmektedir. Çalışma hayatının önemi toplumların formel ve enformel normlarla bir düzen oluşturma girişimleri, gelişme ve değişmelerle ele alınabilir. Bir başka açıdan ise çalışma hayatı, sosyoekonomik gelişme süreciyle bağlantılı olarak değerlendirilebilir (Deniz, 2007: 133). Farklı bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde çalışma kavramı, insan hayatında mutluluk etkisi yaratabilen yönüyle de incelenebilmektedir. Bu nedenle çalışma hayatının önemi, mutlu bir hayat üzerinden de yorumlanabilecek bir alan olarak görülebilir (Turan, 2018: 170-172).

Çalışma hayatının önemi, insanlığın varoluşuyla birlikte başlayan ve her an gelişme kazanarak ilerleme gösteren özellikleriyle kabul edilebilmektedir. 21. Yüzyılda ise bunların yapıcı kuralları ve sistemleri, bütünlüklü bir kapsam içerisinde ele alınmalıdır. Sanayi dönemi öncesinde çalışma hayatı, alt tabakanın üst tabakaya hizmeti olarak devamlılık göstermiş olsa da sanayileşmeyle birlikte modern anlamda ilerlemenin ve çalışma hayatının önemi daha açık hale gelmiştir. Aynı şekilde bu tür bir gelişme de modern anlamda ilerlemelerin ve çalışma hayatının öneminin yansıması haline gelmiştir (Ören ve Yüksel, 2012: 34). Örneğin çalışma hayatının önemi kadınlar için çalışma hayatlarında yapılacak düzenlemeler iş hayatında daha etkin şekilde yönetimin sağlanması sanayi sonrası toplumun belirgin göstergeleri olarak kabul edilebilir.

2.1.1. Çalışma ve İş Kavramı

Çalışma kavramı sözlükte, “çalışmak işi, emek, say, mesai; bilimsel ve sanatsal amaçlı ürün” şeklinde tanımlanmıştır. İş kavramı ise, “bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma; bir değer yaratan emek; kamu yararına yapılan işler; birinden istenen hizmet ya da birine verilen görev; sanayi, ticaret, tarım, maliye vb. alanlara ilişkin ekonomik etkinliklerin bütünü; geçim

sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek; herhangi bir maksatla kurulan düzen; emek, işçilik, ustalık” olarak belirtilmiştir (Türk Dil Kurumu, 2019).

Çalışma kavramı, yaşamdaki sürekliliği ifade eden sosyal faaliyetlerden biri olarak ifade edilebilmektedir. Çalışma kavramının geçmişi, insanlığın varoluşuna kadar dikkate alınmakla birlikte insan yaşamındaki en merkezi kavramlardan biri olması dolayısıyla önem taşımaktadır. Genel bağlamda çalışma kavramı ise iş, istihdam, emek veya meslek gibi kavramlarla aynı anlamda değerlendirilmektedir. Bu kavramın önemi, toplumun gelişmesine yönelik incelenebilen kavram olarak ele alınmasıyla başlamaktadır. Bu nedenle ekonomik açıdan gelişmelerin bir sonucu ve yansıması olarak da çalışma kavramı, normları, inançları ve değerleri, toplumun yapısına göre şekillendiren kavram özelliğine yönlendirmektedir. Bu bağlamda çalışma kavramı, toplumun değişim dinamiklerine göre yorumlanan bir unsurdur (Özen Kapız, 2001). Çalışma kavramı ve iş kavramı arasında kurulacak ilişki ise temelde, çalışma kavramının iş ve meslek kavramlarını içine alarak daha geniş bir anlam ifade etmesidir. Geniş kapsamlı olan bu kavram, sadece ücretli bir çalışma niteliğini belirttiğinde, iş kavramı öne çıkmaktadır. Dolayısıyla her işin çalışma olduğu, ancak her çalışmanın bir iş olmadığı belirtilmektedir (Yıldız, 2010: 165). Bu bağlamda çalışma ve iş kavramlarının zamanla değişimleri, bir anlamda yaşanan gelişmelerin ve modern toplum şeklinin de sonuçları haline gelmiştir. Ancak genel olarak çalışma kavramının, iş kavramı için de kullanıldığı ifade edilebilecek bir durum olmuştur.

Çalışma ve iş kavramları açısından en önemli gelişmelerin, çalışma kavramında yaşanan değer değişikliği olduğu ifade edilebilmektedir. Bu kavramın ise sadece kapitalizme bağlı bir gelişme olmadığı, üretim ve toplum şekillerine yönelik değişimlere bağlı bir kavram özelliğini de gösterdiği belirtilebilmektedir. Bu nedenle çalışma kavramı özünde, değerlere dayalı değişiklikleri de ifade eden bir kavram olmuştur (Samsun, 2017: 161). Çalışmanın değişen anlamları içerisinde özellikle de esnek çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve buna göre uzaktan çalışmanın da yaygınlaşması, modern anlamda çalışma kural ve normlarının da aynı şekilde değişmesi demektir. Buna yönelik yapılabilecek değerlendirmeler, çalışma ve iş kavramını, zamanla değişen/gelişen bir kavram boyutuna taşımıştır.

2.1.2. Sosyolojik Yönüyle Çalışma Kavramı

Çalışma kavramı sosyolojik yönüyle incelendiğinde, çalışmanın insanın doğası gereği olduğunu söyleyebiliriz. Örneğin alet yapan bir varlık olarak insan ve her şeyi ekonomik olan insan tipolojileri çalışmayı ontolojik olarak ifade etmektedir. Çalışma kavramının sosyolojik açıdan etki ve önemi şu şekilde ifade edilebilir (Demren, 2002; Ören ve Yüksel, 2012: 41-42):

- Birey hayatını devam ettirebilmek için ekonomik bağlamda çalışmak zorundadır.
- Çalışma, bir toplumsal prestij ve statü kazandırmaktadır.
- Çalışma, hayatın devamlılığı açısından sosyal ve toplumsal bir olgu olarak vardır.
- Bireyde sosyal yetenekleri geliştirme açısından çalışma, paylaşmayı, dayanışmayı ve işbirliğini sağlama etkisini yaratmaktadır.
- Çalışmanın anlamı, ekonomik, siyasi ve sosyal değişim açısından da değerlendirme kazanmaktadır.

Modern anlamıyla çalışma kavramının değişen boyutu da bu yönüyle ifade edilebilir. Dolayısıyla modern anlamda çalışma, iş ve işçi kavramlarının bir anlam ifade etmesi için resmî anlamda çalışanın kayıtlı ve sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olması gerekmektedir (Ören ve Yüksel, 2012: 37). Ayrıca Tüfekçi (2011: 3) çalışmasında modern anlamda çalışmanın kapsamı ve özellikleri, post modern gelişme bağlamında incelenmiştir. Bu ise özellikle 1980'li yıllara dayanan bir gelişme olduğunu bizlere göstermektedir. Post modern anlamda çalışma kavramının değişen anlamında özellikle de bireye, topluma ve ekonomiye bağlı yaşanmaktadır. Birey olarak post modernin değişen anlamı, insanların gevşek ve esnek, duygu ve içselleştirmelere yönelik olmasına ilişkin değerlendirilir. Toplumsal gerçekliğin kurulması, kişisel bir anlamda arayışın sürdürülmesi gibi bir konu, post modern bağlamda değerlendirilmektedir. Çalışmaya ilişkin değerlerde yaşanan farklılaşmalar, bireyin yalnızca gelir elde etme düşüncesiyle sınırlı kalmamıştır. Sosyal motivasyon araç özelliğini kazanan çalışma kavramı, post modern bağlamda kişiyi yönlendirici bir araç niteliğini kazanmıştır (Tüfekçi, 2011: 38). Bu nedenle çalışma, çok boyutlu bir kavramdır.

2.2. Tarihsel Süreçte Kadınların Çalışma Yaşamında Yer Alması

Çalışma konusunun gelişimi, toplumda yaşanan değişimlerle bağlantılıdır. Bu değişimlerin ana dinamikleri ise, modernleşme ve postmodern dönemlerdir. Söz konusu bu değişim süreçlerinden ilki olan sanayileşme kadınların çalışma hayatında yer edinmeleri açısından dikkate değer bir dönem olmuştur. Örneğin sanayi döneminde ortaya çıkan fabrikalar ve iş yerleri kadınların çalışma yaşamına katılımını etkilemiştir. Zira sanayi döneminden önce kadınların aktif bir şekilde faaliyet gösteremedikleri ev dışı çalışma alanı, sanayi dönemiyle birlikte işlevsel hale gelmiştir. Böylece ailenin dışında kendine başka çalışma alanı bulan kadın, sanayi döneminde ortaya çıkan üretim ve hizmet sektörlerinde çalışmaya başlamışlardır. Aynı zamanda 19. yüzyılda kadınlar, bazen eşleriyle birlikte bazen de eşleri olmaksızın üretim ve hizmet alanlarında çalışma yaşamlarında yer almışlardır.

Çalışan açısından devamlı olarak değişen işgücü kavramının niteliği, 20. yüzyılın son çeyreğine doğru, bireyin hayatının merkezinde yeni bir sürece evrilmiştir. Böylece bazı değişimlerin sonucu olarak sınırlı sayıda çalışma hayatı içerisinde yer edinen kadın, iş hayatında yeniden yer almaya yönelmiştir (Sabuncuoğlu, 1997: 2; Sağlık ve Çelik, 2018: 40-42). Ancak modernleşmeye rağmen ekonomi bağlamında kadınların çalışma hayatında yer edinmelerinin erkeklere oranla daha az düzeyde olması değişmemiştir. Bu bağlamda işgücü etkinliği ve piyasa üzerinden bir değerlendirme yapıldığında kadının çalışma hayatında yer edinmesinin toplumsal boyutları olduğunu göstermektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 1).

Postmodern toplumda kadının çalışma hayatında yeri ve önemi öncelikli olarak kadın kimliğinde yaşanan değişimlere dayanmaktadır. Zira kadının sosyal konumunda yaşanan söz konusu değişimler, çalışan, üreten, tüketen ve aynı şekilde başkalarının da tüketimini tetikleyen bir statü kazanması olarak özetlenebilir. Örneğin, kadınların özgürlük söylemleri üzerinden bu husus değerlendirildiğinde; ev işi, annelik görevi ve iş yaşamındaki yeri gibi birçok konu tartışmaya açılmıştır. Böylece postmodern çağın etkisi, kadının çalışma hayatında önemli ve farklı bir konumda yer almasına katkı sunmuştur. Bu nedenle postmodern toplumda kadının çalışma hayatında edindiği yer, bir toplumsal değişimin işaretlerinden biri olmuştur.

2.2.1. Sanayi Devrimi'nden Önce Çalışma Hayatında Kadın

Kadının 21. yüzyıla gelinceye kadar çalışma hayatı açısından yapılan değerlendirmeler, özellikle de sanayi öncesinde belirli kategorilerde ele alınabilmektedir. Kadının sanayi öncesi ev işlerinde ve tarımsal faaliyetlerde aktif olması tekstil ve hayvancılık yönetiminde öne çıktığı bilinmektedir (Durmaz, 2016: 38).

Sanayi Devrimi'nden önceki süreçlerde kadınların çalışma hayatında yer edinmeleri, işgücü kaynağının yaşanan anlamı çerçevesinde farklılaşmaktadır. Sürekli gelişmelerin ve değişmelerin etkisine bağlı kalındığında Sanayi Devrimi öncesinde kadının toplumdaki konumu, çalışma hayatında aktif rol almalarını engellemiştir. Kadın, aile içerisindeki etkisi ile sınırlı kalmıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 55-56). Ayrıca Sanayi Devrimi öncesinde kadın, tarım ile uğraşarak üretime katkı sağlamıştır. Tarım alanında faaliyet gösteren kadınların ise genel olarak isimlendirmesi, “ücretsiz aile işçisi” şeklinde nitelendirilmiştir. Toplumun gelenekselci rolleri içerisinde anne, ev kadını, eş olarak nitelendirilmiştir. Kadın emeğinin ataerkil bir düzen yapısı içerisinde yer edinmesi, Sanayi Devrimi öncesinde denk düşülen konulardan biri haline gelmiştir. Ayrıca yine bu dönemden önceki çalışma ve işgücü mantığı da farklıdır. Erkeklerin aktif olarak çalışmaları durumu vardır. Ancak sadece günlük ihtiyaçların giderilmesi için gerekli görülmektedir. Kadının aile içerisindeki konumu ve mantığı da aynı şekilde buna dayanılarak yorumlanmaktadır. Erkek çalışandan farklı bir konumda olsa da mantiki çevrede her iki grup da Sanayi Devrimi öncesi, günlük çalışan potansiyel üretici olarak görülmektedir (Yüksel ve Ören, 2018: 1251-1252).

Sanayi Devrimi dönemine kadar kadınlar, genel olarak tarım alanında ve ailede ücretsiz işçi olmakla birlikte günlük ihtiyaçları karşılayan ve karşılanan bireyler olmuşlardır. Görece kadına gereken önemin verilmemesi, kadının çalışma hayatında yer edinememesine neden olmuştur. Bu nedenle kadınların Sanayi Devrimi öncesinde aktif olarak aile ya da ev dışında çalışmaması durumu, ekonomik bağlamda dışarıda çalışmasının istenmemesi durumunda değerlendirilebilir.

2.2.2. Sanayi Devrimi'nde Çalışma Hayatında Kadın

Kadının çalışma hayatında yer edinmesiyle birlikte aile içi bütçeye olan katkı, Sanayi devrimi ile birlikte başlamıştır. Ancak geleneksel kadın rollerinin henüz yeni

yıkılmaya başlaması, mevcut role yenisinin eklenmesi uzun bir dönem almıştır (Bilican Gökçaya, 2015: 238-240). Sanayi işletmelerinde statü bakımından kadının, ucuz işgücü niteliğinde çalıştırılması sorununun yaygın olduğu ifade edilebilir. Ayrıca eril roller ve aile içerisinde kadından beklenen roller, kadının çalışma hayatında genel konumunu zorlaştırmıştır. Dolayısıyla toplum yapısından dışlanmaya bağlı sorunlar, kadının geleneksel rollerinin dışına çıkmasıyla birlikte başlamıştır (Durmaz, 2016: 37). Sanayi Devrimi'nde elde edilen haklar bu tür çatışma ve gerilimlerin sonucunda gerçekleşmiştir. Zaten kadının çalışma hayatında yer edinmesinin bir ihtiyaç temelli olması Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı bir tüketim toplumunun yansıması olarak görülebilir. Sanayi Devrimi ile birlikte kadın, elde ettiği çalışma hakkını, II. Dünya Savaşı sonrasında işgücü açığını kapatmaya yönelik olarak korumuştur. Bu gelişmelerin başında eğitim seviyesinde yükselme, ücretlerin yükselmesi, teknolojinin gelişmesi, doğum oranlarında azalmaların yaygınlığı gibi farklı sosyal nedenleri görmekteyiz (Katkat Özçelik, 2017: 67).

Çalışma yaşamına katılan kadının aktif olarak yer aldığı işgücü alanı, sanayileşme sürecinde öncelikli olarak dokuma sektörü olmuştur. Ancak kadın işgücünün çoğunluğunu kapsayan bazı sektörler ise zamanla ekonomik ve sosyal faktörlerde yaşanan değişimlerle birlikte farklılaşmıştır. Zaten Sanayi Devrimi'ni özel olarak belirli sektörlerle sınırlamak, kadınların çalışma hayatındaki konumlarını ifade etmek bağlamında değerlendirilmektedir. Kadının Sanayi Devrimi'nde çok fazla sektörde bir çalışma alanına sahip olamadığı ifade edilmekle birlikte, iş imkânlarından yararlanması durumuna dayalı elde ettiği kazanım açısından bu dönem önemlidir (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 198). Diğer bir ifadeyle yaşanan gelişmelerin kadınların çalışma hayatı içindeki önemi, emek piyasasında edindikleri kazanımlarla bağlantılıdır. Ancak kadına uygun görülen işler mantığıyla sınırlı kalan bir süreç maruz kalmışlardır. Kadın işçi ve erkek işçi mantığına dayanılarak bu yöndeki sonuç, eşit işte eşit ücret alımını da sınırlandıran bir fikir doğurmuştur. Bu nedenle işgücü ve emek karşılığı mantığı daha farklı bir boyutta ilerlemiştir. Kadına uygun görülen işlerin mantığı ve edimi bu tür sınırlılıklar içerisinde kabul görmesiyle ele alınabilmektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 4-6).

2.2.3. Sanayi Devrimi'nden Sonra Çalışma Hayatında Kadın

Sanayi Devrimi sonrasında, kadınların çalışma hayatındaki konumu sektörler temel alındığında değişime uğramıştır. Teknik gelişmelerle birlikte işgücü sayısında

değişme ve üretim tekniğinde iş bölümü ve uzmanlaşmanın artması kadın emeğinin yararlanma olanaklarını artırmıştır. Bu doğrultuda özellikle erkeklerden daha başarılı oldukları kabul gören kadın işgücüne ihtiyaç duyulmuştur. Sonraki dönemlerde yaşanan gelişmelere paralel olarak kadınların çalışma hayatındaki önemleri artmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197). Sanayi Devrimi etkisinde kadınların Türkiye’de toplumsal statülerinin arttığı ilk dönem Tanzimat Dönemi olduğu görülmektedir. Örneğin, kadınlara tanınan haklar açısından özellikle de eğitimin rolü, sanayi okulları ve kız öğretmen okullarının açılması Türkiye’de kadın istihdamında etkili faktörler olarak görülebilir (Katkat Özçelik, 2017: 52).

Kadının toplumsal konumunda yaşanan değişimler Sanayi Devrimi sonrasında gelişmeye devam etmiştir. 1850’li yıllardan sonra liberal devlet anlayışında yaşanan gelişmeler, ortaya çıkan değişme mücadelelerinde, kadının ağır şartlarda çalışma koşullarını önlemeye çalışmaları bu durumun tipik bir göstergesidir. Kadınların çalışma hayatında yer almalarında yaşanan artışların nedenleri arasında dikkate değer gelişmelerden bir başkası ise, erkek cinsiyetinin sınırlılığına etki eden Dünya savaşlarına katılmalarının bir gerekliliği ve sonucu şeklinde görülebilir (Sağlık ve Çelik, 2018: 100). Dolayısıyla kadınların çalışma hayatındaki konumları zamanla değişmiş, esnek çalışma imkânları elde etmişlerdir (Ören ve Yüksel, 2012: 34). Ayrıca modern dönemde kadınların işgücüne katılımının hız kazanmasında yasal süreçlerle desteklenmesi de kadının çalışma yaşamında etkilemiştir. Örneğin, kadınların gece çalışmasını kısıtlayan, evlilikle birlikte ailede eşlerin çalışmaya izin vermesi gerekliliği ve bu karşılanmadığı takdirde, ayrılma hakkını elde etmeleri yasal süreç bağlamında kadının iş hayatına katılımını dönüştürmüştür (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 18-19).

2.3. Toplum Perspektifinde Kadın Algısı

Toplumun genel bakışında kadın, roller ve davranışlar üzerinden açıklandığında kadın yerine kadınlık kavramına ilişkin sosyolojik gerçekler ifade edilmiş olmaktadır. Kadınlık özellikleri, narinliğe, kırılğanlığa, duygusallığa ve fiziksel olarak da güzelliğe tekabül etmektedir. Bu nedenle kadınlık, belirli rollerin, tutumların, davranışların gösterilmesi sırasında, toplumun yüklediği anlamlara bağlı kalmaktadır. (Özdemir, 2019: 90). Kadın algısı, toplum perspektifinde kadınlık özellikleriyle sınırlandırılmış davranışları çevrelemektedir. Ancak geleneksel ve modern hatta

postmodern toplumların belirlediği toplumsal cinsiyet rolleri, özgün karakteristik özellikler taşımaktadır.

Toplumsal yapı içerisinde oluşturulan kadınlıkla ilgili kurallar, toplumsal tiplere göre tanımlanmaktadır. Bu kapsamda kadınlık toplum yapısı içerisinde erkeklik kavramıyla mukayese edilerek farklı konuma taşınmış olmaktadır. Bu bağlamda kadın ya da erkek özelliklerinin biyolojik sonuçları ile sınırlı kalmayan ve kadınların erkeklerden daha arka planda kaldığı değerlendirilmesini yadsıyan bir durumun ortaya çıktığı söylenebilir.

Kadının toplum içerisinde algısı, öncelikle cinsiyetin bir gerekliliği olarak beklenen davranışlar ve tutumlar tarafından belirlenmektedir. Bu bağlamda bireyin biyolojik yapısıyla yüklenen sorumluluklar içerisinde kadın, cinsiyet kavramının tanımındaki yükümlülüklerle çevrelenmiş olmaktadır. Kadın cinsiyeti, toplumda genel olarak ondan beklenenler; toplumun nasıl gördüğüne, nasıl düşündüğüne, nasıl davrandığına bağlı olarak belirli normlar içerisinde çevrelenmiştir. Bu nedenle kalıplaşmış roller, yargılar, beklentiler, değerler gibi temel kavramlarla bütünleşmiş davranışların kadın üzerinde görülmek istendiği ifade edilebilmektedir (Kul Uçtu ve Karahan, 2016: 2883). Bu çerçevede kadının davranışlarının ve günlük yaşantı biçiminin kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerine bağlı geliştiği kabul edilebilmektedir.

Kadının toplumdaki konumu, ülkelerin kadına bakış açısına yönelik değişmektedir. Gelişmiş ülkelerde kadının toplumdaki algısı, gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelere farklıdır. Özellikle de bazı toplumlarda eşitsizlikler cinsiyet arasındaki ayrımcılıkları öne çıkarmaktadır. Örneğin, Ortadoğu ülkelerinde kadının toplumdaki algısı, cinsiyet ayrımcılığının ön plana çıkması yönünde tipik bir gösterge olarak görülebilir. Zira ataerkil aile anlayışının hâkim olduğu bu ülkelerde kadın, eğitim alanında, siyasi hayata katılımında, ev içi rollerde, çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Bu nedenle kadınların bu tür toplumlarda dezavantajlı gruplar arasında yer aldıkları söylenebilir (Şenol ve diğerleri 2017: 19-21).

Toplumun temel birimi olan aile, toplumsal cinsiyet rollerine yüklenen kadın ve erkek arasında eşitsizliklerin ve ayrımların gerçekleşmesine zemin hazırlayan bir kurum olabilmektedir. Kadının ev hayatı içinde, ev işleri ve çocuk bakımını üstlenmesi onun aile içinde bir cinsiyet ayrımlarına maruz kaldığını açıkça gösteren bir durum olmaktadır.

Aynı şekilde aile içi ilişkilerde kız çocuklarına yönelik cinsiyetçi yaklaşımları da bu bağlamda değerlendirebiliriz. Kız çocukları için öngörülen geç saatte sokağa çıkmalarının yanlış görülmesi, evlenmeden romantik ilişki yaşamasının uygun bulunmaması gibi unsurlar, toplumların kadın algısına yönelik bakış açısının tipik bir örneği olarak kabul edilebilir. (Keçeci ve Ekşi, 2020: 31-32). Bunun bir sonucu olarak kadının, ev hayatının getirdiği kurallar açısından davranışlarının sınırlandırıldığını görmek mümkündür.

Toplumda kadının ilk olarak aile içinde, çocuk bakımı ve ev işi yeteneklerine de sahip olması kadından beklenmektedir. Kadının asıl görevinin ev işleri olması yaklaşımı, toplum tarafından kadına aile içinde yüklenen toplumsal cinsiyet kalıplarından kaynaklanmaktadır (Savaşkan, 2019: 1-2). Böylece kadın ev işlerini yapan, çocuk bakımını üstlenen görevleriyle yaşantısını ikame etmeye çalışmaktadırlar. Aile içerisinde bu sorumluluklarda yaşanan değişimler, her topluma göre farklı şekillerde algılanmaktadır. Bu kapsamda aile anlayışında kadının yeri ve önemi her bir toplumda değişebilmektedir (Savaş, 2018: 104-105).

2.3.1. Çalışma Hayatında Kadın Algısı

Tarihsel süreçte çalışma hayatında kadın algısı, toplum tarafından yüklenen cinsiyetçi rollere bağlı kalarak meslek seçimini kısıtlayıcı ve ilerlemesini engelleyici sonuçlarla karşımıza çıkmaktadır. Kadınların çalışma hayatında gittikçe artan oranda yer edinmeleri, geleneksel toplum şeklinin modern toplum yapısına ulaşmasına dayanmaktadır. Cinsiyete bağlı toplumsal ayrımı hafifleten gelişmelerden biri, çalışan kadına toplumun bakış açısında gerçekleşen tolerans ve hoşgörü olduğu ifade edilebilir. Ancak kadının çalışma hayatında ilerlemesini engelleyen bir dizi sosyal sorunların olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Örneğin kariyer engelleri söz sorunlarından biri “cam tavan sendromu”¹ olarak bilinen sosyal gerçekliktir. Ükelere ve işletmelere göre bu sorunun etkileri değişmektedir (Katkat Özçelik, 2017: 49). Ancak genel bağlamda kadın algısı, çalışma hayatında toplumsal bakış açısına göre anlam kazanmaktadır.

Çalışma hayatında kadın algısı, genel olarak kadınların yaşadıkları sorunlara yönelik ele alınan konulardır. Bu konulardan biri kadınların bazılarının çalışma hayatına katılmayı kabul etmemesi, toplum tarafından atfedilen rolleri

¹ Cam tavan sendromu: Bireyin mevcut olan potansiyelinin ve yeteneğinin önünde bulunan engeldir.

benimsemesinden kaynaklı olmasıdır. Bu nedenle toplumun görüşleri kadın üzerinde etkili olduğundan çalışma hayatında kadın algısı da aynı şekilde kendisini gösterebilmektedir. Örneğin kadınların düşük ücretli üretim ve hizmet sektörlerinde çalışması bu durumun tipik bir göstergesidir. Aynı şekilde kadınlar kırsal alanlarda da düşük ücretli ve sosyal güvenceden yoksun çalışma koşullarına maruz kalmaktadırlar. Bu durum hem toplum tipine hem de kadınlık rollerine bağlı kalınarak kadınların kariyer gelişimlerini önleyen bazı sonuçlar yaratabilmektedir. Kadınların düşük ücretli ve düşük statülü işlerde çalışması, hem işgücü niteliği, genel ve mesleki yönden erkeklere oranla daha düşük olması gibi nedenlerle ifade edilse de, kariyer gelişimlerinin cinsiyet ayrımcılığı etkisiyle sonuçlandığını söyleyebiliriz. Bu nedenle kadınların kariyer gelişimlerini artıracak mesleklerde yoğunlaşamadıkları görülmektedir. Böylece toplumda çalışan kadına atfedilen algı, çalışma hayatında devam eden bir sorun niteliğine dönüşmüş gözükmektedir (Günlük Şenelen ve Pulhan, 2000: 25).

2.4. Çalışan Kadınların İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları görece sorunlar; yapılan bilimsel çalışmalara göre işyeri arkadaşlarından, yöneticilerden ve çalışma şartlarından kaynaklı olabilmektedir. Bu durumun tipik göstergelerinden biri kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunların temel nedenlerinden birinin, kadın yöneticiler ve kadın çalışma arkadaşları tarafından oluşturulduğunun tespit edilmesidir. (Vural ve diğerleri, 2015: 694). Yani kadınların çalışma ortamında hemcinsleri ile daha fazla sorunlarla yüzleştiklerini söyleyebiliriz. Benzer şekilde kadınların genelde sosyal politikalar yönünden dezavantajlı olduğu, kadınlara yönelik ön yargıyla yaklaşımın çalışma ortamında da aynı şekilde devam ettiği yönündeki bilgilerde kadının iş hayatında karşılaştığı sorunlar listesine eklenebilir (Umutlu ve Öztürk, 2020: 297).

Kadınların özel sektörde çalışırken özellikle hafta sonu çalışmaları ya da daha fazla mesai yapmaları çalışma hayatında sorunlara neden olabilmektedir. Aynı zamanda kadınların yaşadıkları sorunlardan bir başkası ise taciz, cinsiyet ayrımı, mobbing ve sigortasız çalışmaya zorlanma gibi faktörler olabilmektedir (Küçük 2015: 13-14) Dolayısıyla çalışma hayatında kadınların sorunları oldukça çeşitli olup bunun nedenlerinin yöneticilere bağlı bir sorunla birlikte artabileceği belirtilebilmektedir.

Bu bağlamda kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunları şöyle sıralayabiliriz:

- Eğitim süreçlerinde ve mesleki eğitimlerde yaşanan eşitsizlikler,
- İş bulma açısından yaşanan sorunlar,
- Ücretlendirme sırasında yaşanan eşitsizlik,
- Kariyerlerinin engellenmesi sorunu,
- Cinsel tacize maruz kalmaları,
- Mobbingin yaşanması,
- Kayıt dışı çalışmalarda yer edinmeleri.

2.4.1. Eğitim Süreçlerinde ve Mesleki Eğitimlerde Yaşanan Eşitsizlikler

Kadınların iş olanakları ve çalışma hayatına atılımları, genellikle aile hayatı ile sınırlıdır. Erkeklerin sayısal olarak daha çok iş hayatında çalışmaları, kadınların bu alanda mesleki gelişmelerde yetersiz kalmalarına ortam hazırlamaktadır. Bu nedenle formel sektörlerde çalışan kadınların azlığı, iş hayatında doğrudan farklı bir bakış açısı oluşturmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 16-17).

Eğitim sistemlerinden kaynaklanan eşitsizlik, kişilerin cinsiyetlerine yönelik sorun olarak görülebilmektedir. Örneğin öğretmen, hemşire, sekreter gibi feminen işleri daha çok tercih etme sonucu, eğitimleri bu yönde almalarına ortam hazırlamaktadır. Dolayısıyla kadınların istedikleri alanda çalışmalarını engelleyen bazı faktörler vardır (Kaya, 2009: 56-57). Eğitime dayalı eşitsizliklerin çalışma ortamında kadınlar açısından bir diğer boyutu ise, onların kendilerine özgü sorumlulukları ve iş yükümlülüklerinin bulunmasıdır. Kadının çalışma hayatında kısıtlanmasının en belirgin nedeni, kadınların annelik ve eşlik rolünün ön planda görülmesidir (Vural ve diğerleri, 2015: 695). Bu nedenle kadınların hem aile ile ilgili toplumsal rollerinin hem de eğitim hayatında cinsiyet eşitsizlikleri ile karşılaşmaları onların çalışma hayatında görülen sorunların ana temasını oluşturmaktadır.

2.4.2. İş Bulma Açısından Yaşanan Sorunlar

Kadınların çalışma hayatına girmelerinde doğal olarak ilk sorun iş bulma ve işe alınmadır. Zira erkek bireylere oranla kadınlar, daha dar ölçüde iş alanlarına sahiptirler ve daha sınırlı iş olanaklarını tercih etmektedirler. Kadınlara atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin de bu yönde etkili olması, kadınların kendilerine istedikleri düzeyde

ya da statüde iş bulmalarını zorlaştırmaktadır. Kadının istihdamını zorlaştıran sebepler hem iş ararken kendi sosyal hayatına yönelik sınırlılığa maruz kalması hem de işverenlerin kadınların medeni durumları ile ilgili yaklaşımları olabilmektedir. Bu bağlamda işverenlerin, kadın adaylara ön yargılı yaklaşımın çoğunlukla erkeklerin daha çok tercih edilmesi ile sonuçlanmaktadır (Akın Acuner, 2019: 37). Bu yönde belirginlik kazanan tutum ve davranışlar, kadınların iş bulmalarını zorlaştırmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020: 300). Kadınların istihdamında temel sorun aslında iş ilanları ile başlamaktadır çünkü iş ilanları sadece erkeklerin başvurabileceği koşuluyla yayınlanmaktadır. İşverenlerin şahsında insan kaynakları birimlerinin bu yöndeki yaklaşımı, cinsiyetçi ayrımcılığa bağlı gelişen bir sonuç olarak görülebilir.

Bu bağlamda cinsiyetçi ilanların iş nitelikleri ve kriterleri üzerinden açıklanması, işletmelerin kadınlara yönelik ön yargılı davranışlarının bir sonucu olduğunu göstermektedir. Bunun en önemli çıktısı, kadınların cinsiyete dayalı bir piyasaya maruz kalmalarıyla birlikte erkeklerin iyi bir statüye yerleştirilmiş olmalarıdır (Mahmutoğlu, 2017: 19; Umutlu ve Öztürk, 2020: 300). Bu nedenle cinsiyete dayalı bir piyasanın oluşması ve yaygınlaşması, işletmelerin görüşlerine bağlı olmaktadır. Erkeklerin yüksek statülü iş olanaklarına daha çok sahip olmalarının da yaygınlaşmasında bu konu öncelikli bir yere sahiptir.

Kadınların iş bulma fırsatına yönelik eşitsizlikler, ülkelerin istihdam algısına yönelik farklılaşmaktadır. Dünya Gençlik Raporu'nda, kadınların istihdam edilmesinde, cinsiyete yönelik eğitim ve iş bulma açısından problem yaşadıklarını gösteren bir sonuca ulaşmıştır. Cinsiyete bağlı eğitim nedenleri ve faktörleri çerçevesinde ele alınan konular ise özelde, kadınların eğitim durumlarının da etkili olduğunu göstermesi üzerinden açıklanabilmektedir. Enformel sektörde ve düşük ücretli çalışma kadınların daha çok yaşadıkları problem olabilmektedir (Durmaz, 2016: 44). Ayrıca bu durum, ülkelerde bölgesel olarak değişiklik gösteren bir konudur. Çünkü az gelişmiş ya da gelişmekte olan bir bölgede kadınların toplumsal rolleri, çok fazla sorun yaşamasına neden olabilmektedir. Bu bağlamda kadın üzerinde toplumsal rollerin etkisi ve yansımaları, iş bulma sırasında ayrımcı tutumların sergilenmesine etki eden bir faktördür.

2.4.3. Ücretlendirme Sırasında Yaşanan Eşitsizlik

Kadınların iş hayatına katılımları üzerinde tartışılan konulardan biri, ücretlendirmeye yönelik eşitsizliklerin yaşanmasıdır. Ücretin tamamının verilmemesi ya da asgari ücret limiti altında çalıştırma yaklaşımları ayrı birer sorunlar olarak görülebilmektedir. Oysa Türkiye Cumhuriyeti İş Kanunu'nun beşinci maddesi² ücretlerde cinsiyet ayrımcılığını yasaklamıştır (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 145). Ancak formel söz konusu düzenlemelere rağmen enformel birtakım girişimlerle kadınlara düşük ücret ya da belirlenmiş olan tutarların altında bir ödeme yapılması, doğrudan maaş üzerinden bu durum uygulanmasa da ödemenin bir kısmını işverenlerin kayıt dışı ödemesiyle sonuçlanabilmektedir.

Kadının öncelikli görevine ilişkin toplumsal rolün dayatılması, çalışma hayatında bu konunun ücretlendirmedeki eşitsizlik şekline göre bir sonuç doğurması anlamına gelmiştir. Diğer bir ifadeyle ücretlendirmede yaşanan eşitsizlik, kadının görevinin annelik olarak kabul edilmesinden kaynaklıdır. (Çelik Akar ve Şahingöz, 2018: 273). Kadın çalışanın ücret hesaplamasında özellikle de yapılan işe göre bu durumun meydana gelmesi, cinsiyet ayrımcılığının en önemli kaynağıdır. Daha hafif işlerde çalışma koşulları kadın için oluşturulduğunda, ücretlerin de bu şekilde belirlenmesi hususu, denk düşülen unsurlardan biri olarak kabul edilebilmektedir (Aydın Göktepe, 2011: 3; Özbucak Albar, 2019: 275).

2.4.4. Kariyerlerinin Engellenmesi Sorunu

Kariyer kavramı hem işyeri hem de çalışanlar açısından önemli bir sosyolojik gerçektir. Ancak bu kavramın dünya genelinde etkisi, çalışan kadın sayısında bir artışa neden olmuş ise de kadınların kariyer hayatlarının devam etmesinde aynı düzeyde belirleyici olamamıştır. Bunun tipik göstergesi, kadınların yönetici pozisyonlarına ulaşmasına rağmen onların üst düzey yönetimlerde yer almasının pek mümkün olmadığıdır. Çalışan kadınlar söz konusu bu engellere ve sorunlara maruz kaldıklarında, örgütsel bağlılıkları da aynı oranda azalma göstermektedir (Gül ve Beyşenova, 2018: 139-140). Bu bağlamda kadınların karşılaştıkları engellerin nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz. (Çınar, 2015: 49-57):

² Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

- Bireysel nedenler:
 - Rol üstlenmelerin birden fazla olması,
 - Bireysel açıdan yapılan tercihler ve algılar,
- Örgütsel nedenler: işyerinden
 - Örgüt kültürü,
 - Örgüt politikaları,
 - Örgüt bünyesinde geliştirilen rehberliklerin yetersiz olması,
 - Enformel yapıdaki iletişim ağlarına katılım sağlayamama,
- Toplumsal nedenler:
 - Mesleki ayrımlara maruz kalma,
 - Cinsiyetten kaynaklı yargılar.

Kadınların çalışma hayatına katılımlarını sınırlandıran yukarıda sözü edilen faktörlerin çeşitliliği kadınların çalışma hayatında ilerlemelerine engel olabilmektedir. Bu engellerden birisi örgütlerde genel olarak işe giriş, kariyer ortası, geç kariyer dönemi ve emeklilik şeklinde erkeklerden daha farklı tutumlar sergilenmesidir. Kadınların çoğunlukla kariyer evrelerini özel hayatlarından bağımsız bir şekilde ele alınmadığı bilinmektedir. Kadınlar için karma kariyer modellerinin geliştirilmesi de buna dayanılarak ön plana çıkarılmaktadır. Böylece kadın örgütlerde sadece çalışan birey olarak kabul edilmemekte, çocuklarıyla birlikte de değerlendirilmektedir. Bu ise kariyer engellerinin yaşanmasına ortam hazırlamaktadır (Uşen ve Güngör Delen, 2011: 138-139).

2.4.5. Cinsel Tacize Maruz Kalmaları

Taciz, bireylerin sahip oldukları özelliklerden kaynaklı olarak onların onuruna zarar veren, aşağılanmasına neden olan ve küçük düşürülmesine ortam hazırlayan davranışların tamamını belirtmektedir. Burada özel olarak söyleyecek olursak iş hayatında yaşanan bu türden sorunlarda kadınların ön plana çıktığı bilinmektedir. Bu nedenle fiziksel görünüme ve cinsel yönelimlere bağlı olarak lakap takmalara maruz kalınması, dinine ve inancına yönelik alayların yaşanması gibi temel durumlar, tacize ilişkin birer örneklerdir (Erikli, 2020: 46). Cinsel taciz mağdurlarının genel olarak kadın çalışanlar olması, cinsiyetinden dolayı çalışma ortamında kadınların sorun yaşamasına ortam hazırlamaktadır. Çalışma ortamında tacizin vücut hareketleri ya da sözlerle olması, kadınların dünya genelinde en sık karşılaştığı durumdur (Karaca, 2007: 24). Bu bağlamda kadınların çalışma hayatında sorun oluşturan faktörlerden biri

de cinsel taciz olaylarının yaşanmasıdır. Zira taciz, kadınların hem niteliklerini hem de kişiliklerini deforme ederek iş performansları ve kariyerleri üzerinde önemli bir etki yarattığını söyleyebiliriz (Bilgin ve Tuğan, 2021: 1478).

2.4.6. Mobbingin Yaşanması

Mobbing genel bağlamda tek bir kişiye ya da daha fazla kişiye uygulanan bilinçli bir baskıdır. Mobbing davranışlarında bulunanların düşmanca ve etik olmayan davranış sergilediklerinden bahsedilebilmektedir. Dolayısıyla davranışların her biri mobbing olarak da nitelendirilememektedir. Ancak kurum ölçütleri baz alındığında mobbing, yıldırma girişimlerinin temelini kabalığa, hakarete bağlı yaşandığını gösterebilmektedir. Bu bağlamda mobbing dört ayrı unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlar ise şu şekilde sıralanabilmektedir (Bilgin ve Tuğan, 2021: 1487-1488):

- Belirli süre boyunca sık bir şekilde yaşanan sistematik baskı,
- Hiyerarşik düzeyde üst konumdaki bireyler tarafından maruz kalınan güç dengesizliği,
- Kişinin kitlesel düzeyde mobbing durumuna maruz kalması halinde gelişen güç eşitsizlikleri,
- Kasıtlı olarak gerçekleştirilen saldırgan davranışların yaşanması, mobbingi yaşayan bireyin algısı ve hizmetleri.

Mobbing, çalışan bireylerin maruz kaldıkları önemli sorunlardan biridir. Mobbing uygulanan kişinin hem psikolojik hem de fiziksel sağlığında problem yaratan bu durum, genellikle kadınların yaşadığı bir sorundur. Kadınlar daha yaygın şekilde bu sorunu yaşayan grup olarak erkeklerden ayrılmaktadır. Mobbingi uygulayan bireyler, çalışanlar kapsamında pek çok oranda mesleki, sağlık ve güvenlik sorunlarını meydana getirebilmektedirler. Öncelikle çalışanın ruh sağlığının bozulmasıyla başlayan bu süreç, çalışma ortamında verimli bir iş sürecini oluşturamamaya devam etmektedir. Aynı şekilde mobbing durumuyla karşı karşıya kalan bireyin onurlu şekilde çalışma hakkının da zarar gördüğünden bahsedilebilmektedir. Kadınlar ise genel bağlamda yaygın ve düzenli bir şekilde bu psikolojik tacizlere maruz kalan asıl kişilerdir (Aşkın ve Aşkın, 2016: 255-256). Kadınların iş hayatına bağlı olarak cinsiyet ayrımcılığı, mobbing durumlarının sık şekilde yaşanmasına neden olan etkenlerle de ortaya koyulmaktadır (Şalvarcı Türel ve Dolmacı, 2013: 83).

2.4.7. Kayıt Dışı Çalışmalarda Yer Edinmeleri

Örgütler, çalışanları kayıt altına almanın getirdiği zorunluluktan kaçınmak amacıyla kayıt dışı çalışan şekline yönelebilmektedirler. Bunu da kısmi olarak gerçekleştiren örgütler, özellikle de kadın çalışan üzerinden bunu gerçekleştirme hedefindedirler. Örgütlerin genel bağlamda ücretleri eksik vermek için geliştirdikleri bu metodu uygulamak için yöneldikleri durum, kadın çalışanlardan yararlanmak şeklinde görülmektedir (Kayhan, 2005: 66-67). Bu nedenle kadınların kayıt dışı çalışma oranları erkeklerden daha fazladır (Küçük, 2015: 5).

İşgücü kaynağı olarak kadınların kayıt dışı çalışmalarda yer alması, çalışma hayatına atılmaları ile birlikte yaşadıkları sorunlardan biridir. Bu nedenle işgücü piyasasında yer alsalar da böyle bir soruna maruz kaldıkları bilinmektedir (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 146). Kadınların ekonomik gerekçelere yönelik tercih ettikleri çalışma şekli de bu yönde önemli bir faktördür. Diğer bir ifadeyle ise kadın çalışanların geçici bir iş algısı ortadan kaldırılmalıdır. Kısa dönemli çalışmaların sonucunda örgütlerin de kadın profilinde böyle bir algı geliştirmelerinin nedenleri arasında evlilik, ev sorumluluğu, toplumsal roller, çocuk bakımı gibi faktörler üzerinden kadınları değerlendirmeleridir. Ekonomik gerekçelere bağlı kalarak aile geçimine katkı sunma zorunluluğunun temel çıktısı, kadınların kayıt dışı ya da kısmi süreli işlerde çalışmalarının da normal görülmesi olarak yansımaktadır (Kaya 2009: 32).

2.5. Aile Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Toplum Algısında Çalışan Kadın Yaklaşımı

Kadınların toplum tarafından cinsiyet rollerine yönelik değerlendirildiği dikkate alındığında, özellikle de aile içerisindeki sorumlulukların fazla olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, toplumsal algıyla birlikte başlamaktadır. Kadınların çalışma hayatında aile bütçesine katkı sağlamalarının yanı sıra zamanlarının bir bölümünü, çocukları için de harcamaları zorunluluğu onların görece karşılaştıkları sorunlar arasında yer almaktadır (Gül ve diğerleri 2014: 169).

Toplumda cinsiyet rolleri gereğince kadınlar, kendilerine özgü olarak kabul edilen davranış kalıplarına göre yaşamaktadırlar. Zira bu roller, çocukluk döneminden itibaren bireyin hayatını etkileyen normlar tarafından belirlenmektedir. Kadınları ve erkekleri şekillendiren söz konusu rollerde toplumun genel bakış açısı göz önüne alındığında kadınlar için daha çok ev ve aile odaklı rollerin benimsenmesini

sağlamaktadır. Toplum tarafından kadınların ev işlerine ve çocuklarına odaklanmasını bu bağlamda değerlendirebiliriz. Buna karşılık erkeksi rollerin bir göstergesi olarak liderlik ve güçlü olma davranışı, erkeklerin daha çok ev dışında görevlendirilen birey olarak değerlendirildiği söylenebilir (Kızıldağ, 2018: 49). Dolayısıyla kadınların toplumsal cinsiyet rolü onların evde bulunmalarını gerektiren ya da ev ortamında çalışabilecekleri iş imkânlarından yararlanabilecekleri yönünde değerlendirilirken erkek cinsiyetinin de ev dışında çalışmasını meşru gören bir karakter sergilemektedir. Bu bağlamda cinsiyet rollerine uyumlu davranışlar toplum tarafından belirlenmiş olmaktadır. Cinsiyete uygun düşmeyen davranışlar söz konusu olduğunda birey toplum tarafından eleştirilmektedir. Türkiye’de her on kadından yedisi ücretsiz aile işçisi olarak hayatını sürdürmektedir. Kentsel alanda çalışan kadınların oranı ise %70’e yakın olarak gözükmektedir. Bu nedenle kadınların kırsal kesimlerde çalışma oranlarının az olmasının en büyük etkenleri, toplumdan kaynaklı kabul edilebilmektedir (Gül ve diğerleri, 2014: 172).

Aile hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar, kadınların çalışma hayatına girmesi ile birlikte etkisini belirgin düzeyde hissettirmiştir. Kadının ailede ve toplumda değişen rolü farklılaşsa da bu sorunlar etkisini hissettirmeye devam etmektedir. Kadınlar, hem evin ve ailenin ağır yüküne maruz kalmakta hem de sistemin ağır yükü altında ezilmektedir. Bu durumda kadınlara ‘emekçinin emekçisi’ tabirini kullanmak yerinde olacaktır. Çalışma hayatına katılma konusunda kadının karşılaştığı bir başka problem alanı onun analık, ev işleri ve çocuk bakımı konularında toplumsallaşmasıdır. Bu durum, ya kadının iş hayatını bırakmak zorunda kalması ya da işveren tarafından istenmeyen bir çalışan olarak görülmesiyle sonuçlanabilmektedir. Çalışma yaşamında kadının karşılaştığı söz konusu sorunlar; ücretsiz ev işçiliği, yarı zamanlı çalışma, tarım işçiliği, parça başına üretim gibi alanlarda istihdam edilmeleri ile çözümlenmeye çalışılmıştır (Erkek ve Karagöz, 2009: 1). Kadınların çalışma hayatında yer alışlarını gösteren faktörlerden yola çıkıldığında, cinsiyet rolleri ve aile hayatındaki iş yükümlülüklerinin etkisi olduğu ifade edilebilir.

Kadınların çalışma hayatını etkileyen faktörlerden söz edilecek olursa bunlardan eğitim düzeyi ile toplumların gelişmişliği arasında bir ilişki kurmak mümkündür. Buna göre toplumsal rollerin değişmesinde eğitim düzeyi belirleyici olabilmektedir. Örneğin bir dönem sadece kadın mesleği olarak kabul edilen hemşirelik mesleği eğitim yoluyla aynı zamanda erkek cinsiyeti içinde geçerli meslek olarak kabul görmektedir. Toplum

tarafından belirlenen roller, kurallar kadınlık ve erillik cinsiyet ayrımcılığının yaşanmasına neden olan bir faktörler olduğunda kadın çalışanların aile ortamı dışında ya da içinde çalışma koşullarıyla sınırlandırılması sorununu ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, erkek egemen kültürlere dayanan toplumlarda ayrımcılığın cinsiyet rollerine bağlı olarak yaşanması, kadınların eğitim olanaklarından daha az yararlanması gibi birçok sosyal cinsiyetçi soruna işaret olarak görülebilir.

2.5.1. Çalışan Kadınların Aile İçi Yaşadıkları Sorunlar

Çalışma hayatı ve aile ortamı, hem kadınları hem de erkekleri günlük hayatlarında etkileyen ve sorumluluk almalarını gerektiren sosyal hayat alanlarıdır. Hem çalışma hem de aile ortamında önemli rolleri üstlenen cinsiyetlerden özellikle kadınlar, aile ortamında daha çok sorumluluk yüklenen taraf olmaları nedeniyle daha fazla sorunlarla yüzleşmek durumunda kalabilmektedirler. Aynı şekilde kadınlar iş hayatında da yükledikleri sorumluluklar çalışma ortamında yöneltile talepler nedeniyle karmaşık sorunlarla da karşılaşabilmektedirler. Kadınların iş ve aile içinde denge kurma çabası onların aynı zamanda bir dizi rol çatışmasına maruz kalmasını sağlamaktadır. Dengenin kurulamadığı durumlarda kadının hem aile içinde hem de çalışma hayatında sosyal bir çatışmanın içinde yer almasını kaçınılmaz hale getirmektedir (Karacan, 2011: 34-37). Dolayısıyla kadınların çalışma hayatında yaşayabilecekleri sorunlardan biri, dengenin kurulamamasına yönelik bir problemin ortaya çıkmasıdır.

Aile ortamından kaynaklı yaşanabilecek sorunlar, kadınların iş-aile çatışmasını yaşamasına ortam hazırlamaktadır. İş-aile çatışmasında etkili olan faktörler genel bağlamda üç ayrı kategoride ele alınabilmektedir. Bunlardan ilki kişisel özelliklerden kaynaklı sorunlar olmaktadır. Kadınların genellikle cinsiyet rollerinden kaynaklı olarak toplumsal baskının sonucunda, aile ortamında yükledikleri sorumlulukların daha fazla olduğu ifade edilebilir. Aynı şekilde kadınların bu tür durumlarda hassas olmalarının bir sonucu olarak da kişilikleri iş-aile çatışma düzeyini önemli ölçüde etkilemektedir. Bir diğer problem işin yükümlülüklerinin fazla olması nedeniyle kadının aile yükümlüklerini yerine getiremediğine yönelik tutumdur. Bu bağlamda kadınların aileyle ilişkilerine yansıyan iş ile ilgili yaşadıkları sorunlara çalışma saatlerinin fazla olması, düzensiz olması, yöneticilerin genel olarak tavır ve tutumları, işin sağladığı gelir oranının düşüklüğü gibi faktörler eklenebilir. Aynı şekilde aile içi çatışmaya neden olan faktörleri, evlilikten yeterli düzeyde tatmin olamama, çocuk

bakımında sorun yaşama, ailede yaşlı ebeveyn olması gibi sorunlara dayandırabiliriz. Kadınların çalışma ortamından kaynaklı aile içi çatışma ve aile içi çatışmadan kaynaklı iş hayatı ile ilgili sorunları, karşılıklı etki tepki bağlamında değerlendirebiliriz.

2.5.1.1. Ev Ortamında Görevlere Yönelik Sorunlar

Kadınların evdeki sorumlulukları çalışma hayatları üzerinde önemli bir etki bırakan unsurlardan biridir. İş-aile dengesini kurmada yaşadıkları sorunlar hem ev ortamına hem de çalışma hayatlarına sorun yaratabilmektedir. Kadınların ev ortamında sorumlulukları genel bağlamda işten gelen kadınların ikinci bir mesailerinin de evde başlamasıyla birlikte etkisini göstermektedir. Kadınların aile ile ilgili öne çıkan sorumlulukları ataerkil toplumlarda genel olarak çalışan kadınlar bağlamında onların daha derin problemlerle yüzleşmelerine neden olabilmektedir. Bu durumun tipik örneği kadınların sorumluluklarının ev ortamında da erkek cinsiyetine oranla daha yüksek düzeyde onlardan beklentilerden kaynaklanmaktadır (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 141-148). Söz konusu kadından yüksek beklenti toplumsal modernleşme söylemlerine rağmen beklenen değişikliği sağlayamamıştır. Bu nedenle ev ortamında sorunların çözülmesinde sorumlulukların görece kadına yüklenmesi onun daha fazla sorumluluk ve risk almasına neden olabilmektedir.

Kadınların aile görevlerindeki sorumluluklarının ağırlığı, onların iş hayatına katılmalarında ya da sürdürmelerinde bir dizi sorunları beraberinde getirebilmektedir. Örneğin, kadınların görevleri arasında bulunan çocuk yetiştirme ve mutfak görevlerinin yerine getirilmesi gibi faaliyetler, kadınların kariyer kazanmalarını ve kariyerlerini korumalarını zorlaştırabilmektedir (Aytaç, 2001: 57). Bu bağlamda kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları sorunları aile içi sorumluluklarının genişliği üzerinden değerlendirmek mümkündür.

2.5.1.2. Çocuk Bakımına İlişkin Sorunlar

Çocuğun sosyal bir varlık olmasındaki süreçte aile eğitimlerinin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bu durum, hayat boyu devam eden bir süreçtir. Ancak küçük yaşlardaki çocuklar, anne sevgisine ve bakımına daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar. Bu bağlamda annenin çocuk için önemi, hem bakımı hem de eğitimi için dikkate alınabilecek özellikler olarak kabul edilebilir (Erkal, 1978: 11-16). Aynı zamanda erkeklerin de sorumluluklarını bu yönde geliştirmeleri beklenebilir. Hatta kadınların çalışma hayatına atılmaları ile birlikte bu durum önemli bir sosyolojik konu başlığı

olarak ele alınmaktadır. Kağıtçıbaşı (1986: 498) çalışmasında erkeklerin de çocuk bakımlarını üstlenmeleri yönündeki değerlendirmesi, kadınların çalışma hayatına atılmaları ile birlikte önemli bir konu olarak dikkate alınmıştır. Buna göre erkeklerden de çocuk bakımında rol üstlenmesi ve kadına yardımcı olması beklenmektedir. Özellikle çocukların bakımlarında üstlenecekleri roller, parka götürme, eğitimlerine ve gelişimlerin destek olma, aile içerisindeki rolleri benimsemelerinin önemli olduğunu göstermektedir.

2.5.1.3. Çoklu Rol Üstlenmeye Yönelik Sorunlar

Çoklu rol kavramı, sorumlulukların birden fazla olması kapsamında bireylerde psikolojik etkileri fazla oranda yansıtabilecek unsurdur. Çoklu rol kavramı farklı amaçlara yönelik ifade edilebilmektedir. Örneğin çalışan kadınlar için çoklu rol, sağlık ve psikolojik iyi hal ile açıklanabilecek sonuç doğurmaktadır. Çünkü çoklu rolün oluşmasına etki eden unsurlar, ev ve iş rollerinin yarattığı sorumlulukları belirtmektedir. Sorumlulukları fazla olan kadınların psikolojik açıdan yaşadıkları sorunlar, çoklu rol üstlenmekten kaynaklı olabilmektedir. Örneğin ev ortamında hem çocuklarla ilgilenmenin hem de evin gereksinimi açısından iş yükümlülüklerini yerine getirmenin sonuçları, çoklu role ilişkin sorumluluklar olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda çoklu rol üstlenme durumu, bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller şeklinde ifade edilebilmektedir. Bu nedenle de çoklu rol üstlenme, cam tavan engelleri içerisinde yer alıp, çözümlenmesinin de hem bireye hem de aile içine yönelik olabileceğini göstermektedir (Öztürk, 2017: 11; Gezegen Ünlü, 2019: 59). Kadınların çoklu rol bakımından sorumlulukları, iş hayatlarını doğrudan etkilemektedir. Kadınların ev ve iş ortamı içindeki çoklu rolün en büyük sorunlarından biri, çatışma ortamının yaşanmasından kaynaklıdır. Kadınların gereksinimi üstlenmeye çalıştıkları dönemlerde zorluk yaşadığı bilinmektedir. Diğer yandan çalışma ortamında kadınların kariyer geliştirme sürecinde bu sorumluluklar, ciddi sorun yaratabilecek etkileriyle mevcuttur. Kadınların bir anlamda çoklu rol üstlenmesi, 'süper kadın olma' gerekliliği şeklinde yansımaktadır. Bu durum da genel olarak problemleri artıran faktörler arasında yer almaktadır (Akın Acuner, 2019: 37). Süper kadın olma ideali, kadınların çoklu rollerinin bir sonucu olarak gelişme göstermektedir. Bu amaçla kadın, bütün rollerde en iyi olmayı istemektedir. Süper kadın olma yaklaşımının ise sonuçları çalışma hayatında problem oluşturabilecek bir etki doğurmaktadır. Çünkü çoklu rol ve bu rol sorumluluklarının fazla olması, kadınların çalışma hayatında etkin bir verim

elde etmelerini önleyebilmektedir. Süper kadın olma ideali ve çoklu rol sorumluluklarında özellikle de süper anne olma ideali arasındaki ilişki de önemlidir. Kadınların bu amaçla iş hayatında kariyer yapmalarına yönelik sorun yaratan bir unsur olarak süper anne sendromu, kadınların iş ve ev hayatlarında önemli sonuçlar doğurabilmektedir (Gündüz, 2017: 78; Uğuz Arsu, 2020: 20). Buna göre süper anne ideali, rol sorumluluklarının fazla olmasına dayalı yaşanan bir problemdir.

Kadınların psikolojik sağlıkları üzerinde önemli bir faktör olarak çoklu rol üstlenme, daha çok yıpranmalarına ve sağlık problemlerini yaşamalarına neden olabilmektedir. Aile içindeki roller ve çalıştığı yer açısından kendisine yüklenen sorumluluklar da rol çatışması yaşamalarına ortam hazırlayabilmektedir. Aynı şekilde kadınların sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilecek sonuçlar yaratan bu gelişmeler, çoklu rol üstlenmedeki sorumluluk düzeyiyle ilgili etki yaratmaktadır (Gezegen Ünlü, 2019: 59-60). Çoklu rol üstlenme sorunu, kadınların annelik rolü ve statülerinden, doğum iznini almalarından, çocuk bakımını gerçekleştirmelerinden doğan yükümlülüklerinin, çalışma ortamındaki verimine neden olma ihtimaline dayalı yaşanmaktadır. İşletmelerin kadın çalışanlara yönelik bu tür değerlendirme yapması, çalışma hayatında kadınların yer almalarını önleyen bir sorun yaratmaktadır (Pur, 1993: 74-75).

2.5.2. Çalışan Kadınların Toplum Algısında Yaşadıkları Sorunlar

Kadınların formel iş ve meslekler yerine enformel işlerde çalışmaya yatkınlıkları onların toplum tarafından böyle algılanmasını artıran özelliklerden biri olarak kabul edilebilir. Toplumun kadına yüklediği sorumluluklarla da bağlantılı olarak bu problem, kadın emeğinin değersizleşmesi, kaynaklara erişimin zorlaşması gibi sorunların oluşumuna etki edebilmektedir (Yalçın, 2015: 50). Bunun yanı sıra kadınların çalışma hayatında yaşadığı bir başka sorun, kadınların erkeklere göre daha az yönetici olmaları ile sonuçlanmaktadır.

Toplumsal algı kaynaklı olarak çalışan kadınların yaşadıkları temel sorunlar, modern ve geleneksel toplum açısından ele alındığında modern toplum kadının hem işgücü kaynağı hem de ailede sorumlulukları öne çıkan bir varlık olarak değerlendirmektedir. Geleneksel toplum ise çalışan kadını yadsıyan hoş karşılamayan bir durum sergilemektedir. Yani kadınların sadece aile içi ortamda sorumluluklarını kabul eden bir karakter sergilemektedir. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatlarına olan bakış, modern toplumdaki geleneksel topluma radikal bir biçimde farklılık

göstermektedir. Kadınların hem iş hem de aile rollerini aynı anda üstlenmesini ön gören toplum algısı çalışan kadınların farklı rolü üstlenmeleriyle birlikte başlamaktadır.

2.6. Çalışan Kadınların Yaşadıkları Çatışmalar

Kadınların çalışma hayatına atıldığı modern dönemle birlikte onların yaşadıkları sorunlar etkisini göstermeye başlamıştır. Bu durumun en belirgin göstergesi iş ve evdeki rollerin, kadınlar için farklı çatışma ve gerilim alanları yaratmasıyla birlikte açığa çıkmasıdır. Bunlar;

- Zaman baskısından kaynaklı gerilim,
- Çatışan rollere bağlı gerilim,
- Çalışma ve ev ortamında farklı davranışların istenmesine dayalı gerilim olarak üç başlık altında sıralanabilir (Aytaç, 2001: 50).

Genellikle yukarıda sözü edilen gerilimler nedeniyle kadınlar hem istihdam edilmelerinde hem de çalışma hayatında yükselme ve kariyer yapmada sorun yaşayabilmektedirler. Çalışanların iş ve aile yaşamlarından doğan roller, kimi zaman problemlerin kimi zaman da rol çatışmasının artmasına zemin hazırlayabilmektedir. Roller arasındaki çatışma bu bağlamda özellikle ev hayatında daha belirgin olarak görülebilir durumdadır. Bunun nedeni ise kadınların rol sayılarının erkek cinsiyetine göre daha fazla olması olarak görülebilir (Özgüven, 1998: 35; Aytaç, 2001: 51).

3. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde, çalışan kadınların iş ve aile hayatında karşılaştıkları sorunların incelenmesi amacıyla Tokat Erbaa örneği üzerinde yapılan anket sonuçlarının değerlendirilmesi yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkılarak kadınların genel özellikleri, çalışma durumları, çalışma ve aile hayatlarına yönelik durumlar; hem bazı basit yüzde hem de çapraz tabloların analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.1. Araştırmaya Katılan Kadınların Genel Özellikleri

Bu başlık altında araştırmaya katılan çalışan kadınların yaş, medeni durum, sahip oldukları çocuk sayısı ve eğitim durumları gibi bazı demografik özellikleri üzerinde durulmaktadır.

3.1.1. Yaş

Yaş, kişilerin toplumdaki konumlarını belirleyen ve buna göre birtakım rollerin oluşmasını sağlayan önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre; 0-17 yaş arası ergen, 18-65 arası genç, 66-79 orta yaş, 80-99 ise yaşlı kategorisinde ele alınmıştır (İleri Haber, 2017). Örneklem grubuna dâhil edilen kadınların yaş dağılımları tabloda görülmektedir.

Tablo 3.1: Çalışan kadınların yaş aralıklarına göre dağılımı

Yaş	S	%
18-25	23	15,3
26-30	20	13,3
31-35	37	24,7
36-40	30	20,0
41 +	40	26,7
Toplam	150	100,0

Araştırma örneklemini oluşturan kadınlar yaş bakımından incelendiğinde; %15,3'nün 18-25 yaş arası, %13,3'ün de 26-30 yaş arasında olduğu görülmektedir. Aynı şekilde örnekleme dahil olan kadınların %24,7'si 31-35 yaş arası, %20'si 36-40 yaş aralığında bulunmaktadır. %26,7'si 41 ve yukarı yaşlarda olduğu gözükmektedir. Verilerin bütününe bakıldığında kadınların çoğunun genç yaşta oldukları anlaşılmaktadır. Çalışan kadınların yaşları özellikle de kadınların okuma oranlarında yaşanan artışlar da dikkate alındığında önemli bir etki yarattığı kabul edilebilmektedir.

Bu doğrultuda genç çalışan sayısının Tokat/Erbaa için de geçerli bir sonuca sahip olduğu kabul edilebilir.

3.1.2. Medeni Durum

Aile ve çalışma hayatı bireylere eşit derecede sorumluluk yüklese de, bazı özel durum ve şartlar bu sorumlulukları farklılaştırmaktadır. Bireysel ve toplumsal birtakım rollerin yerine getirilmesi, medeni durum değişkenine göre belirlenmektedir. Örneğin annelik ve çocuk bakımı medeni durumu ön plana çıkarmaktadır. Örneklem grubunun, medeni durum dağılımları aşağıda sunulan tablodaki gibi gerçekleşmektedir.

Tablo 3.2: Çalışan kadınların medeni durumlarına göre dağılımı

Medeni durum	S	%
Evli	98	65,3
Bekar	52	34,7
Toplam	150	100,0

Tokat/Erbaa'da çalışan kadınların medeni durumlarına baktığımız zaman evlilerin en yüksek oranda olduğu görülmektedir. %65,3 oranında evli çalışan varken, %34,7 oranında bekâr çalışan mevcuttur. Bununla birlikte iş ve aile hayatı için de önemli bir sonuç taşıdığı kabul edilebilmektedir.

3.1.3. Çocuk Sayısı

Çalışma hayatında yer alan kadınların çocuk sayıları, birçok sosyolojik faktöre göre değişebilmektedir. Örneğin bunlardan birinin, kadınların çalıştıkları şirket değerlendirmeleri ve ayrıcalıklarına bağlı olduğunu söyleyebiliriz. Aynı şekilde ev işlerinin genellikle kadınlar tarafından yapılmasını da bu bağlamda değerlendirebiliriz. Türkiye İstatistik Kurumu (2022) verilerine göre; evdeki işlerden genel olarak sorumlu kişilerin %94,4'ünün kadın olduklarını göstermektedir. Ayrıca evli ve 0-6 yaş arası çocuğa sahip olmanın kadınların işgücüne katılımlarını azalttığı görülmektedir (Tunalı, 2004; Çakır, 2008: 31).

TÜİK (2020) verilerine göre; hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı, 2014 yılında %59,8 iken 2020 yılında %56,8 olduğu görülmektedir. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde; 2020 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranının %25,2, erkeklerin istihdam oranının ise %85,5 olduğu görülmektedir. Aynı zamanda eğitim düzeyi çocuk sahibi olmada önemli bir rol oynamaktadır. Zira araştırma bulgularına

göre araştırmada yer alan kadınlar içinden eğitim düzeyi düşük olanların, eğitim düzeyi yüksek olanlardan daha fazla oranda çocuk sahibi olduğu görölmektedir. Buradan hareketle, eğitim düzeyi yükseldikçe, kadınların çocuk sahibi olma oranında bir düşüşün yaşandığı söylenebilir (H. Çaha, Aydın, Ö. Çaha, 2014: 57-58). Çalışan kadınların çocuk sayısına göre dağılımı tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.3: Çalışan kadınların çocuk sayısına göre dağılımı

Çocuk Sayısı	S	%
0	50	33,3
1-2	78	52,0
3-4	22	14,7
Toplam	150	100,0

Ankete katılan kadınlara çocuk sayısı sorulduğunda %33,3'ü 0 yani çocuksuz, %52'si 1-2 çocuk, %14,7'si 3-4 çocuklu olduğu görölmektedir. Dolayısıyla çalışan kadınların çoğu çocuksuz ya da 1-2 çocukludur. Bu verilere baktığımızda çalışan kadınların iş hayatında yer almalarından dolayı daha az çocuk sayısına sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla çocuk bakımına dayanılarak söz konusu çocuk sayısının da az olması normal bir sonuç olarak görülebilmektedir.

3.1.4. Eğitim Durumu

Eğitim, üretken ve kaliteli yaşamın önkoşulu olmanın yanı sıra hem toplumsal hem de bireysel değişimin aracı olarak, toplumsal gruplar ve cinsiyetler arasındaki eşitsizlikleri en aza indirebilecek bir anahtardır. Kadınların toplumsal hayatta etkin rol üstlenmelerinde eğitim imkânlarından ve fırsatlarından eşit bir şekilde yararlanmaları önemlidir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2022: 21).

21. yüzyılın “bilgi çağı” olması, eğitim-öğretim ve bilgilenmenin önemini ortaya koyması bakımından anlamlıdır. Bu dönemde toplumların ve devletlerin gücü, askeri ve ekonomik olmaktan çok, sahip olunan bilgi gücüyle sıralamaya tabi tutulmaktadır. Bireyler ve toplumların gelişmelerini sağlayabilme ve gelişmişliğini koruyabilmesi için, yeni bilgileri nasıl oluşturacaklarını düşünmekte ve bu konuda projeler geliştirmektedirler. Bilginin bu derece değerli olması, insanlara sağlamış olduğu kolaylıklardan da anlaşılmaktadır (Cengiz, 2000: 97). Çalışan kadınların meslek edinmesinde ve rollerin yerine getirilmesinde, eğitim düzeyinin önemli bir etkiye sahip olduğu gerçeğinden hareketle, eğitim durumu ile ilgili dağılımın tabloda verilmesi uygun görölmüştür.

Tablo 3.4: Çalışan kadınların eğitim durumlarına göre dağılımı

Eğitim durumunuz	S	%
İlkokul ve ortaokul	11	7,3
Lise	42	28,0
Ön lisans ve lisans	87	58,0
Yüksek lisans/Doktora	10	6,7
Toplam	150	100,0

Katılımcıların eğitim düzeyine baktığımızda %7,3'ü ilkokul ve ortaokul, %28'i lise, %58'i ön lisans ve lisans, %6,7'si yüksek lisans/doktora mezunlarından oluşmaktadır. Tablo 3.4'te çalışan kadınların çoğunluğunun ön lisans ve lisans mezunu olduğu görülmektedir. Çalışan kadınlar arasında çoğunluğun ön lisans ve lisans mezunu olması, eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların çalışma hayatına katılımlarının arttığını göstermektedir.

Türkiye'de eğitim düzeyi bağlamında (TİSK); 2008 tarihli istihdamdaki kadın işgücününün 2022 yılı Tokat/Erbaa örneği verileri ile karşılaştırıldığında kadın çalışanların Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Türkiye'de söz konusu verilerde ifade edilen ilkokul ve ortaokul mezunu çalışan kadın oranı toplam %60 iken, Tokat/Erbaa örneğinde bu oran %7, 3 olarak gözükmemektedir. Aynı şekilde, Türkiye'de çalışan kadınların lise eğitilmiş olanları %10 iken, Tokat/Erbaa örneğinde bu durum %28 oranla yüksek düzeydedir. Çalışan kadınların Türkiye ortalaması üniversite mezunu bağlamında %8 iken, Tokat/Erbaa örneğinde %58 oranında görülmektedir. Buna göre kadınların işgücüne katılımlarını belirleyen faktörlerden biri olan eğitim düzeyinin arttıkça kadınların daha fazla işgücü piyasasında yer aldıkları gerçeği Tokat/Erbaa örneğinde açıkça görülmektedir (Tunalı, 2004; Çakır, 2008: 31).

3.1.5. Gelir Düzeyi

Sosyal yaşamın temel dinamiklerinden biri olan ekonomik gelir, güç tüm toplumlarda toplumsal tabaka ve sınıfların belirlenmesinde temel belirleyici kriter olmaktadır. Şüphesiz, kadın açısından ekonomik durum aile ve çalışma hayatı ile etkileşim halindedir. Bu etkileşim, birinin diğeri üzerindeki egemenliği değil, birbirleriyle olan ilişkilerindeki karşılıklı etkinin niteliğine bağlıdır. Bu çerçevede, bireylerin tutum ve davranışlarında ekonomik gücün belirleyici bir faktör olduğu düşünüldüğünden tabloda oluşturulmuştur.

Tablo 3.5: Çalışan kadınların aylık kazançlarına göre dağılımı

Aylık kazanç	S	%
0-4250 TL	55	36,7
4251-6750 TL	48	32,0
6751-9250 TL	47	31,3
Toplam	150	100,0

Ankete katılan kadınlara aylık kazançları sorulduğunda, %36,7'si 0-4250 TL, %32'si 4251-6750 TL, %31,3'ü 6751-9250 TL arasında maaş aldıkları görülmektedir. Buna göre çalışan kadınların aylık kazançları eğitim düzeyi ve mesleğe göre farklılık göstermektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (2021a) verilerine göre, en yüksek gelire sahip olan hane halkının fertlerinin gelirlerinde artışlar yaşanırken en düşük gelire sahip olan hane halkının fertlerinin gelirlerinde azalmalar görülmektedir. Ancak genel olarak zamanla artışın yaşandığı, 2011 yılında yıllık ortalama hane halkı gelirinin 24.343'den 69.349'a yükseldiği ifade edilebilmektedir. Aylık kazançlarda yaşanan artışlar, Tokat/Erbaa için de fazla olduğu, bu nedenle çalışma nedenleri arasında özellikle de gelir düzeyinin önemli bir faktör olabileceği görülmektedir. Bu durum genel olarak kamu çalışanları için bölgesel olarak aynı sonuçları vereceği, özel çalışma alanlarında ise değişiklik gösterebileceği üzerinden de yorumlanabilmektedir. Buna göre gelir düzeyi ile çalışılan sektör arasında bir bağlantının olabileceği, yüksek gelir oranlarının ise çalışılan yere göre ya da iş yükümlülüğüne göre değişiklik göstereceği kabul edilebilmektedir. Tokat/Erbaa çalışan grubu üzerinden bu durum, gelir oranları arttıkça o kategoride çalışanların sayılarının azaldığını göstermektedir. Böylece aylık kazanç ve bu kazancın çalışma alanlarına yönelik farklılaşmalar gösterdiği, genel olarak bölgesel düzeyde yapılan bir çıkarım olmuştur.

3.2. Araştırmaya Katılan Kadınların Çalışma Alanlarının Biçim ve İçerikleri

Günümüzde kentleşme, sanayileşme gibi sosyal süreçler giderek daha çok sayıda kadının ücretli bir işte çalışmasını da beraberinde getirmektedir. Kadınlar üretken faaliyetlerin birçok çeşidini yürütmekte ve kalkınmaya katkıda bulunmaktadır. Ancak kadınların ücretli işlerde çalışmaları dahi ücretsiz işlerin büyük kısmına da üstlenmiş olmaları erkeklere göre ülkenin işgücü kaynağı içinde görece geri planda kalmalarına, ikincil statüde yer almalarına yol açabilmektedir (Gönüllü ve İçli, 2001: 88). Bu başlık altında araştırmaya katılan çalışan kadınların çalışılan sektörler, çalışma süresi, çalışma şekli, çalışma nedenleri, çalışılan işten memnuniyet düzeyi, kadının

öncelik sırası incelenmiştir. Konu kapsamında yapılmış çalışmalar dikkate alınarak yorumlar geliştirilmiştir. Dolayısıyla araştırma sonuçlarından elde edilen tablolar ile bu konuda yapılmış benzer nitelikteki araştırma sonuçlarının karşılaştırılması sağlanmıştır.

3.2.1. Çalışılan Sektörler

Kadınların çalışma hayatında şirket tercihlerinin önemli bir yere sahip olduğu ifade edilebilmektedir. Özel sektörlerde kadınlara tanınan hakların ve ayrıcalıkların az olması, yoğun çalışma ortamının bulunması gibi sorunlar, çalışılan sektörler üzerinde belirleyici bir sonuç yaratmaktadır. Kamu sektörü, çalışanların haklarının hukuki süreçlerle özel sektör düzenlemesinden farklı biçimde gerçekleştirdiği özgün bir sistemdir. Çalışma saatlerinin belirli olması, yoğun çalışmanın çok yaygın olmaması gibi temel nedenler, özel sektörlerden ziyade kamu sektörlerinde kadınların daha çok çalışmalarına neden olabilmektedir. Haklarını koruma ve aile ortamı sorumluluklarını, kamu sektörünü daha ön planda tutması araştırma kapsamında elde edilen sonuçları doğrular niteliktedir.

Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların kamu sektöründe çalışma olanağı da artmaktadır. Zira kamu sektöründe yer almak diplomaya bağlı olup birçok pozisyona diploma üzerinden yerleştirme yapılmaktadır. Oysa özel sektörde diplomadan çok, kişisel beceri ön plana çıkmaktadır. (H. Çaha, Aydın, Ö. Çaha, 2014: 119).

Tablo 3.6: Çalışan kadınların hangi sektörde çalıştıklarına göre dağılımı

Sektörler	S	%
Kamu sektörü	85	56,7
Özel sektör	65	43,3
Toplam	150	100,0

Ankete katılan kadınlara hangi sektörde çalıştıkları sorulduğunda, %56,7'si kamu sektörü, %43,3'ü özel sektörde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ankete katılan kadınların genellikle kamu sektöründe yoğunlaştıklarını görmekteyiz. Kadınlar daha çok kamu sektöründe çalışmayı tercih etmektedirler. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda Tokat/Erbaa bölgesinde, kamu sektörünü tercih eden kadın çalışanların daha fazla olduğu görülmektedir. Ancak özel sektör çalışanlarının da yaygın olması, çalışma ve aile hayatında daha belirgin sonuçların alınmasına etki göstereceği için önemli bir sonuç doğurduğu belirtilebilir. Özel ve kamu sektörlerinde çalışmanın

etkileri, hem iş yükümlülükleri etkileri ve hem de kapsamaları üzerinde farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Türkiye’de özellikle de sektör dağılımlarında, bölgesel özelliklerin ön plana çıktığını, 1990 yılından sonra kır-kent dengesizliğinde önemli birer sorun olan sektörel iş dağılımı, hem sektörler hem de çalışan kadınlar açısından bir dizi farklılaşmalar ortaya çıkarmıştır. Tokat/Erbaa’da çalışanlar arasında özel sektör çalışanların yanı sıra kamu çalışan oranındaki artışlar da bu kapsamda görülebilir.

3.2.2. Çalışma Süresi

Çalışma yoğunluğu, günümüzün koşulları dikkate alındığında farklı şekillerde yapılan çalışmalara ortam hazırlamıştır. Buna göre özellikle de uzun süreli, kısa süreli, part time, evden çalışma gibi uygulamalar, insanların tercihlerini yönlendiren uygulamalar olmaktadır. Uzun süreli çalışma şekli ve bu yönde çalışmanın korunması, sorumlulukları çalışma ortamı dışında olan bireyler için çok fazla denk düşülen çalışma biçimi olmayabilmektedir. Kısa süreli çalışma ise belirli koşullar altında bir sürece bağlı iş görme edimini ifade etmektedir. Örneğin kısa süreli çalışmalarda genel olarak kadınların doğum ve gebelik gibi durumlarında iş sözleşmesinin askıya alınabildiği bir çalışma şekli olduğu görülmektedir. Bunun bir sonucu olarak da çalışma süresi ve yılı arasında kurulan ilişki, kadınların rahat şekilde çalışmalarına katkı sunabilecek olan uzaktan çalışmanın ya da part time çalışmanın da daha kısa olmasına dayanılarak gerçekleştirildiği bir çalışma özelliği olabilmektedir. Evden çalışma şeklinin genel olarak Covid-19 pandemi dönemi ile önemi artan bir çalışma biçimi olduğu kabul edilmekle birlikte, günümüzde öne çıkan çalışma şeklini yansıttığı kabul edilebilmektedir (Mutlu, 2013: 29-30; Kayalı Çetinkaya, 2014; Özçelik, 2021: 221-222). Çalışma yılı ve çalışma süresi arasında kurulan ilişkiden yola çıkılarak elde edilen sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.7: Çalışan kadınların çalışma sürelerine göre dağılımı

Çalışma süresi	S	%
1 yıldan az	20	13,3
1-5 Yıl	44	29,3
6-10 Yıl	33	22,0
11-15 Yıl	24	16,0
15 +	29	19,3
Toplam	150	100,0

Ankete katılan kadınlara kaç yıldır çalıştıkları sorulduğunda, %13,3’ü 1 yıldan az, %29,3’ü 1-5 yıl, %22’si 6-10 yıl, %16’si 11-15 yıl, son olarak da %19,3’ü 15 ve

üzeri yıl çalıştıklarını belirtmişlerdir. Genel olarak baktığımızda Tokat/Erbaa'da çalışan kadınların çoğu kısa bir zaman çalışma hayatında bulunmakla birlikte çalışma yılı arttıkça çalışan kadın sayısının da azaldığı görülmektedir. Birçok çalışan kadının çalışma hayatında uzun bir süre kalamama nedeni ise evlenme, hamilelik, çocuk sahibi olma durumlarına bağlı olarak çalışma hayatından ayrılmalarıdır.

3.2.3. Çalışma Şekli

Çalışma şekilleri, işin niteliğine ve günün koşullarına bağlı olarak farklı şekillerde gerçekleştirilen imkânları kapsamaktadır. Söz konusu imkânlar çalışanların iş karşılıklarının aynı ya da nakdi karşılanması anlamında değerlendirilebilir. Bu bağlamda, nakdi-ücret karşılığında çalışma, bir kimsenin bir işte çalışması karşılığında aldığı parayı ifade etmektedir. Böylece maaşlı çalışma ile kendi işyerinde çalışma farklı bir özelliğe sahiptir. Buna göre bireyin kendi işyerinde çalışması ile bir yere bağlı olarak çalışması arasındaki farklılık, işin çeşidine göre insanların sosyal hayatlarını da aynı oranda etkileyen bir fonksiyona sahiptir. Parça başına ücret alanların sabit maaş alanlardan farkları, iş sürecinin tamamlanması ile birlikte bireyin sosyal hayatına dönebileceği bir çalışma durumu olabileceği için farklı sonuçlar doğurmaktadır. Aynı zamanda haftalık çalışma şekli de, ücretlerin farklı bir şekilde hesaplandığı bir çalışma olarak önem kazanmaktadır (Ergül, 2006: 92-95; Coşkun ve Dulkadiroğlu, 2009: 73-78; Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 249-255). Bunun sonucu olarak çalışma şekilleri, bireyin maaşlı olarak bir yere bağlı çalışmasına veya kendi işyerinde çalışma durumları gibi kriterlere bağlı olarak farklılaşmaktadır. Çalışan kadınların çalışma şekline göre dağılımı tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3.8: Çalışan kadınların çalışma şekline göre dağılımı

Çalışma şekli	S	%
Maaşlı	137	91,3
Kendi işyeri	13	8,7
Toplam	150	100,0

Tokat/Erbaa'da çalışan kadınların çalışma şekline göre dağılımına baktığımızda, %91,3'ünün maaşlı çalışan olduğu, %8,7'sinin de kendi işyerinde çalışan olduğu görülmektedir. Genel olarak baktığımızda çalışan kadınların çoğu maaşlı çalışmaktadır. Türkiye'de kadın girişimcilerin sayısal artışı bölgesel olarak değişim gösterse de, işgücüne katılım ya da girişimcilik faaliyetleri sonucunda Tokat/Erbaa'da

potansiyel etkinin var olduğunu, gelişen ekonomi için de kadınların stratejik bir öneme sahip olduğunu görülmektedir. Zira Soysal (2010: 83), kadınların kişisel karakteristik özellikleri ile çalışma potansiyelleri üzerinde yapılan değerlendirmeler kadınların girişimci faaliyetlerde buldukları, kendi işyerlerini açtıkları ifade edilebilmektedir. Kadınların çalışma hayatında aktif katılımı olarak kendi işyerini açmalarının Tokat/Erbaa'da baskın olmadığı, toplumsal etkinin bu yönde bir etken olabileceği yorumlanabilmektedir. Buna göre çalışma şekline göre dağılım, toplumsal etkinin sonuçlarına göre bir etki yaratabilmektedir. TÜİK (2020) verilerine göre; eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde; kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görülmüştür. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %12,4, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %24,1, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %29,9, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %37,0 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %65,6 olduğu görülmektedir. Buna ek olarak Durukan (2021: 18) tarafından geliştirilen çalışmada ekonomik açıdan problemler, aile gelirlerinin yetersizliği, ek gelire duyulan ihtiyaç, kötü çalışma koşullarının olması, mevcut işteki memnuniyetsizliklerin fazla olması, başka çalışma seçeneklerinin bulunmaması, gelir eşitsizlikleri, geleneksel davranış kalıpları gibi problemlerin çok fazla yaşandığı ifade edilebilmektedir. Burada özellikle de çalışma hayatında girişimciliğe yönelim, kadın girişimcilerin Türkiye'deki genel pozisyonunu, yaşanan toplumsal problemlerden kaynaklı olarak da gerçekleştirdiklerini göstermektedir.

3.2.4. Çalışma Nedenleri

Günümüzün çalışma anlayışında meydana gelen değişim ve sanayileşme ile birlikte başlayan kadınların çalışma hayatında yer edinmeleri süreci, farklı amaçlarla çalışma şekillerinin devam etmesine ortam hazırlamıştır. Burada özellikle de çalışma nedenlerinin kadınlara göre değişiklik gösterdiği belirtilebilmektedir. Örneğin eve ekonomik katkı sağlamak maksadıyla çalışmaya devam eden kadınlar, ev ihtiyaçları ve sorumlulukları açısından ekonomik bir olanak yaratmaktadır. Bu amaçla kadınların sorumluluk anlayışı içerisinde de böyle bir faktör, erkeklerin de evdeki sorumlulukları yerine getirme sırasında katkı sunulması ön plana çıkarmaktadır. Çalışma nedenleri arasında ikinci unsur, kadınların kendi ekonomik özgürlüklerini kazanma düşüncesi yer almaktadır. Buna göre kadınlar, ekonomik açıdan eşlerine bağlı olmaktan ziyade

kendi ihtiyaçlarını da giderme amacıyla çalışma eğilimlerine başvurumaktadırlar. Bu çerçevede kadınlar, isteklerini ve ihtiyaçlarını karşılamada özgür kalabilecekleri şekilde çalışmaya yönelebilmektedir. Bir diğer çalışma nedeni kadınlar açısından çocuklara daha iyi bir gelecek sağlama temellidir. Ayrıca bir diğer çalışma nedeni, eğitimini aldığı işi yapmayı istemektir. Bu amaçla ise kadınların okuma oranlarında yaşanan artışlar, bir meslek edinmelerini etkilemiştir. Eğitim durumu lisans ya da ön lisans olan kadınların eğitimini aldıkları işi yapmayı istemeleri kaçınılmaz talepler arasında yer almaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda kadınlar, çalışma hayatında kendilerine yer edinebilmektedir. Örneklem grubunun, çalışma nedenleri dağılımları ise aşağıdaki tablodaki gibi gerçekleşmiştir.

Tablo 3.9: Çalışan kadınların çalışma nedenlerinin dağılımı

Çalışma nedeni	S	%
Eve ekonomik katkı sağlamak	19	12,7
Kendi ekonomik özgürlüğünü kazanmak	54	36,0
Çocuklara daha iyi bir gelecek sağlamak	9	6,0
Eğitimini aldığı işi yapmayı istemek	6	4,0
Hepsi	62	41,3
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kadınlara çalışma nedenleri sorulduğunda %12,7'si eve ekonomik katkı sağlamak, %36'sı kendi ekonomik özgürlüğünü kazanmak, %6'sı çocuklara daha iyi bir gelecek sağlamak, %4'ü eğitimini aldığı işi yapmayı istemek son olarak da %41,3'ü hepsi seçeneğini işaretlemiştir. Tablodaki veriler sözü edilen seçeneklerin tümünün etkili olduğunu göstermektedir. Ancak sözü edilen faktörler analitik olarak ele alındığında kadınların çalışma nedenlerinin başında kendi ekonomik özgürlüğünü kazanmak için çalıştıkları söylemi birinci sırada yer aldığı görülmektedir. Aynı şekilde kadının çocuklarını daha iyi yetiştirebilmesi, eğitimini aldığı işi yapma isteği, kadının çalışma talebinde ikinci derecede yer almaktadır. Ayrıca kendi ayakları üzerinde durmak, kimseye bağımlı olmamak ve toplumda saygınlık kazanmak amacıyla da çalışma hayatına katıldıkları söylenebilmektedir.

Kadınların çalışma nedenleri üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre kadınların, %40,3'ünün aile geçimine katkıda bulunma, %33'ünün geçimi sağlama, %10,2'sinin bir sanat öğrenme, %7,4'ünün de boş kalmamak için çalıştığı belirlenmiştir (Gönüllü ve İçli, 2001: 88). Bu durumda kadınların ekonomik bağımsızlıkları için çalışmayıp, aile geçimine katkıda bulunma amacıyla çalıştıkları

görülmektedir. Demir'in araştırmasında da bizzat kadın çalışanların kendilerince de çalışmalarının büyük ölçüde aileye ek gelir getiren nitelikte bir uğraş olarak algılandığı belirtilmektedir (1994: 536; akt. Gönüllü ve İçli, 2001: 88). Dolayısıyla kadınlar hem çalışıp hem ev işlerini yürütmenin zor olması nedeniyle ekonomik temelde zorunlu gördüğü için çalışmayı devam ettirmektedir (Gönüllü ve İçli, 2001: 88). Ancak bu çalışmanın alanı olan Tokat/Erbaa'da elde edilen veriler ise farklı bir bağlamda belirginlik kazanmaktadır. Bu durumun tipik örneklerinden biri kadınların ek gelir elde etme ya da aile geçimini kolaylaştırma yerine ekonomik özgürlük söylemini ön plana çıkarmış olmalarıdır.

3.2.5. Çalışılan İşten Memnuniyet

İş memnuniyeti kavramı, çalışanların iş yeri ile ilgili güvenilir bilgilerin elde edilmesine yardımcı olan bir kavramdır. Çalışma yaşamındaki kalitenin bir göstergesi olarak memnuniyet, çalışılan iş yerinde uzun zaman dilimini kapsayan iş görme faaliyeti sırasında, memnuniyetlerini ve kurumuna bağlılıklarını göstermektedir (Türkey, 2015: 239). Kadınların çalışılan işten memnuniyeti tablodaki gibidir.

Tablo 3.10: Çalışan kadınların çalıştıkları işten memnuniyet durumlarının dağılımı

Çalışılan işten memnuniyet durumu	S	%
Evet	109	72,7
Kısmen	41	27,3
Toplam	150	100,0

“Çalıştığınız işten memnun musunuz?” sorusu sorulduğunda, %72,7'si evet, %27,3'ü kısmen cevabını verdikleri görülmektedir. Buna göre katılımcıların çoğu genel olarak çalıştıkları işten memnun olduklarını belirtmişlerdir. Gönüllü ve İçli (2001: 89) araştırmasında da üzerinde durulduğu üzere, çalışma yaşamından memnuniyet durumu, çalışan kadınların %62,5'inin memnun olması üzerine, %5'inin memnun olmaması, %32,4'ünün de kısmen memnun olması durumu saptanmıştır. Çalışmaktan memnun olma nedenleri arasında ilk sırayı %43,8 ile aile bütçesine katkı oluştururken, ikinci sırayı ise %29,5 ile kendini yetiştirme olarak görülmektedir. Ayrıca aynı araştırmada, az oranda görülen memnuniyetsizliğin nedeni ise çok yıpranması olarak belirlenmiştir.

3.2.6. Kadının Öncelik Sırası

Kadınların hayatlarında öncelik sırası, eşi ve çocukları şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda kadınlar, her ne kadar çalışma hayatlarında yer edinseler de eşlerine ve çocuklarına ayrı özen göstermeyi hedeflemektedirler. Küçükali (2014) çalışmasında özellikle gelişmekte olan ülkelerde söz konusu hususun yeni bir durum olduğunu ifade etmektedir. Oysa gelişmiş ülkelerde kadınların çalışma hayatı ile aile hayatı arasında kurdukları dengenin daha etkin ve verimli olduğu kabul edilebilir. Diğer yandan kadınların eğitim düzeylerinde artışların yaşanması, onların birçok açıdan yeni fırsatlar elde etmelerine yardımcı olmaktadır. Ancak Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılım oranlarının gelişmiş dünya ülkelerinden az olmasının sebebi kadınların toplum temelinde ve iş yeri kapsamında öneminin henüz net bir şekilde anlaşılmadığı üzerinde durulabilir. Bunun sonucu olarak ise kadınların gelişmiş ülkelerde hem aile hem de çalışma hayatı arasında denge kurması söz konusuysen, Türkiye’de henüz bu yönde bir sonucun gelişmediği kabul edilebilir.

Önel (2006) çalışmasında da belirtildiği üzere kadınlar, toplumsal hayatın bütün alanı içerisinde giderek artan önemleriyle birlikte ele alınması gereken ve böylece hem aile hem de iş hayatını birlikte yürütmesi gereken toplumsal kategorilerden biridir. Aynı şekilde diğer bir konu da kadınların iş ve kariyer arasında kurdukları ilişkidir. Kadınlar için kariyer engellerinin fazla olduğunu vurgulayan Yılmaz ve diğerleri (2021) bir çalışmasında, kadınların hem toplum tarafından hem de çalıştıkları işyeri tarafından kariyer engellerine maruz kaldıkları kabul edilmektedir. Örneğin, özellikle de bir şirkette çalışma sırasında şirketin alternatifleri ve kadını iş konumunda değerlendirmeleri, onların yönetici olabilme durumları gibi birçok açıdan unsur, kadınların çalışma hayatıyla bağlantılı incelenebilecek konular arasında yer almaktadır. Bu çerçevede kadının öncelik sırası açısından imkânlar; eşin desteğine, çalışılan yere, ülkenin kadınlar için sosyal politikalarına göre farklı sonuçların oluşabileceğini söyleyebiliriz. Araştırmada çalışan kadınlar için öncelikli durum dağılımı tabloda elde edilen bulgularla açıklanabilmektedir.

Tablo 3.11: Çalışan kadınlar için öncelikli durum dağılımı

Kadın için öncelikli durum	S	%
Eşi ve çocukları	31	20,7
Aile ve iş hayatını birlikte yürütmelidir	108	72,0
İşi ve kariyeri	11	7,3
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kadınlara “Kadın için öncelikle hangisi gelmelidir?” sorusu sorulduğunda, %20,7’si eşi ve çocukları, %72’si aile ve iş hayatını birlikte yürütmelidir, %7,3’ü işi ve kariyeri cevabını vermiştir. Buna göre katılımcıların ciddi bir kesimi “aile ve iş hayatını birlikte yürütmelidir” şeklinde görüş belirtmişlerdir. Ayrıca %20,7 “eşi ve çocukları” cevabı, bir kadının öncelik durumuna ilişkin geleneksel tutumu desteklemektedir. Ancak çalışma hayatına katılan kadın fiili durumla karşılaşınca kendisini iki yerde (iş ve aile) tanımlamaktadır. Tabloya yansıyan değerlere göre kadınların modern bakış açısıyla olaya yaklaşmakta oldukları görülmektedir. Bu bağlamda kadınların hayatında öncelikli durumları değerlendirirken, onların kabullerinin öncelikli olarak annelik olduğunu görmek mümkündür. Bu doğrultuda kadınların çalışma hayatında yer edinmeleri ile gelir durumlarına ilişkin bir sorun olmadığı takdirde çok da çalışma hayatına katılım konusunda istekli olduklarını söyleyemeyiz (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 145). Gelir elde etmek amacıyla çalışan kadınların oranını gösteren 3.9 numaralı tabloya bakıldığında, çalışan kadınların çalışma nedenleri arasında aile bütçesine katkı sağlamak olduğunu görmek mümkündür.

3.3. Araştırmaya Katılan Kadınların Çalışma Yaşamına Yönelik Özel Durumları

Bu başlık altında araştırmaya katılan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları eğitimde, iş bulma da, yükseltimede ve ücrette eşitsizlik, işyerinde şiddet/tacize maruz kalma ve mobbing gibi sorunlara ilişkin bulgular değerlendirilmektedir.

3.3.1. Eğitimde Eşitsizlik

Eğitimde eşitsizlik sorunu, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin problemleri arasında bulunması, kadınların eğitimlerine yeterince önem verilmemesine dayalı sorunların bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Tablo 3.12’de, kadınların eğitime gereken önemin verilmediği düşüncesinin dağılımına bakıldığında araştırma alanı bağlamında kadınların eğitime gereken önemin verilmemesi durumunun %54 oranında olması kadınların çalışma hayatına katılım düzeyi ile ülkelerin gelişmişlikleri arasındaki bağlantıyı gösteren bir başka veri olarak kabul edilebilir. Oysa gelişmiş ülkelerde kadınların eğitimlerine önemin etkin şekilde verilmesi, onların çalışma

hayatına katılımlarında gelişmeye neden olan faktörlerden biri olduğu görülmektedir (Küçükali, 2014: 16).

Kadınların çalışma hayatına katılmalarını etkileyen en önemli unsur eğitimidir. Cumhuriyetle birlikte kadınların eğitime önem verilmeye başlanmakla birlikte, eğitime erişim konusunda kadın ve erkek arasındaki farklar 1980’li yıllara kadar devam etmiştir. 1980’li yıllar Türkiye’de eğitim alanında önemli gelişmelerin atılmaya başlandığı yıllardır. Bu gelişmelerin sonucunda kadınların okullaşmasında önemli bir değişiklik olduğu görülmüştür. Türkiye’de son yıllarda kadın eğitiminin artırılması yönünde yoğun bir çaba sarf edilmektedir. Bu çabanın, kadınların ilköğretim düzeyindeki okullaşmasında karşılığını bulduğu belirtilmektedir. Ne var ki, ilköğretim düzeyinde gösterilen başarının orta ve yüksekokul düzeyinde elde edilemediği görülmektedir. Zorunlu eğitime devam eden kız öğrencilerin önemli bir kısmı lise ve üniversite eğitime devam etmemektedir (H. Çaha, Aydın, Ö. Çaha, 2014: 22-23).

Tablo 3.12: Kadınların eğitime gereken önemin verilmediği düşüncesinin dağılımı

Kadınların eğitime gereken önemin verilmemesi durumu	S	%
Evet	81	54,0
Hayır	69	46,0
Toplam	150	100,0

Ankete katılan kadınlara “günümüzde kadınların eğitime gereken önemin verilmediğini düşünüyor musunuz” sorusu sorulduğunda %54’ü evet, %46’si hayır cevabını vermiştir. Buna göre katılımcılar daha fazla oranla günümüzde kadınların eğitime gerekli önemin verilmediğini düşünmektedirler. Fakat bu durum daha çok Doğu bölgelerinde sorun olarak karşımıza çıksa da Türkiye’nin başta Tokat/Erbaa’nın yer aldığı Karadeniz Bölgesi’nde de benzerlik gösteren bir sonuç vardır. Bu çalışmada derinlemesine analiz edilmemiş olmakla birlikte başta ataerkil aile tipi olmak üzere birçok sosyolojik faktörün etkisi olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, kız çocuklarının okula gönderilmemesi, erken yaşta yapılan evlilikler nedeniyle eğitimlerinin yarıda kalması ya da kadının asıl görevinin annelik olduğu düşüncesinin yaygınlığı gibi nedenlerle kadınların eğitime gereken önemin verilmediği bilinmektedir. Buna rağmen Türkiye İstatistik Kurumu (2021b) verileri incelendiğinde, en az birinci basamak eğitimini tamamlayan kadınların oranı, %85,7 olarak verilmiştir. Bu oran kadınların eğitim hayatı içindeki konumları üzerinde etkili olmakla birlikte söz konusu

basamaktaki erkeklerin oranı %96,7 olarak görülmektedir. Erkek eğitim düzeylerinin farklılığı da bu çerçevede ele alınabilmektedir. Kız çocuklarının ev içi sorumlulukları ya da eğitimleri üzerinde durulmaması, alınan eğitim kalitesini etkilemektedir. Bu nedenle kadınların eğitimlerinin artırılmasında toplumsal gelişmelerin de önemli bir yere sahip olduğu kabul edilmektedir.

3.3.2. Meslekte Cinsiyet Eşitsizliği

Tablo 3.13’de, çalışan kadınların erkek ve kadın meslekleri ayırımına katılma düzeyi gösterilmektedir. Kadın ve erkek meslekleri algısı, toplumsal rol algısına bağlı olarak cinsiyetçi yaklaşımları içermektedir. Bu durumun tipik göstergesi, kadınların yüksek statülü işlerde olmasını engelleyen bir dizi sosyolojik faktörlerin bulunmasından kaynaklıdır. Örneğin, kadınların duygusal davranış sergilemelerinin yüksek ihtimal dâhilinde görülmesi ve bazı fiziksel güç gerektiren mesleklerin yerine getirilmesinde karşılaşılan zorluklar nedeniyle bazı statülerde çalışmalarının istenmediği, bilinen gerçekler arasındadır. Bu nedenle kadın ve erkek meslekleri olarak kategorilerin sunulması ile başlayan sorunlar, bu temelde bir kaynak oluşturabilecek problem olarak ifade edilebilmektedir. Bunun nedenleri ise belirli kategorilerde incelenebilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (2019), kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından az olduğunu, erkeklerin %65,6, kadınların ise %28,9 olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadınların işgücüne katılımının az olduğunu yani mesleki ayrımlara ve eğitim düzeylerine ait bazı sorunların yaşandığını ortaya koymaktadır. Bu verilere göre, kadınların istihdamında görülen farklılık onların eğitim durumuna dayalı eşitsizliklerin önde olduğunu göstermektedir. Meslekte cinsiyet eşitsizliğini gösteren kadınların işgücüne katılım oranlarının %33,6, erkeklerin ise %72,5 olması, bu durumla bağlantılı bir ilişki kurmaya yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla kadınların meslekte cinsiyet eşitsizliklerinin yaşanması hem işgücüne katılımlarını azaltan hem de işgücüne az oranda katılmaları ile bağlantılı olan bir konu olarak önemli bir yere sahiptir.

Tablo 3.13: Çalışan kadınların erkek ve kadın meslekleri ayırımına katılma düzeyi

Çalışan kadınların erkek ve kadın meslekleri ayırımına katılma düzeyi	S	%
Evet	112	74,7
Hayır	38	25,3
Toplam	150	100,0

“Toplumumuzda erkek ve kadın meslekleri diye bir ayırım var mıdır” sorusuna verilen cevaplara bakıldığında, araştırma alanında ankete katılan kadınların %74,7’si evet cevabını verirken, %25,3’ü hayır demiştir. Ankete katılan kadınların meslek dağılımında, cinsiyet ayrımcılığının var olduğunu düşündükleri görülmektedir. Örneğin katılımcıların çoğunun, kadının geleneksel rollerine uygun hemşirelik, öğretmenlik gibi kadın için ideal olan ve kadınlar tarafından daha çok tercih edilen meslekleri ima ettiklerini düşünebiliriz. Zira Türkiye’de ailede kadın ve erkeğin rollerinin farklılığı söz konusudur; erkek, evin geçimini sağlayan ve dışarıdaki işlerle ilgilenen konumda bulunmaktadır. Buna karşılık kadın ise aile içi ilişkileri düzenleyen ve üreten konumundadır. Dolayısıyla bazı meslekler kadınlara, bazı mesleklerde erkeklere ait olarak algılanmaktadır. Ayrıca bu görüşe katılmayan katılımcıların %25,3’ü kadın her işi yapabilir ve her meslekte başarılı olabilecek potansiyele sahip oldukları görüşünü benimsemektedir. Bu nedenle onlar kadın ve erkek meslekleri ayırımının var olduğunu kabul etmemektedirler. Bu kapsamda yapılmış çalışmalara bakıldığında, cinsiyete dayalı mesleki ayırımın olduğu ve kadının işgücü piyasasındaki konumunu azalttığını göstermektedir (Parlaktuna, 2010: 1217).

3.3.3. Yükselmeye Eşitsizlik

Tablo 3.14’de, “Kadınlar daha çok yükselme imkânları düşük ve geçici alanlarda istihdam edilmektedir görüşüne katılıyor musunuz?” sorusu değerlendirilmiştir. Kadınların genel olarak yükselme imkânı düşük olan alanlarda istihdam edilmelerinin erkeklere oranla fazla olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni ise geleneksel yargılarla birlikte başlayan eleştirilerin önemli bir yere sahip olmasıdır. Örneğin, kadınların ev sorumluluklarının çalışma hayatlarını engelleyebilecek bir faktör olarak kabul edilmesi, onların yükselme imkânı düşük istihdam alanlarında yer almalarında belirleyici bir faktör oluşturmaktadır. Buna göre düşük ücretlerle çalışabilecek kişiler olarak kadınlar, kısmi zamanlı çalışma açısından kullanılabilir kesim olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan istihdam olanakları açısından kadınların hemşirelik, öğretmenlik, çocuk gelişim elemanı gibi şeffaf mesleklerde görevlendirildiği ifade edilmekle birlikte, temizlik işlerinde ve mutfak işlerinde de kadınların görevlendirildiği bilinmektedir (Öztürk ve Karataş, 2020: 180-186).

Kadınların genel olarak iş niteliği düşük ve geçici alanlarda istihdam edilmelerinin erkeklere oranla yüksek olduğu görülse de araştırma verilerine göre, bunun temelinde de geleneksel yargılarla birlikte başlayan eleştirilerin önemli bir yere

sahip olduğu belirtilebilir. Ancak düşük ücretle çalışabilecek kişiler olarak öngörülen kadınlar, araştırma verilerine göre bu argümanı karşılamamaktadır. İstihdam olanakları açısından kadınların hemşirelik, öğretmenlik ve çocuk gelişim elemanı gibi mesleklerde bulunmaları, onların düşük ve geçici alanlarda istihdam edildikleri anlamına gelmemektedir. Hatta temizlik ve mutfak işlerinde de kadınların görevlendirilmesi, onların yükselme imkânlarını engelleyici ve geçici işlerde istihdam edildikleri anlamını tam olarak karşılamamaktadır.

Tablo 3.14: Kadınların yükselme imkânına göre istihdam edildiğine yönelik tutum

Kadınlar yükselme imkânları düşük ve geçici alanlarda istihdam edildiğine yönelik tutum	S	%
Evet	72	48,0
Hayır	78	52,0
Toplam	150	100,0

Katılımcılara kadınlar yükselme imkânları düşük ve geçici alanlarda istihdam edilmektedir görüşüne katılıyor musunuz sorusu yöneltildiğinde, alınan cevapların %48'i evet; %52'si hayır şeklindedir. Bu oranlara göre çalışan kadınlar kadınların yükselme imkânları düşük ve geçici alanlarda istihdam edilmektedir görüşüne katılmadıklarını belirtmişlerdir. Teorik olarak işe alınmada, ücretlendirmede veya yükseltilmede kuramsal çerçevede de belirtildiği gibi kadınlara eşitsiz uygulamalar yapıldığı belirtilse de Tokat/Erbaa'da çalışan kadınlar yükselme imkânları düşük ve geçici alanlarda istihdam edildiklerini düşünmemektedirler.

3.3.4. Kadının İstihdamı ve Terfisi

İş çevreleri işgücüne katılım temelinde istihdam olanaklarını özellikle de iş süreci üzerinde olumsuz etki oluşturabilecek faktörleri önlemek maksatlı bir dizi ekonomik önlem almaktadır. Örneğin, kadınların özellikle de evli olanların iş potansiyeli açısından sorun yaşayabilecekleri öngörüldüğünde, işverenlerin istihdam sağlayacakları gruplar içinde kadınlara yönelik tutumları bu bağlamda değerlendirilebilir. Bu nedenle kadın istihdam olanaklarının da azaldığı görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (2019), kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından az olduğunu, erkeklerin %65,6 olan sonucun, kadınlar için %28,9 olduğunu göstermektedir. Kadınların istihdam oranları çok az olmakla birlikte terfi olanaklarının da bu kapsamda az olmasının önemli bir unsur olduğu kabul edilebilmektedir. Özel sektörde çalışan kadınlar, erkeklere göre terfi olanaklarından daha az

yararlanmaktadır. Ayrıca kadına, çocuk bakımı ve ev işleri sorumluluklarıyla bağlantılı bazı işler uygun görülmektedir. Tablo 3.15’de, kadınların istihdam edilmesi ve terfiinde, en belirgin tercih sebeplerinin dağılımı gösterilmiştir. İstihdam edilmeleri açısından kadınların terfi için uygun görülme kriterleri, aile hayatlarındaki sorumluluklara bağlı olarak da değişebilmektedir. Bu bağlamda kadınların yükselmelerine yönelik sınırlılıklarla da bağlantılı olan bu durum, istihdamda ve terfide onları engelleyebilecek nitelikte sonuç doğurmaktadır. Kadınlar ekonomik ihtiyaçlar nedeniyle ve aile bütçesine katkı amacıyla çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Ekonomik sıkıntılarla beraber çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar kadının aile ve çalışma hayatı arasında kalmasına ve uyumsuzluk yaşamasına neden olmaktadır.

Tablo 3.15: Kadın istihdamında ve terfiinde en belirgin tercih sebebinin dağılımı

Kadının istihdamında ve terfisinde tercih sebebi	S	%
Kadının güzel olması	9	6,0
Eğitimli olması	33	22,0
Deneyimli olması	33	22,0
Çalışma isteği	19	12,7
Korumacılık ve kayırmacılık	9	6,0
Hepsi	47	31,3
Toplam	150	100,0

Ankete katılan katılımcılara kadının istihdamında ve terfiinde en belirgin tercih sebebi sorulduğunda %6’sı kadının güzel olması, %22’si eğitimli olması, %22’si deneyimli olması, %12,7’si çalışma isteği, %6’sı korumacılık ve kayırmacılık ve son olarak da %31,3’ü hepsi etkilidir şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Yukarıdaki tablodaki sonuçlara göre kadının istihdamında ve terfiinde hepsinin etkili olduğu görülmekte fakat en etkili olanı ise kadının eğitimli ve deneyimli olması en belirgin tercih sebebidir. Bu nedenle katılımcılar kadının eğitimli olmasının önemli olduğunu ve kadınların işe alınırken eğitimli, bilgili, kariyerli olmasının daha çok tercih edildiğini verilen cevaplar desteklemektedir. Aynı zamanda kadının güzel olması işe alınmada ve yükseltilmede bir tercih sebebi olabilmektedir. Bunun nedeni hem bazı iş kolları bağlamında kadının fiziksel görünümünün ön plana çıkma gerekliliği hem de estetik kaygıların ve dış görünüşün kadının çalışma hayatına katılımında önemli olduğunu desteklemektedir. Dolayısıyla istihdam edilme sırasında yapılan değerlendirmelerin ön planda yer alması, kadınların terfi için uygun görülme kriterleri, aile hayatlarındaki sorumluluklar incelenerek sınırlandırılabilir. Bu ise

kadınların yükselmelerine yönelik sınırlılıklarla da bağlantılı olarak kariyer olanaklarını yakalamalarını engelleyebilecek bir sonuç da doğurmaktadır. Bunun yanı sıra kadınların terfiinde belirli faktörler de öne çıkmaktadır. Buna göre kadının güzel olması, eğitilmiş olması, deneyimli olması, çalışma isteği ve korumacılık-kayırmacılık tercih sebepleri olarak belirtilmiştir. Özellikle de çalışma sırasında kadınların doğrudan iletişimde olması ve güzel olmaları onların istihdamında ya da terfisinde bir tercih sebebi olabilmektedir. Buna göre sadece model, manken gibi mesleklerle sınırlı kalmayan, pazarlama, satın alma gibi işlemleri de gerçekleştirme sırasında kadınların güzelliklerine değinildiği kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra kadınların güzelliklerinin bir sonucu olarak diğer kadınlar arasında ayrımcılıkların yaşanabildiği kabul edilebilmektedir. Yine bir diğer unsur, eğitim faktörüdür. Uzmanlık alanlarının hemen bütün işlerde önemli unsur haline gelmesi, terfi için de önemli unsurlardan biri haline gelmiştir. Aynı şekilde korumacı ve kayırmacı yaklaşımlar bu konuda önemli bir yere sahiptir.

3.3.5. İş Yaşamında Kıskançlık ve Rekabet

Tablo 3.16'da, kadınlar arasında kıskançlık ve rekabet etkisinin dağılımı verilmiştir. Kadınların kendi aralarında yaşanan problemlerin de bu bağlamda sorun yaratabilecek bir faktör olma ihtimali söz konusudur. Özellikle de adil karar alımının örgütlerde kadın açısından yerine getirilmemesi sonucunda problemler de bu doğrultuda artabileceği için önemli bir yere sahiptir.

Tablo 3.16: İş yaşamında kadınlar arasında kıskançlık-rekabet görüşüne katılma dağılımı

İş yaşamında kadınlar arasındaki kıskançlık ve rekabet daha fazladır	S	%
Evet	109	72,7
Hayır	41	27,3
Toplam	150	100,0

İş yaşamında kadınlar arasındaki kıskançlık ve rekabet erkeklere nazaran daha fazladır önermesine araştırmaya katılan kadınların %72,7'si evet, %27,3'ü hayır cevabını vermiştir. Verilere baktığımızda iş yaşamında kadınlar arasındaki kıskançlık ve rekabetin daha fazla olduğunu görmekteyiz. İş hayatında kıskançlığın en önemli sonuçlarından birinin, kıskanılan bireyin doğrudan mobbinge maruz kalması olarak görülebilir. Zaten rekabet oluşturan ortamlarda kıskançlık daha belirgin şekilde kendini göstermektedir. Kadınların buna maruz kalması, sadece erkeklerden kaynaklı

bir mobbinge maruz kalması ile sınırlı kalmayan, kadınlar arasında da etkilerinin fazla olduğu görülen bir sonuç meydana getirmektedir. Tokat/Erbaa’da bu tür sorunların kaynaklarını ve etkilerini ifade eden verilere ulaştığımızı söyleyebiliriz.

3.3.6. Kadının Yönetici Olması

Tablo 3.17’de, kadının yönetici olma durumlarının erkekleri rahatsız etme düşüncelerine yönelik dağılımı verilmiştir. Toplumda kadına karşı var olan önyargılar, işe alınma ve yükselme imkânlarından yararlanma konusunda kadınların karşısına çıkmaktadır. Toplumsal anlayışa göre kadınlar duygusal olarak görülmektedir. Birçok toplumda kadınların yöneticide bulunması gereken özelliklere sahip olmadığı düşünülmektedir. Bu düşünce yapısı da işletmelerin kadınlara bakış açısını etkilemektedir. Bu bağlamda kadınların fizyolojik ve psikolojik özellikleri ön planda tutularak ve çoğu zaman cinsiyet ayrımcılığına dayanarak kariyer yollarında engellerle karşılaştığını söyleyebilmek mümkündür. (Kaya, 2009: 66). Dolayısıyla kadınların tepe yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engeller, cam tavan olarak isimlendirilmektedir. Cam tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülemeyen ve aşılamayan engellerdir. Kadın çalışma yaşamında kendisine belli bir kariyer hedefi koymak istemektedir. Fakat hedeflediği iş, üst konumda ise kendisine “kadın” olduğu için keyfi olarak kapatılmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209). Erkeklerin kendilerinden daha üstün pozisyonda kadınları görmeleri ve onlara itaat etmeleri açısından bu çeşit bir sorun ciddi etkilerle işletmelerde görülebilmektedir. Bu durum kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerini önleyebilecek temel faktörlerden biri olabilmektedir.

Tablo 3.17: Kadının yönetici olmasının sonuçlarına göre katılma dağılımı

Kadının yönetici olması erkekleri rahatsız etme düşüncesi	S	%
Evet	109	72,7
Hayır	41	27,3
Toplam	150	100,0

Kadının yönetici olması erkekleri rahatsız etmektedir önermesine araştırmaya katılan kadınların %72,7’si evet, %27,3’ü hayır seçeneğini işaretlemişlerdir. Verilere baktığımızda çalışan kadınların çoğu kadının yönetici olması erkekleri rahatsız etmektedir görüşüne katılmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları yere göre farklılık göstermekle beraber, çalışma hayatında erkeklerin yönetici pozisyonda olmasının daha

fazla tercih edildiği düşünölmektedir. Tokat/Erbaa'da çalışan kadınlar iş yaşamındaki pozisyonlarına göre değerlendirildiğinde; büyük bir oranın herhangi bir yönetim düzeyinde olmayan personel olduğunu, örneğin müdür, müdür yardımcısı, başhekim gibi üst düzey görevlerde ise oldukça az bir oranın çalıştığını yüz yüze yapılan anket çalışmasında görölmektedir. Kadınların öncelikli görevlerinin ailesel sorumlulukları olduğu düşüncesi ile kadınlar daha çok düşük pozisyonlarda kalmayı tercih etmektedirler. Üstlenecekleri daha fazla sorumluluğun, iş dışındaki sorumluluklarını olumsuz yönde etkileyeceği düşüncesi ile yönetici pozisyonlarını düşünmemektedirler. Genel olarak özel sektörde çalışan kadınların geleneksel olarak kadınlara uygun görölen ve üst yönetim kademeleri için kariyer ilerlemesi olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece düşük pozisyonlarda çalıştırıldıkları görölmektedir (Toksöz, 1999: 61-62; akt. Karacan, 2011: 56). Diğer yandan birçok şirket de erkeklerin üst yönetime gelmesini uygun görmektedir (Aytaç, 2005: 262; akt. Karacan, 2011: 56). Bu düşünce sonucunda cam tavan olarak adlandırılan, kadınların aile hayatındaki sorumlulukları nedeniyle mesleklerinde yükselmelerini sınırlandıran engeller ortaya çıkmaktadır (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 40; akt. Karacan, 2001: 56).

3.3.7. Kadının İşte Takdir Edilmesi

Tablo 3.18'de, kadınların çalıştıkları kurumdaki başarının takdirine yönelik görüş dağılımı verilmiştir. Kurumların çalışanlarına yaklaşımlarının adaletli olmasının en önemli gerekliliği, kadınların başarılarında da aynı tutumun sergilenmesi açısından dikkate değerdir. Takdir edilmenin bir sonucu olarak kadınların işe devamlılıklarında artışların olduğu görölebilmektedir. Ayrıca iş yerini tercih etmede de önemli bir yere sahiptir. Kadınlara yönelik ayrımcılığın dünya genelinde yaygın olduğunu belirten Balkır (2015: 14-15), kadınların medeni hallerine bakılmaksızın sosyal hayatta arka planda kaldıklarını ifade etmektedir. Kadınların işyerinde takdir edilmesinin yeri ve önemi hem ayrımcılıkla hem de kadın yoksulluğu ile mücadelede etkin bir yol olarak görölebilir. Doğrudan ve dolaylı olarak kadınların iş hayatında takdir edilmeleri, ödüllendirilmeleri ve yüksek statülere getirilmesi, olumlu sonuçları almaya yardımcı olabilecek bir etki yaratmaktadır.

Tablo 3.18: Kadınların çalıştıkları kurumdaki başarının takdirine göre dağılımı

Çalıştığınız kurumda takdir görme	S	%
Evet	92	61,3
Hayır	58	38,7
Toplam	150	100,0

Yukarıdaki tabloya göre çalışan kadınların çalıştıkları kurumda elde ettikleri başarının takdir görme durumlarının dağılımı incelendiğinde, %61,3'ü evet, %38,7'si hayır cevabını verdikleri görülmektedir. Buna göre çalışan kadınların çoğu çalıştıkları kurumda elde ettikleri başarının takdir gördüğünü düşünmektedirler. Bu durum Tokat/Erbaa için önemli bir sonuçtur. Çünkü toplumsal ve kültürel açıdan gelişmişlik durumu, köklü değişikliklerin yaşanmasına ortam hazırlamaktadır. Küçükali (2014:), bu kapsamda bir değerlendirme yaparken kadının çalışma hayatında daha etkin olmasını, toplumda yaşanan köklü değişikliklerle ilişkilendirmektedir. Kadınların çalışma hayatına etkilerinin, sosyo kültürel yapının değiştirilmesine yönelik sonuç yaratacağı üzerinde durmaktadır. Bu çerçevede Tokat/Erbaa'da kadınların çalışma hayatında takdir edilme oranı, onların istihdam edilme süreci içinde önemli görebileceğimiz sosyolojik bir süreç olarak nitelendirilebilir.

3.3.8. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet/Taciz

Tablo 3.19'da, kadınların çalışma hayatında erkekler tarafından şiddet/taciz sorunlarına maruz kalma durumları incelenmiştir. Tacizin sözlük anlamı "tedirgin etme, rahatsız etme"dir (TDK, 2010). Taciz, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm toplumlarda yaşanan ve bireyin özgürlüğünü sınırlandıran önemli sorunlardan birisidir. Bu ise farklı şekillerde kadınların erkekler tarafından rahatsız edilmesine neden olabilecek bir sonuç meydana getirmektedir. Örneğin göz tacizi, bakışlarla kadınlara verilen rahatsızlığı ifade etmekle birlikte, sözlü tacizin de bu durumda psikolojik açıdan sorun oluşturduğu vurgulanabilmektedir. Psikolojik şiddetin kadınlar üzerindeki etkileri, işe devamlılık açısından sorunların yaşanmasına neden olması kadar, iş verimliliği üzerinde etkili bir durum olarak önemlidir. Atman (2003: 335) bu konuyu değerlendirirken, kadına yönelik cinsel tacizi incelemiş, sorunun her açıdan gizli kalan yönünün olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmamızda kullandığımız erkek çalışanlar tarafından şiddete maruz kalma sorusunun bir alt başlığı olan ancak işaretlemenin hiç yapılmadığı bu nedenle ankette görülmeyen Atman

(2003: 335)'ın bir mahrem olarak gördüğü cinsel taciz meselesinin Tokat/Erbaa örneğinde de gizli kalabileceğini göstermektedir.

Tablo 3.19: Kadınların çalışma hayatında şiddet/tacize maruz kalma dağılımı

Erkek çalışanlar tarafından şiddete maruz kalma	S	%
Hayır maruz kalmadım	110	73,3
Göz tacizi	12	8,0
Sözel şiddet	11	7,3
Psikolojik şiddet	17	11,3
Toplam	150	100,0

Ankete katılan kadınlara çalışma hayatınız boyunca erkek çalışanlar tarafından ne tür şiddet/tacize maruz kaldınız sorusu sorulduğunda, %73,3'ü hayır maruz kalmadım, %8'i göz tacizi, %7,3'ü sözel şiddet, %11,3'ü psikolojik şiddete maruz kaldığını belirtmişlerdir. Ayrıca Tokat/Erbaa'da çalışan kadınların fiziksel şiddet ve cinsel tacize maruz kalmadığı araştırma sonuçlarından elde edilmiştir. Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı şiddet/taciz ile ilgili olarak verilen cevapların büyük çoğunluğu, “hayır maruz kalmadım” şeklindedir. Dolayısıyla şiddet ve taciz konusu Tokat/Erbaa bölgesinde, katılımcıların çoğunun cevap vermek istemediği ve çekinerek cevapladığı sorulardan biri olmuştur. Bunun bölgesel bir sorun olmakla sınırlı kalmadığı ve dünya genelinde önemli sorunlardan biri olduğu kabul edilebilmektedir. Atman (2003: 335) çalışmasında, Avrupa Topluluğu'na üye olan ülkelerdeki çalışan kadınların %35-84'ü arasında cinsel tacize uğrayanların olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle tacizlerin önlenmesinde dünya genelinde çalışma ve uygulamaların artırılmasının önemi fazladır. Ciddi bir problem olarak taciz, kadınları çalışma hayatında rahatsız eden önemli faktörlerden biridir. Hatta tacizi kadınların erken yaşta emekli olmalarına neden olan bir problem olarak ifade etmek mümkündür (Küçük, 2015: 7-8) Kavramsal çerçevede de incelendiği üzere Türkiye'de genel ahlak anlayışı açısından bakıldığında kadının böyle bir konuyu dile getirmekten hoşlanmadığı bilinmektedir. Bu soruya verilen cevaplar şiddet ve taciz konusunda yaşanan sorunları anlayabilmek ve çözüm üretebilmek için yetersizdir. Anket sonuçlarına bakıldığında çalışan kadınların bu sorunla karşılaşmadıkları ortaya çıkmaktadır.

3.3.9. İşyerinde Kadına Yönelik Mobbing

Mobbing Türk Dil Kurumu sözlüğünde “İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip

huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tarif edilmektedir. Mobbing, tek bir kişiye ya da daha fazla kişiye uygulanan bilinçli baskıyı ifade etmektedir. Etik olmayan davranışlar olarak sergilendiği belirtilebilmektedir (Bilgin ve Tuğan, 2021: 1487-1488). Bu bağlamda Tablo 3.20’de, araştırma alanındaki kadınların işyerinde mobbinge maruz kalma durumları ele alınmıştır. Mobbing, karşıdaki kişiyi yıldırma girişimleri için kullanılan bir metot olarak kadınların yaşadığı temel sorunlardan biri olarak görülse de araştırma alanında bu oran %25 olarak gözükmektedir. Oysa Küçük (2015: 7-8) çalışmasında mobbingi, kadın olmaktan kaynaklı pek çok sorunlardan biri olarak ifade etmektedir. Bu nedenle kadınların mobbinge maruz kalmalarının en önemli sonuçlarından biri kadınların erken emekli olmaya yönelmeleridir. Bu yönüyle mobbing, etkisi ve sonuçları açısından önemli problemlerden biri olma durumunu muhafaza etmektedir. Kaya (2015: 77) çalışmasında mobbing meselesini, kurumsal açıdan etkileri olan bir problem olarak incelenmiştir. Ona göre bireyin intihar etmesine kadar önemli bir sonuç meydana getiren mobbing, herhangi bir şekilde sosyo-demografik ayırım olmadan, çalışma ortamında her kadının başına gelebilecek bir sorundur. Çalışanlar arasında mobbingin önlenmesi hem çalışanı korumak hem de kurumun imajını korumak için önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle mobbing ve etkilerinin incelenmesi, sorunların da aynı kapsamda ortadan kaldırılmasının önemli olduğu ifade edilebilmektedir.

Tablo 3.20: Kadınların işyerinde mobbinge maruz kalma dağılımı

İşyerinde mobbinge maruz kalma	S	%
Evet	38	25,3
Hayır	112	74,7
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kadın çalışanlara işyerinde mobbinge maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Çalışan kadınların mobbinge maruz kalma durumlarına bakıldığında kadınların %25,3’ü evet, %74,7’si hayır yanıtını vermiştir. Tablo 4.20’ye bakıldığında, kadınların büyük çoğunluğunun işyerinde mobbinge maruz kalmadığı görülmektedir. Ancak mobbing ile ilgili söylem ve eylemlerin ayrı ayrı belirtilmemiş olması sorunun yeterince anlaşılmadığı biçiminde değerlendirildiğinde söz konusu verilerin yeterli bilgiyi sağlayamadığını söyleyebiliriz. Çalışma hayatında tüm çalışanların karşılaşabileceği psikolojik şiddet, diğer adıyla mobbing erkeklere oranla duygusal yapıya sahip olan kadınları daha fazla etkileyebilmektedir. Tokat/Erbaa için

bu tür sorunların az olmasının kurumla ilgili olabileceği üzerinde durulmakla birlikte çalışanların statüsü ile de alakalı olabileceği ifade edebiliriz.

3.3.10. Çalışan Kadına Yönelik Mevcut Yasaların Durumu

Ülkelerin yasal düzenlemeleri, kadınların çalışma hayatına girmesiyle birlikte önemli unsurlardan biri haline gelmiştir. Kadın ve erkek arasındaki eşitlikçi yaklaşımdan yola çıkılarak etkin bir şekilde geliştirilen ve geliştirilecek olan yasal düzenlemeler, toplumda cinsiyetler arasında fırsat eşitliğinin yakalanması için önem arz etmektedir. Cinsiyet eşitliğinin genel bağlamda ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) "Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş" ilkesi temeli üzerinden istihdam yaratması, iş imkânını oluşturması, fırsat eşitliğinin sunulması çalışan kadınlar için formel bir düzenleme olarak görülmektedir. Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu³ kapsamında var olan düzenlemelerin kadınların yaşadıkları sorunları yeterince açıklanamadığı görülmektedir. Örneğin söz konusu iş kanununda cinsel tacize yönelik bir maddenin düzenlenmediği bilinmektedir. Bu nedenle kadınlara yönelik spesifik özelliklerde hükümlerin geliştirilmesinin önemi yadsınamaz bir boyut olarak görülebilir. (Bilgin, 2012: 311-313).

³ 4857 Sayılı yasanın "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesi: MADDE 5 – "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31'inci maddesi hükümleri saklıdır. 20'nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur."

4857 sayılı yasanın "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22. maddesi: MADDE 22 – İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

Tablo 3.21: Mevcut yasaların çalışan kadınları korumasına ilişkin katılma dağılımı

Mevcut yasalar çalışan kadınları korumakta	S	%
Evet	57	38,0
Hayır	93	62,0
Toplam	150	100,0

Tablo 3.21’de, mevcut yasaların kadınları çalışma hayatında koruma yeterlilikleri konusundaki dağılımına bakıldığında, kadınlar %62 oranında yeterince yasal düzenlemelerle korunamadıklarını ifade etmektedirler. Küçükali (2014: 17), Türkiye’de 2014 yılında yapılan yasal değişikliklerin, cinsiyet ayrımcılığını gidermeyi amaçlayan ve kadını toplum hayatında da aktif bir konuma ulaştıran geliştirici nitelikler olarak belirtmektedir. Ona göre bu nedenle kurumsal çalışmaların da artırılması ve özellikle de yasal düzenlemelerin takibinin yapılması, mevcut yasaların yeterliliğinin toplumsal olarak da sorumluluk bilinci içinde yerine getirilmesi gerekmektedir. Tokat/Erbaa için yapılan çalışma örneğinde ise bu durum, kadınların mevcut yasalar ile korunmasının yetersizliği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda Küçükali (2014)’nin yaklaşımına benzer bir söylem olarak yapıcı çalışmaların ve uygulamaların kurumsal düzeyde artırılması araştırma alanı için de geçerli bir durum olarak ifade edilebilir.

3.3.11. Kadınların İstihdam Alanlarının Durumu

Tablo 3.22’de, kadınlara istihdamda alanın yeterli düzeyde açılma potansiyeline göre dağılımı verilmiştir. Kadın istihdamına bağlı düzenlemeler, öncelikle fırsatların yakalanması için gerekmektedir. Diğer yandan kadın ve erkek eşitliğinin de hedeflenerek bu yönde yapıcı faaliyetlerde bulunulmasının önemli bir yer tuttuğu ifade edilebilmektedir. Avrupa Birliği’nin istihdam stratejisini baz alarak geliştirdiği incelemede, yaş aralığına bağlı olarak kadın istihdamını verdiği bilinen bir durumdur. Kadın ve erkek istihdam oranlarında hedeflerin aynı koyulmasının önemi üzerinde durulmakla birlikte, ülkelerin tamamının bu bağlamda yapıcı çalışmalarda bulunması konusu önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye’de kadın istihdam oranının düşük olması, Avrupa Parlamentosu tarafından 22 Mayıs 2012 tarihinde Türkiye’de Kadın 2020 Perspektifi Kararı⁴ gereğince istihdamların kadınlar için artırılması gerekliliği

⁴ Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Türkiye’de Kadın raporunda, kadının statüsü ile ilgili ulusal düzenlemeler ve uluslararası temel mevzuatın yanı sıra ülkemizde kadının statüsüyle ilgili pek çok temel göstergede

üzerinde durulduğu bir durum olarak gelişmiştir. Zira Türkiye, OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) ülkeleri arasında en düşük kadın istihdamına sahip ülkelerdendir. Bu nedenle pozitif ayrımcılığın kadınlar için olmasının önemi, fırsat eşitliğinin oluşturulmasına katkı sunma temelli görülmektedir. Zaten pozitif ayrımcılık 1982 Anayasasında kanun önünde eşitlik ilkesi gereğince, kadınlar için herhangi bir sorun olmayacağı yönünde belirtilmektedir (Süral, 2013: 279-282). Bu bağlamda kadın istihdamın artırılması amacıyla Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla bir başbakanlık genelgesi de yayınlamıştır. Bu bağlamda Türkiye’de Ulusal politikalar gereğince ücret eşitliği, işgücü piyasasını etkinleştirme, kadınların işgücüne ve istihdamına katılımını artırmaya odaklanıldığı söylenebilir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017: 40-41).

Tablo 3.22: Kadınlara yeterli istihdam alanı açıldığına inanma dağılımı

Kadınlara yeterli istihdam alanı açıldığına inanma dağılımı	S	%
Evet	50	33,3
Hayır	100	66,7
Toplam	150	100,0

Ankete katılan katılımcılara, kadınlara yeterli oranda istihdam alanının açıldığına inanmaları sorusu sorulduğunda %33,3’ü evet, %66,7’si hayır cevabını vermiştir. Tablodaki verilere göre çalışan kadınların çoğu dünya genelinde ve özel olarak Türkiye’de kadın istihdamının yeterli olduğu görüşüne katılmamaktadır. Bununla birlikte öne çıkan unsurlardan biri, Küçükali (2014: 1), çalışmasında da belirtildiği üzere kadın istihdam oranının Türkiye’de doğuya doğru gidildikçe azaldığı batı bölgelerde ise kısmen fazla olduğu görülmektedir. Tokat/Erbaa örneğinde de elde edilen bu bulgular, kadına yönelik istihdam alanlarının yetersiz görüldüğünü doğrular niteliktedir.

bulunmaktadır. Bu göstergeler arasında demografi, eğitim, sağlık, çalışma hayatı, siyaset ve karar alma mekanizmalarına katılım, kadına yönelik şiddet gibi başlıklar yer almaktadır (Sürdürülebilir Kalkınma Derneği, 2022). Avrupa Parlamentosu (AP) Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Komitesi tarafından düzenlenen ‘Türkiye’deki Kadınlar için 2020 Perspektifi’ başlıklı oturumda, Türkiye’de kadının konumu ve mevcut zorlukların aşılması yönünde gelecek dönem atılması gereken adımlar tartışılmıştır (İktisadi Kalkınma Vakfı, 2011).

3.3.12. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Literatürde genel olarak kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunların fazla olduğu belirtilmektedir. Örneğin verilen emeğin altında maaşın ödenmesi, eşit ücret uygulamasının dışına çıkan bir durum sorun yaratan konulardan biridir. Bunun yanı sıra taciz, şiddet, mobbing, kariyer, statü sorunu gibi unsurlar ve toplumsal dayatmalara da maruz kalınması kadınlar için önemli birer sorun oluşturmaktadır. Kadınların aile içi sorumluluklarının da fazla olması onların iş sürecinde çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlardan bir başkasıdır. Örneğin Parlaktuna (2010: 1221) çalışmasında, kadınların istihdamında sektörel dağılımların belirli iş gruplarında yoğunlaşmasını, kadınların hizmet sektöründe daha çok öne çıktıklarını ve istihdamın azaldığını göstermektedir. Bu doğrultuda her sektörde cinsiyete dayalı ayrımcılıklar bulunduğu ve kadınların daha kolay çalışacakları işler olduğu görülmektedir. Tablo 3.23’de, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı en temel sorunlara ilişkin dağılımı belirlenmiştir.

Tablo 3.23: Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı en temel sorun dağılımı

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı en temel sorun dağılımı	S	%
Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı farklı belirgin bir sorun yoktur	48	32,0
Çalışılan kurumda verilen emeğin altında maaş ödenmesi	37	24,7
Kadınların daha çok düşük ücretle geçici işlerde çalıştırılması	17	11,3
Cinsiyet ayrımına maruz kalmak	48	32,0
Toplam	150	100,0

Ankete katılan katılımcılara “Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı en temel sorunlar nedir?” sorusuna %32’si kadınların çalışma hayatında karşılaştığı farklı belirgin bir sorunla karşılaşmadıkları yönünde cevap vermiştir. Buna karşılık %24,7’si çalışılan kurumda verilen emeğin altında maaş ödenmesi durumunu; %11,3’ü kadınların daha çok düşük ücretle geçici işlerde çalıştırılması durumunu; %32’si cinsiyet ayrımına maruz kalma sorununun yaşandığı cevabını vermiştir.

Tokat/Erbaa kapsamında elde edilen veriler, çalışma hayatında karşılaşılan en temel sorunlar incelenirken, belirgin bir başka sorun olarak %32,0 oranında kabul görerek cinsiyet ayrımına maruz kalmak olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda Tokat/Erbaa’da çalışan kadınların bir başka sorunu, çalışılan kurumda verilen emeğin altında maaş ödenmesidir. Zira bu oran %24,7 ile sorunlar listesinin üçüncü sırasında yer almaktadır. Şen (2018: 295) çalışmasında, ücret eşitsizliklerinin yaşanmasının

cinsiyete dayalı bir problem olduğunu belirterek erkek çalışanlara oranla kadınların daha düşük ücretle çalıştıklarını belirtmektedir. Ayrıca 2016 yılında Çalışma Örgütü tarafından yayınlanmış olan Küresel Ücret Raporu⁵ verilerine göre, cinsiyete dayalı saatlik ücret farkının %50'lere değin ulaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu yönde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliklerinin önemli birer sorun oluşturduğu kabul edilebilmektedir.

3.3.13. Çalışan Kadınların Yıpranma Durumu

Tablo 3.24'de, çalışan kadınların erkeklere oranla daha çok yıpranma durumlarının dağılımı gösterilmiştir. Kadınların çalışma hayatında farklı sorunlar yaşamasına neden olan unsurlara dayanılarak bu kapsamda bir değerlendirme yapıldığından bahsedilebilir. Kadınların toplumsal rollere, aile sorumluluklarına, iş ortamında tanınan haklara dayalı yaşadıkları problemlere dayanılarak mevcut unsurlar da değişebilmektedir. Bu sebeple kadınların yaşadıkları sorunların etkisi, daha fazla yıpranmalarına da neden olabilecek faktörlerden biridir.

Tablo 3.24: Çalışan kadınların erkeklerden çok yıpranmasına katılma dağılımı

Çalışan kadınlar psikolojik ve fiziksel olarak erkeklere göre daha çok yıpranmaktadır	S	%
Evet	129	86,0
Hayır	21	14,0
Toplam	150	100,0

Ankete katılan katılımcılara çalışan kadınların erkeklerden çok yıpranmasına katılmalarına ilişkin soru sorulduğunda %86'sı evet, %14'ü hayır cevabını vermiştir. Tablodaki verilere göre çalışan kadınların çoğu bu görüşe katılmaktadır. Tokat/Erbaa kapsamında elde edilen bu bulgular, toplumsal gelişmişlikle paralel olarak sonuçların da alınabileceğini göstermektedir. Kadının çalışma hayatındaki rolünün kabul edilmesi ve aile hayatında sorumluluğun azaltılması, çalışma hayatında kadınların yıpranmasını

⁵ Küresel ücret raporu, bazı ülkeler için asgari ücret düzeyleriyle ilgili karşılaştırmalı rakamlar vermektedir. Cinsiyete göre ücret açıkları genel ücret dağılımı içinde farklı ücretli gruplar arasında da vardır. Bunlardan biri toplumsal cinsiyet bazındaki ücret açığıdır: Erkeklerin ortalama ücretine göre kadınların ortalama ücretinin yüzde olarak ne kadar geride kaldığı. Çeşitli araştırmalar, elde veri bulunan ülkelerin çoğunluğu açısından bu açığın genel olarak zamanla küçüldüğünü, ancak kapanmadığını göstermektedir. Rapor çeşitli ülkeler için saat başı ücretlerdeki kadın-erkek ücret açığını vermektedir. Ücretlerin ve ücretlerdeki eşitsizliklerin yalnızca kişilerin beceriyle ilgili özellikleri (örneğin eğitim düzeyi, yaş) tarafından belirlenmediğini, başka etmenlerin de bunda önemli olduğunu göstermektedir: cinsiyet, çalışılan sektörler gibi. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri kapsayan bir örneklem üzerinden elde edilen betimleyici istatistikler, üniversite diplomasının her durumda yüksek ücreti garanti etmediğini ve yüksek ücret basamaklarına çıkıldıkça kadın oranının azaldığını göstermektedir (Küresel Ücret Raporu, 2016-2017).

önleyebilecektir. Dolayısıyla toplumsal gelişmişlik ve çalışma hayatında kadının üstlendiği rolün hem aile hayatı hem de çalışılan kurum için önemli görülmesi gerekmektedir.

3.4. Araştırmaya Katılan Kadınların Aile Yaşamına Yönelik Durumları

Çeşitli nedenlerle çalışma yaşamına katılan kadın, aile yaşamında da birtakım sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Anelik durumuna bağlı olarak kadının, aile yaşamında karşılaştıkları sorunlar ev işleri, çocuk bakımı ve rol çatışması olarak çeşitli alt başlıklarda ele alınmıştır. Dolayısıyla bu başlık altında çalışan kadınların aile yaşamına ilişkin bulguları değerlendirilmektedir.

3.4.1. Kadına Tanınan İmkânların Yeterliliği

İlk olarak kadınlara tanınan imkânların yeterliliği üzerinde durulmaktadır. Kadınlara tanınan imkânlar, iş hayatı ve aile hayatı arasında dengenin sağlanabilmesini amaçlamaktadır. Bu durum özellikle de kamu sektöründe kadınlara bir hak olarak sunulurken, özel sektörde ise iş hayatında yer almaları ücretsiz izine çıkarma gibi kısıtlayıcı etkilerle sınırlandırılmaktadır. Dolayısıyla kadınlara tanınan haklar genel olarak kamu sektöründe sunulan hakları vurgulamaktadır. Buna göre Tablo 3.25’de, kadınlara doğum, süt izni gibi birtakım durumlar için yeterli imkân tanınmadığı görüşüne katılma oranları gösterilmiştir.

Tablo 3.25: Kadınlara doğum, süt izni vb. birtakım durumlar için yeterli imkân tanınmadığı görüşüne katılma durumu

Kadınlara doğum, süt izni için yeterli imkân tanınmaması	S	%
Evet	75	50,0
Hayır	75	50,0
Toplam	150	100,0

Ankete katılan katılımcılara “kadınlara doğum, süt izni vb. birtakım durumlar için yeterli imkân tanınmadığı görüşüne katılıyor musunuz” sorusu sorulduğunda %50’si evet, %50’si hayır cevabını vermiştir. Bu durumda iki seçeneğin de eşit değeri aldığı görülmektedir. Oysa Erener Yılmaz (2020: 382) çalışmasında süt izni, Türk İş Hukuku kapsamında kadınların haklarından biri olarak anayasada düzenlenmiştir. Hâlbuki çocuk sahibi çalışanların ebeveynlik rolünün bilinmesi ve genel düzenlemelerin yapılması, özel düzenleme ve hakların geliştirilmesini gerektirmektedir. Kurumda çalışan kadınların 1 yaşın altında çocuğa sahip olmaları

halinde günlük 1,5 saat süt iznine sahip oldukları bilinmektedir. Tokat/Erbaa’da çalışan kadınların genel olarak bu konudaki görüşlerinin olumsuz olmalarındaki temel sorun kurumun ve yasal düzenlemelere uygun yönetim sürecinin gerçekleştirilmediği yönünde ele alınabilir.

3.4.2. Aile Hayatında Yaşanan Sorunlar

Çalışan kadınların aile içerisinde yaşadıkları sorunlar çeşitli şekillerde etkisini gösterebilmektedir. Burada özellikle, eşin ev içi sorumluluklara bakış açısı gibi etkenler öne çıkmaktadır. Aile içerisinde zaman ayırma, eş ve çocuk ile ilişkilerin boyutu, aile içerisinde kaliteli zaman oluşturma gibi unsurlar, çalışan kadınların hem iş hem de aile hayatlarını etkileyen konulardır. Tablo 3.26’da ise çalışan bir kadının aile içerisinde yaşadığı en önemli sorunların dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.26: Çalışan bir kadın olarak aile içinde karşılaşılan en önemli sorun dağılımı

Çalışan bir kadın olarak aile içinde karşılaştığınız en önemli sorun	S	%
Ev işlerinin değersizleştirilmesi	16	10,7
Çocuklara ve ailenin diğer üyelerine yeterli zaman ayıramamak	53	35,3
Eve ekonomik katkı sağlamama rağmen ev halkı tarafından gerekli saygıyı görememek	12	8,0
Kadınların işten eve geldiklerinde iş yükünün devam etmesi	69	46,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan katılımcılara “Çalışan bir kadın olarak aile içinde karşılaştığınız en önemli sorun nedir?” sorusu sorulduğunda %10,7’si ev işlerinin değersizleştirilmesi, %35,3’ü çocuklara ve ailenin diğer üyelerine yeterli zaman ayıramamak, %8’i eve ekonomik katkı sağlamama rağmen ev halkı tarafından gerekli saygıyı görememek, %46’sı kadınların işten eve geldiklerinde iş yükünün devam etmesi şeklinde cevap vermişlerdir. Tablodaki verilere bakıldığında aile hayatında karşılaşılan sorunlar çerçevesinde çalışan kadınların en önemli gördüğü sorun kadınların işten eve geldiklerinde iş yükünün devam etmesi olmuştur. Zira Türk toplumunda kadın hangi mesleği ifa ederse etsin ondan beklenen aile içi sorumluluğu yerine getirmesi zorunluluğudur. Örneğin çamaşır yıkayıp, yemek yapmak gibi. Çocuklara ve ailenin diğer üyelerine yeterli zaman ayıramamak ikinci önemli gördükleri sorundur. Zira fazla mesai ve vardiya usulü çalışan kadınlar, söz konusu sorunla daha sıklıkla yüzleşmek durumunda kalmaktadır. Çünkü çalışılan işin süresi ve zamanlaması aile üyelerine yeterli zaman ayırmayı sınırlandırmaktadır. Ayrıca aile

içerisinde iş paylaşımının açık olmaması kadınların iş yükü daha da artırmaktadır. Örneğin, çocuk bakımı ve ev işlerinin kadınların görevi olarak algılanması ve erkeklerin bu konuda eşlerine yardımcı olmaması, ev işlerinin değersizleştirilmesine neden olmaktadır. Ayrıca evli olan kadın katılımcıların büyük çoğunluğu çocuklarına ve eşlerine yeterli zaman ayırmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. Çalışan kadınların aile hayatında karşılaştıkları sorunlar onların aile içi sorumluluklarının görece fazla olmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

3.4.3. Kreş İmkânının Yeterlilik Durumu

Çalışan kadınlar, çalışma hayatında birtakım sorunlarla karşılaştığı gibi, geleneksel rollerinin devam etmesinden dolayı aile hayatı içinde çifte rol gibi bir sorunla da karşı karşıya kalmaktadır. Türk toplumunda kadınların öncelikli görevinin “annelik ve ev hanımlığı” olduğuna ilişkin bir kabul bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışan kadın, evine döndüğünde evde kendisini bekleyen işlerden dolayı çifte bir rol oynamak durumunda kalmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de gelişen kadın hareketinin dile getirdiği taleplerden birinin çalışan kadınlar için kreş imkânının sağlanması olduğunu görmek mümkündür. Zira kreş imkânının sağlanmasıyla kadınların çalışma yaşamında daha rahat yer alabileceklerini düşünmektedir (Çaha, 2010: 108; akt. H. Çaha, Aydın, Ö. Çaha, 2014: 67). Kadınların devam eden çifte rolü yönündeki sorun sadece Türkiye’deki kadının yaşadığı bir sorun olmayıp genel olarak başka toplumlarda var olmaya devam etmektedir. Feminist literatürde bu sorundan dolayı kadınlar için pozitif ayrımcılık yönünde önemli bir talep bulunmaktadır (H. Çaha, Aydın, Ö. Çaha, 2014: 67-68).

Tablo 3.27: Çalışan kadınların çocuğunu güvenerek bırakabileceği kreş imkânı yeterli görüşüne katılma dağılımı

Çocuğunu güvenerek bırakabileceği kreş imkânı	S	%
Evet	29	19,3
Hayır	121	80,7
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan katılımcılara “çalışan kadınların çocuğunu güvenerek bırakabileceği kreş imkânı yeterli midir” sorusu sorulduğunda %19,3’ü evet, %80,7’si hayır yanıtını vermiştir. Buna göre Tokat/Erbaa’da çalışan kadınlar, çocuğunu güvenerek bırakabilecekleri kreş imkânının yetersiz olduğunu belirtmektedirler. Erbaa Milli Eğitim Müdürlüğü (2019: 51)’ne bağlı olarak Erbaa’da 3 resmi bağımsız

anaokulu bulunmaktadır. Dolayısıyla Erbaa’da kreş imkânlarının yetersiz olduğu ifade edilebilmektedir. Çalışan kadınların genel çalışma profilleri ve imkânları, çocuklarını güvenerek bırakacakları bir yere sahip olmalarını gerektirmektedir.

3.4.4. Geç Evlenme

Çalışan kadınların iş ve aile hayatı arasında denge kurmada yaşayabilecekleri sorunlar nedeniyle evlilikte gecikme problemi ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Zira çalışan kadınlar çalışma koşullarına bağlı olarak evlilik kararı almak zorunda kalabilmektedirler. Bu durumun en belirgin göstergelerinden biri yoğun çalışma koşullarının evlenme ritüelini sınırlandırmasıdır. Yani çalışma ve aile hayatı arasında bir dengenin kurulmasının zor olması, çalışan kadınlar için evliliği ziyadesiyle geciktirmektedir. Çalışan kadının sorumluluk alma ve aileyi yönetememe kaygısı kadını evlenmekten sakındıran bir durum olabilmektedir. Sorumluluk alma ve yönetememe durumu da bu açıdan bireyleri olumsuz düzeyde etkileyen bir konudur. Evlilik sırasında zorlanma kaygısı buna dayanılarak meydana gelebilmektedir. Çalışan kadınların evlilikleri sırasında belirli açılardan evlenecekleri kişilerle uyum sağlama düşüncesinde oldukları görülmektedir. Örneğin çalışma hayatında koşullar gereği eşi ile uyum gösterme düşüncesine odaklanan kadınların yanı sıra, evlenmeye uygun kişi görüşü de önemli bir bakış açısidir. Bunların sonucunda kadınların evlilik düşünmeme görüşünü de geliştirmeleri söz konusu olmaktadır. TÜİK (2021) verilerine göre; yıllara göre ortalama ilk evlenme yaşı incelendiğinde, her iki cinsiyette de ilk evlenme yaşının arttığı görülmüştür. Ortalama ilk evlenme yaşı 2021 yılında kadınlarda 25,4 iken erkeklerde 28,1 olarak gerçekleşmiştir. Erkek ile kadın arasındaki ortalama ilk evlenme yaş farkı ise 2,7 yaş olarak gerçekleşmiştir. Tablo 3.28’de geç evlenme nedeni ve en etkili faktör dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.28: Çalışan kadınların geç evlenmelerinde en etkili faktör dağılımı

Çalışan kadınların geç evlenmelerindeki faktör	S	%
İş stresi	5	3,3
Zaman ayıramamak	31	20,7
Evliliği çekip çevirmekte zorlanma kaygısı	35	23,3
Kendi yeterliliğinde birisini bulmakta zorlanmak	47	31,3
Evlilik düşünmemek	32	21,3
Toplam	150	100,0

Ankete katılan katılımcılara “çalışan kadınların geç evlenmelerinde en etki faktör nedir” sorusu sorulduğunda %3,3’ü iş stresi, %20,7’si zaman ayıramamak, %23,3’ü evliliği çekip çevirmekte zorlanma kaygısı, %31,3’ü kendi yeterliliğinde birisini bulmakta zorlanmak, %21,3’ü evlilik düşünmemek cevabını vermiştir. Tablodaki verilere ayrı ayrı bakıldığında çalışan kadınların geç evlenmelerinde en etkili faktör, kendi yeterliliğinde birisini bulmakta zorlanmak olduğu görülmektedir. Bunun sosyolojik nedenleri ise kadınların eğitim düzeyinin yüksek olması ya da ekonomik açıdan kendilerinden düşük olarak gördüklerinden dolayı kendi yeterliliğinde birisini bulamamaktır. Kadınların eğitim öğretim düzeyinde artışlar, evlilik sürecinde daha seçici davranmalarına ortam hazırlamaktadır. Buna göre kadınların çalışma hayatında bulunmaları onların erkek cinsiyetini daha çok seçiciliğe tabi tutmalarına kaynaklık etmektedir. Toplumsal açıdan gelişmişlikle de bağlantılı olan bu konu, Tokat/Erbaa’da da çalışan kadınların evlilikte seçiciliğinin arttığını söyleyebiliriz.

3.4.5. İş-Aile Çatışması

Çalışan kadınlar, iş ve aile hayatı arasında dengenin kurulmasında bir dizi gerilim ve çatışmanın ortasında kalabilmektedir. Tablo 3.29’da iş ve aile hayatı arasında denge kurmakta zorlanan kadınların oranı %69,3 olarak görülmektedir. Küçük (2015: 2-5), kadınların sadece aile içinde bir eş olarak değil, aynı zamanda çalışan bir birey olduğunu göz önüne alarak onların bir rol çatışması içerisinde olduklarını belirtmektedir. Ayrıca o kadınların aile içerisindeki özverilerinin ve samimiyetlerini, sağlıklı bir aile ve toplum için önemli görmektedir. Kadınların yükümlülüklerinin aile içinde görece fazlalığı, iş-aile çatışmasında önemli bir faktör olabilmektedir. Aynı zamanda kurum içinde iş yükümlülüklerinin de fazla olması, sorunların yaşanmasında diğer bir faktör olarak kabul edilebilmektedir. Buna göre iş-aile çatışmasının yaşanmasının etkileri ve sonuçları önemli bir yere sahiptir.

Tablo 3.29: Çalışan kadınlar iş-aile hayatı arasında denge kurmakta zorlanmakta görüşüne katılma dağılımı

Çalışan kadınlar iş hayatı ile aile hayatı arasında denge kurmakta zorlanmakta	S	%
Evet	104	69,3
Hayır	46	30,7
Toplam	150	100,0

Çalışan kadınların iş hayatı ile aile hayatı arasında denge kurmada zorlanma oranının %69,3 olduğu hatırlanırsa bunun temel nedeninin iş hayatının yoğun çalışma koşulları doğrultusunda devam etmesi olarak görülebilir. Diğer yandan aile içerisinde sorumlulukların daha çok kadına yüklenmesi de böyle bir sonucun oluşmasına ortam hazırlamaktadır. Sonuç itibarıyla kadınların çalışma hayatında sorumluluklarının hem ev hem de iş hayatı için fazla olduğunu gösteren bir tablo karşımıza çıkmaktadır. Arslan (2012: 100-101), iş ve aile hayatı arasında dengenin kurulmasında ve çatışmanın önemine ilişkin bir değerlendirmenin yapılmasında, son dönemlerde ciddi bir artışın da dikkate alınması gerektiğine değinmektedir. İş ve aile hayatının karşılıklı bir etkileşime dayanılarak incelenmesi, ailenin işe dönük yapıcı uygulamalarda bulunması, ortak kararların alınması gibi temel unsurlar, bu konudaki çalışmaların da artırılmasını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla Tokat/Erbaa için elde edilen bu sonuçlar, iş-aile arasında denge kurmakta yaşanan sorunların hem toplumsal hem de kurumsal düzeyde önemli faaliyetlerde bulunulması, çalışmaların yapılmasına dayandığına yönelik değerlendirilmektedir.

3.5. Çapraz Tabloların Analizi

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar, birçok sosyolojik faktörle ilişkilidir. Bu bağlamda kadınların sosyo-demografik özellikleri (yaş, eğitim-öğretim durumu, medeni durumu ve ekonomik düzey) ile kadınların çalışma hayatına ilişkin bazı durumları karşılaştırılmıştır. Ayrıca kamu ve özel sektörde çalışma durumu ile mevcut yasaların çalışan kadınları koruduğunun kabulü, iş memnuniyeti ve mobbinge maruz kalma hususları karşılaştırılmıştır.

3.5.1. Kadınların sosyo-demografik özellikleri ile kadınların çalışma hayatına ilişkin bazı durumlarının karşılaştırılması

Bu başlık altında kadınların yaş, eğitim-öğretim durumu, medeni durum ve ekonomik düzeyleri ile onların çalışma hayatına ilişkin bazı durumları karşılaştırılmıştır.

a. Yaş Değişkenine Göre Kadınların Eğitimine Gereken Önemin Verilmemesi

Kadınların eğitimine gereken önemin verilmemesi konusu cinsiyetçi yaklaşım açısından ele alındığında, kadın ve erkek cinsiyetinin toplumsal rolleri belirleyici olabilmektedir. Bu durumun tipik bir örneği, toplumun bakış açısında kadının, çalışma

hayatında etkin olan biri olmaktan ziyade evin sorumlulukları ile ilgilenen birey konumunda bulunmasıdır. Buna karşılık erkek cinsiyeti ise ev ortamındaki sorumluluklara odaklı olmayan, toplumsal rol gereğince çalışma hayatında etkin olan bir kişi konumundadır. Erkeklerin eğitimlerine verilen önemle birlikte başlayan ve kadınların eğitimlerinin arka planda kalmasıyla devam eden bu cinsiyetçi yaklaşımlar, çalışma hayatında da aynı şekilde farklı süreçlerin meydana gelmesine neden olabilmektedir. Bu bağlamda kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunların temelinde böyle bir bakış açısının da yaygın şekilde etkisini hissettirdiği üzerinde durulabilmektedir. Buna göre Tablo 3.30'da, yaş değişkenine göre kadınların eğitimine gereken önem verilmediğine ilişkin görüşlerin dağılımı verilmektedir.

Tablo 3.30: Kadınların eğitimine gereken önemin verilmediğini düşünenlerin yaş değişkenine göre dağılımı

Yaşlar		Kadınların eğitimine gereken önemin verilmediği düşüncesi		Toplam
		Evet	Hayır	
18-25	S	14	9	23
	%	60,9	39,1	15,3
26-30	S	15	5	20
	%	75,0	25,0	13,3
31-35	S	18	19	37
	%	48,6	51,4	24,7
36-40	S	14	16	30
	%	46,7	53,3	20,0
41 +	S	20	20	40
	%	50,0	50,0	26,7
Toplam	S	81	69	150
	%	54,0	46,0	100,0

$X^2 : 5,321$

$P : 0,256$

Yaş grupları açısından kadınların eğitimine gereken önemin verilmemesi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Erkeklerin eğitimleri üzerinde duran toplumların ön planda yer aldığı ve kadınların arka planda bırakıldığı bilinen konulardan biridir. Özellikle de gelişmekte olan ülkelerde ve bölgelerde bu tür sorunların etkileri fazladır. Bir başka ifadeyle erkeklerin eğitim profilleri, kadınlardan öne çıkan bir durum olarak gelişebilmektedir. Yaş grupları incelendiğinde özellikle 26-30 yaş aralığı kadınların eğitimine gereken önemin verilmediğini onaylamaktadır. Yaşa bağlı olarak ilerleyen dönemlerde böyle bir sorunun çok fazla yaşanmadığı algısı, özellikle de günümüzde bu konuların daha çok ön plana çıkmasının bir sonucu olarak geliştiğini vurgulamaya ortam hazırlamaktadır.

b. Yaş Değişkenine Göre Kadınların Maruz Kaldığı Şiddet/Taciz

İş esnasında kadınların maruz kaldıkları şiddet/taciz olaylarının yaş değişkenine göre dağılımı Tablo 3.31’de gösterilmektedir. Şiddet/taciz olaylarının yaşanmasında yaş değişkeni önemli olabilmektedir. Çalışkan ve Çevik (2018: 219) çalışmalarında, yaşın getirdiği biyolojik değişimlere bağlı olarak taciz olaylarının zamanla farklılaştığı ifade etmektedirler. Onlara göre şiddet/taciz, biyolojik nedenlere bağlı olarak bu kapsamda etkili olabilmektedir. Söz konusu araştırmaya göre yaş değişkeni, kadınların maruz kaldığı şiddet/taciz olayında belirleyici faktörler arasında yer alsa da Tokat/Erbaa örneğinde benzer sonucu göstermemektedir.

Tablo 3.31: İş esnasında kadınların maruz kaldığı şiddet/taciz durumunun yaş değişkenine göre dağılımı

Yaşlar		İş esnasında kadınların maruz kaldığı şiddet/taciz durumu				Toplam
		Hayır maruz kalmadım	Göz tacizi	Sözel şiddet	Psikolojik şiddet	
18-25	S	18	3	2	0	23
	%	78,3	13,0	8,7	0,0	15,3
26-30	S	14	3	1	2	20
	%	70,0	15,0	5,0	10,0	13,3
31-35	S	24	2	4	7	37
	%	64,9	5,4	10,8	18,9	24,7
36-40	S	26	3	0	1	30
	%	86,7	10,0	0,0	3,3	20,0
41 +	S	28	1	4	7	40
	%	70,0	2,5	10,0	17,5	26,7
Toplam	S	110	12	11	17	150
	%	73,3	8,0	7,3	11,3	100,0

$X^2: 16,144$

P: 0,185

Çalışmamızda yaş grupları açısından iş esnasında kadınların maruz kaldığı şiddet/taciz durumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($p>0,05$). İş esnasında kadınların maruz kaldığı psikolojik şiddetin %18,9 ile 31-35 yaşlar arasında görülmesi ve yine aynı yaş aralığında sözel şiddetin yoğunluğu bu tabloda dikkat çeken verilerden biri olsa da, bu durumu söz konusu yaş aralığında şiddet/taciz durumunun fark edilebilirliğini görmek mümkün gözükmemektedir. Aynı zamanda genç yaşta olan çalışan kadınların şiddet/taciz durumuyla karşılaşmaları ileri yaş grubuna göre daha fazla olarak görülse de yaş ile şiddet/taciz durumu arasında belirgin bir ilişkinin olmaması, genel olarak kadınların bu yönde bir sorun yaşamamalarını göstermektedir.

c. Eğitim Durumuna Göre Erkek ve Kadın Meslekleri Ayrımı

Erkek ve kadın mesleklerinin ayrımının eğitim durumuna bağlı dağılımı Tokat/Erbaa bağlamında Tablo 3.32’de gösterilmektedir. Eğitim durumuna göre elde edilen sonuçlar, hem toplumsal gelişmişliğe hem de sosyal farklılaşmaya yani ayrıma etki ettiği yönünde bir gösterge niteliğindedir. Mesleki ayrımcılıkların yaşanmasının nedeni, kadın ve erkek meslekleri sorununu oluşturmaktadır. Cinsiyete yönelik olarak mesleki ayrımcılık, kadının işgücü piyasasındaki konumuna odaklanmaktadır.

Tablo 3.32: “Erkek ve kadın” meslekleri ayrımı söyleminin eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim durumu		“Erkek ve kadın” meslekleri ayrımını onama		Toplam
		Evet	Hayır	
İlkokul ve ortaokul	S	6	5	11
	%	54,5	45,5	7,3
Lise	S	24	18	42
	%	57,1	42,9	28,0
Ön lisans ve lisans	S	73	14	87
	%	83,9	16,1	58,0
Yüksek lisans/Doktora	S	9	1	10
	%	90,0	10,0	6,7
Toplam	S	112	38	150
	%	74,7	25,3	100,0

$$X^2: 14,344$$

$$P: 0,002$$

Eğitim durumları açısından toplumumuzda erkek ve kadın meslekleri ayrımı olduğunu onama düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0,05$). İlkokul ve ortaokul mezunu olanların %54,5’i, yüksek lisans ve doktora mezunu olanların ise %90’nı ve önlisans ve lisans eğitimi alanlarında %83,9’ü erkek ve kadın meslekleri ayrımının olduğunu onaylamaktadır. Özellikle toplumun önemli kesiminin görüşleri ve yorumları, eğitim durumuna yönelik yapılan değerlendirmenin çıktısı olabilmektedir. Böylece Tablo 3.32’de kadınların eğitim-öğretim düzeyi yükseldikçe erkek ve kadın meslekleri ayrımının onaylanmasında bir artış yaşanmaktadır. Ön lisans ve lisans eğitim durumunda olanların sayısı fazla olmakla birlikte eğitim durumu, bazı yönleriyle çalışan kadınların iş hayatındaki genel profilini farklılaştırabilmektedir. Daha yüksek statülü iş imkânlarını elde etme ve böylece daha az sorun yaşama gibi hususlar, kadınların çalışma hayatından memnuniyetlerini de artırabilmektedir. Genel olarak yüksek lisans eğitim düzeyinde olan bireyler, statü açısından da etkili bir düzeye sahiptirler. Bu nedenle eğitim-öğretim düzeyi ile

mukayese edildiğinde, kadınların çalışma hayatında yaşadıkları mesleki ayırım, bir gerçeklik olarak görülmektedir.

d. Eğitim Durumuna Göre Kadınların Yükselme İmkânları Düşük ve Geçici Alanlarda İstihdamı

Kadınların statü olarak daha çok yükselme imkânları doğrultusunda istihdam edilmelerinin düşük ya da geçici olmalarını onaylamalarına ilişkin dağılım Tablo 3.33'de gösterildiği üzeredir. Düşük iş, ücret ve statü bakımından nitelikleri daha az düzeyde olan iş olarak ifade edilebilmektedir. Yüksek iş ise, daha yüksek konumlarda ve ücret etkisinde işin niteliklerinin geliştirilmesi olarak belirtilebilir. Kadınların iş istihdamında yükselme olanakları, çalışma hayatında yaşanan problemlerin de azaltılmasında etkili olabilmektedir. Statü, istihdam olanakları üzerinde de belirleyici bir faktör olabilmektedir. Çünkü istihdam olanaklarının statü açısından etkisi/niteliği, kadınların çalıştıkları konum ve yer ile de ilişkilidir. Diğer yandan kadınların iş ve istihdamdaki yükselmeleri, sosyolojik bir olgudur.

Tablo 3.33: Kadınların daha çok yükselme imkânları düşük ve geçici alanlarda istihdam edildiklerini onaylama durumunun eğitim düzeyine göre dağılımı

Eğitim durumu		Kadınların daha çok yükselme imkânları düşük ve geçici alanlarda istihdam edildiklerini onaylama		Toplam
		Evet	Hayır	
İlkokul ve ortaokul	S	7	4	11
	%	63,6	36,4	7,3
Lise	S	20	22	42
	%	47,6	52,4	28,0
Ön lisans ve lisans	S	39	48	87
	%	44,8	55,2	58,0
Yüksek lisans/Doktora	S	6	4	10
	%	60,0	40,0	6,7
Toplam	S	72	78	150
	%	48,0	52,0	100,0

$X^2 : 2,008$

P: 0,571

Eğitim durumları açısından kadınların daha çok yükselme imkânları düşük ve geçici alanlarda istihdam edildiklerini onaylama düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). İlkokul ve ortaokul mezunu olanların %63,6'sı, yüksek lisans ve doktora mezunu olanların ise %60'ı ile lise eğitimi alanların da %47,6'sı kadınların daha çok yükselme imkânlarının düşük ve geçici alanlarda istihdam edildiklerini onaylamaktadır. Buna göre kadınların eğitim durumları ile bu

yönde anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Kadınlar eğitim düzeyi ne olursa olsun yükselme imkânları düşük ve geçici alanlarda istihdam edildiklerini düşünmektedir. Aynı zamanda kadınların aile sorumlulukları nedeniyle yükselme imkânlarıyla ilgili bir beklentileri olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla kadın daha çok çocukları ve ailesini ön planda tuttuğu için iş hayatında yükselme olanaklarını ikinci plana bırakmaktadır. Oysa kadınların yükselme talepleri onların statü yetkinliğine bağlı olmaktadır.

e. Eğitim Durumuna Göre Çalışanların Takdir Edilme Düzeyi

Çalışanların takdir edilme düzeyleri ile eğitim durumu arasındaki ilişki, Tablo 3.34'de gösterilmektedir. Çalışan kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunları azaltmada etkili bir faktör olarak takdir edilmeleri, eğitim durumuna yönelik farklı şekillerde değerlendirilebilmektedir.

Tablo 3.34: Çalışanların takdir edilme düzeyinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

Eğitim durumu		Çalışanların takdir edilme düzeyi		Toplam
		Evet	Hayır	
İlkokul ve ortaokul	S	6	5	11
	%	54,5	45,5	7,3
Lise	S	25	17	42
	%	59,5	40,5	28,0
Ön lisans ve lisans	S	56	31	87
	%	64,4	35,6	58,0
Yüksek lisans/Doktora	S	5	5	10
	%	50,0	50,0	6,7
Toplam	S	92	58	150
	%	61,3	38,7	100,0

$X^2: 1,151$

P: 0,765

Eğitim durumları açısından çalışanların takdir edilme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). İlkokul ve ortaokul mezunu olanların %54,5'i, yüksek lisans ve doktora mezunu olanların ise %50'si, lise mezunu olanların %59,5'i ile önlisans ve lisans eğitimi alanlarında %64,4'ü çalışanların tatmin edildiklerini onaylamaktadır. Buna göre kadınların eğitim durumuna bakılmaksızın elde edilen sonuçlar, takdir edilme düzeyinde istenildiği gibi bir sonuç vermemektedir. Ancak kadınların takdir edilmesi, kadınların çalışma hayatında onların motivasyonu üzerinde önemli bir etki oluşturduğu söylenebilir.

f. Medeni Duruma Göre Kadınlara Tanınan Doğum, Süt İzni vb. Birtakım Durumların Yetersizliği

Kadınlara tanınan doğum, süt izni gibi birtakım durumların yetersizliğinin medeni duruma göre dağılımı, Tablo 3.35’de gösterilmektedir. Medeni durum, kadının ebeveyn olarak değerlendirilmesi ve yasal olarak tanınan hakların kadın çalışanlara sunulması bağlamında incelenebilmektedir. Özellikle kadınların haklarının Kamu Personeli Genel Tebliği yasal çerçevesinde yasal çerçevedeki kapsamlarının bilinmesi hem kurumun görevlerini yerine getirmede hem de çalışan kadının haklarını bilmesinde önemlidir.⁶ Bu nedenle kadınlara tanınan hakların yeterli olup olmadığı incelenmektedir.

⁶ 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (D) fıkrasında, “Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.” hükmü yer almaktadır. Diğer taraftan, aynı maddenin (F) fıkrasında doğum yapan memura süt izni verilmeksizin belli şartlarla yarım gün izin hakkı tanınmıştır. 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (D) fıkrası çerçevesinde doğum sebebiyle verilecek süt izninin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1) Süt izni talebi

a) Memur, doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren yarım gün izin hakkından mı yoksa süt izninden mi yararlanmak istediğini çalıştığı kurumuna dilekçe ile bildirecektir.

2) Süt izni süresi

a) Memura, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir.

b) Çoğul doğumlarda da süt izni süresi aynıdır.

3) Süt izninin kullanımı

a) Süt izninden sadece kadın memur yararlanır.

b) Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı memur tarafından belirlenir.

c) Memur, süt izninden ve 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (F) fıkrasında yer alan yarım gün izin hakkından aynı anda yararlanamaz.

ç) Süt izninin, memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullanması gereken bir izin hakkı olması sebebiyle bu izin birleştirilerek sonraki günlerde kullanılamaz.

d) Süt iznini kullanmakta iken çocuğun ölümü halinde memur bu iznin kalan süresini kullanamaz.

4) Yarım gün izin hakkından süt iznine geçiş hali

a) Doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren yarım gün izin kullanmayı tercih eden memur, yarım gün izin hakkından faydalanmayı bırakıp süt izni kullanmayı talep etmesi halinde süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden yararlanacaktır.

b) Doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren yarım gün izin hakkını kullanmayı talep eden ve bu haktan yararlanma süresi biten memur, süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden yararlanacaktır.

5) Devlet memurluğuna atanmadan önce doğum yapan kadın memurun süt izni

a) Devlet memurluğuna atanmadan önce doğum yapan memur, doğumdan sonra sekiz haftalık sürenin bitiminden itibaren süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden yararlanacaktır.

Tablo 3.35: Kadınlara tanınan doğum, süt izni vb. birtakım durumların yetersizliğinin onanmasının medeni duruma göre dağılımı

Medeni durum		Kadınlara tanınan doğum, süt izni vb. birtakım durumların yetersizliğinin onanması		Toplam
		Evet	Hayır	
Evli	S	47	51	98
	%	48,0	52,0	65,3
Bekar	S	28	24	52
	%	53,8	46,2	34,7
Toplam	S	75	75	150
	%	50,0	50,0	100,0

X^2 : 0,471

P: 0,493

Medeni durumlar açısından kadınlara tanınan doğum, süt izni gibi birtakım durumların yetersizliğinin onanma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Kadınlara doğum, süt izni gibi birtakım durumlar için yeterli imkan tanınmadığı görüşünü evli olanların %48'i, bekar olanların ise %53,8'i onaylamaktadır. Bu sonuç göstermektedir ki, medeni durum fark etmeksizin, araştırmaya katılan çalışan kadınların %50'si kadınlara tanınan doğum, süt izni vb. birtakım durumları yetersiz bulmaktadırlar.

g. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Esnasında Kadınların Maruz Kaldığı Şiddet/Taciz

İş esnasında kadınların maruz kaldıkları şiddet/taciz durumlarının medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 3.36'da gösterilmektedir. Genel olarak medeni duruma bakılmaksızın bu sorunların yaşandığı kabul edilmektedir. Bu sorun önemli etkileriyle karşımıza çıkmaktadır. Kadınların medeni durumu önemli olmadan böyle bir problemin yaşanmasının sonuçları, şiddet/taciz olaylarını da tetikleyen konulardan biridir.

Tablo 3.36: İş esnasında kadınların maruz kaldığı şiddet/taciz durumunun medeni durum değişkenine göre dağılımı

Medeni durum		İş esnasında kadınların maruz kaldığı şiddet/taciz durumu				Toplam
		Hayır maruz kalmadım	Göz tacizi	Sözel şiddet	Psikolojik şiddet	
Evli	S	75	7	5	11	98
	%	76,5	7,1	5,1	11,2	65,3
Bekar	S	35	5	6	6	52
	%	67,3	9,6	11,5	11,5	34,7

Toplam	S	110	12	11	17	150
	%	73,3	8,0	7,3	11,3	100,0
$X^2: 2,576$						P: 0,462

Medeni durumlar açısından iş esnasında kadınların maruz kaldığı şiddet/taciz durum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Evli olanların %76,5'i, bekar olanların ise %67,3'ü iş esnasında şiddet/tacize maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir. Diğer yandan bekar olan çalışan kadınlar %11,5 oranında sözel ve psikolojik şiddet, evli olanlar ise %11,2 oranında psikolojik şiddete daha fazla maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte bekar kadınlar evli kadınlara nazaran sözel şiddete daha fazla maruz kalmıştır. Medeni durum üzerinde bir farklılık olmamakla birlikte, bu sorunları tespit etmede yeterli cevapların da verilmediği kabul edilebilmektedir. Toplumun bakış açısından kaynaklı durumlardan çekinildiği için kadınların şiddet/tacize maruz kaldığını bildirmedikleri kabul edilebilir. Bu konuda yapılan çalışmalar, kadınların erken emeklilik dahil iş ve yer değiştirme nedenleri arasında şiddet/taciz sorunu olduğu söylenebilir (Atman, 2003: 335; Küçük, 2015: 7-8).

1. Medeni Durum Değişkenine Göre Çalışan Kadınların Aile İçinde Karşılaştıkları Sorunlar

Çalışan kadınların aile içerisinde karşılaştıkları sorunların medeni durum değişkenine göre değerlendirilmesi Tablo 3.37'de sunulduğu gibidir. Buna göre birtakım ilişkilendirmeler üzerinde durulmuştur. Ev işlerine, iş yükümlülüğüne, çocuk ve aile sorumluluklarına, eve ekonomik açıdan katkı sağlamaya yönelik incelemelerde bulunulabilmektedir.

Tablo 3.37: Çalışan kadınların aile içinde karşılaştıkları sorunların medeni durum değişkenine göre dağılımı

Medeni durum		Çalışan kadınların aile içinde karşılaştıkları sorunlar				Toplam
		Ev işlerinin değersizleştirilmesi	Çocuklara ve ailenin diğer üyelerine yeterli zaman ayıramamak	Eve ekonomik katkı sağlamama rağmen ev halkı tarafından gerekli saygıyı görememek	Kadınların işten eve geldiklerinde iş yükünün devam etmesi	
Evli	S	6	42	9	41	98
	%	6,1	42,9	9,2	41,8	65,3
Bekar	S	10	11	3	28	52
	%	19,2	21,2	5,8	53,8	34,7
Toplam	S	16	53	12	69	150
	%	10,7	35,3	8,0	46,0	100,0

X^2 : 11,562

P: 0,009

Medeni durumlar açısından çalışan kadınların aile içinde karşılaştıkları sorun düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0,05$). Çocuklara ve ailenin diğer üyelerine yeterli zaman ayıramayanların %42,9'unun evli, %21,2'sinin bekar olduğu, kadınların işten eve geldiklerinde iş yükü devam edenlerin %41,8'inin evli, %53,8'inin bekar olduğu görülmüştür. Bu çerçevede iş hayatı üzerinde medeni durumun aile ilişkileri kapsamında önemli bir korelasyonun olduğu, çalışma hayatında aileden kaynaklı sorunların da dikkate değer bir sonuç yarattığı kabul edilebilir.

m. Medeni Duruma Göre Çalışan Kadınların İş-Aile Hayatı Arasında Denge Kurabilmede Zorlanma Durumu

Çalışan kadınların iş-aile hayatı arasında denge kurabilmede zorlanma durumlarının medeni duruma göre dağılımı Tablo 3.38'de sunulmaktadır. İş-aile çatışmasına etki gösteren bir faktör olarak bu konu, çalışan kadınların önemli sorunlarından biri olabilmektedir. Özellikle toplumsal faktörlere göre tanımlanan cinsiyet rolleri, çalışan kadınların aile-iş hayatı arasında denge kurabilmede zorluk çektiğini göstermektedir.

Tablo 3.38: Çalışan kadınların iş-aile hayatı arasında denge kurabilmede zorlanma durumunun medeni duruma göre dağılımı

Medeni durum		Çalışan kadınların iş-aile hayatı arasında denge kurabilmede zorlanma durumu		Toplam
		Evet	Hayır	
Evli	S	67	31	98
	%	68,4	31,6	65,3
Bekar	S	37	15	52
	%	71,2	28,8	34,7
Toplam	S	104	46	150
	%	69,3	30,7	100,0

X^2 : 0,124

P: 0,853

Medeni durum açısından çalışan kadınların iş ile aile hayatı arasında denge kurabilmede zorlanma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Evli olanların %68,4'ü, bekar olanların ise %71,2'si çalışan kadınların iş hayatı ile aile hayatı arasında denge kurabilmede zorlandıklarını onaylasalar da bu oranlar medeni durum değişkeninin etkili olmadığını göstermektedir. Bu dengeyi kurmada sorun yaşayanların genellikle kısmen evli bireylerden oluşması, iş-aile çatışmasında anlaşılabilir bir durum olarak söylenebilir.

h. Aylık Kazanca Göre Kadınların Çalışma Nedenleri

Kadınların çalışma nedenlerinin aylık gelir düzeyine göre karşılaştırılması, Tablo 3.39’da sunulduğu üzeredir. Kadınlar, günümüzün toplumsal değişimleri doğrultusunda; daha çok ekonomik, eğitim ve ailevi sebeplerle çalışma hayatına katılmaktadır. Özellikle çalışan kadınların çalışma hayatında yer edinmelerinin temelinde çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlama gibi önemli bir unsurun yer aldığı kabul edilebilmektedir.

Tablo 3.39: Kadınların çalışma nedenlerinin aylık gelir düzeyine göre karşılaştırılması

Aylık kazanç		Çalışma nedenleri					Toplam
		Eve ekonomik katkı sağlama k	Kendi ekonomik özgürlüğü nü kazanmak	Çocuklara daha iyi bir gelecek sağlamak	Eğitimini aldığı işi yapmayı istemek	Hepsi	
0-4250 TL	S	8	19	4	3	21	55
	%	14,5	34,5	7,3	5,5	38,2	36,7
4251-6750 TL	S	9	17	2	1	19	48
	%	18,8	35,4	4,2	2,1	39,6	32,0
6751-9250 TL	S	2	18	3	2	22	47
	%	4,3	38,3	6,4	4,3	46,8	31,3
Toplam	S	19	54	9	6	62	150
	%	12,7	36,0	6,0	4,0	41,3	100,0

$X^2 : 5,954$

P: 0,651

Aylık gelir düzeyleri açısından çalışma nedeni düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Çalışma nedenleri olarak hepsi seçeneğini onaylayan kadın katılımcıların aylık kazançların tamamı için geçerli bir faktör olduğu görülmektedir. Buna göre 0-4250 TL aylık kazancı olanların %38,2’si, 4251-6750 TL aylık kazancı olanların %39,6’sı ve 6751-9250 TL olanların ise %46,8 oranında çalışma nedenleri olarak hepsi seçeneğini onayladıkları belirlenmiştir. Aynı zamanda 0-4250 TL aylık kazancı olan çalışan kadınların %34,5’i, 4251-6750 TL aylık kazanca sahip olanların %35,4’ü, 6751-9250 TL aylık kazancı olanların ise %38,3’ü kendi ekonomik özgürlüğünü kazanmak için çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu durum aylık kazançlar ile ekonomik özgürlük arasında bir ilişkinin her grup için önemli olduğunu göstermektedir.

i. Aylık Kazanca Göre Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların aylık kazançlarına göre dağılımı Tablo 3.40’de gösterilmektedir. Aylık kazanç ile cinsiyet eşitsizlikleri

arasındaki ilişki, kadınların aylık gelirleri ve görüşleri arasında ilişkinin kurulmasını önemli kılmaktadır.

Tablo 3.40: Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların aylık kazanca göre dağılımı

Aylık kazanç		Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar				Toplam
		Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı farklı belirgin bir sorun yoktur	Çalışılan kurumda verilen emeğin altında maaş ödenmesi	Kadınların daha çok düşük ücretle geçici işlerde çalıştırılması	Cinsiyet ayrımına maruz kalmak	
0-4250 TL	S %	12 21,8	18 32,7	6 10,9	19 34,5	55 36,7
4251-6750 TL	S %	20 41,7	11 22,9	7 14,6	10 20,8	48 32,0
6751-9250 TL	S %	16 34,0	8 17,0	4 8,5	19 40,4	47 31,3
Toplam	S %	48 32,0	37 24,7	17 11,3	48 32,0	150 100,0

X^2 : 9,678

P: 0,139

Aylık gelir düzeyleri açısından kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorun düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların dağılımına bakıldığında, 0-4250 TL aylık kazancı olanların %34,5'i, 4251-6750 TL aylık kazancı olanların %20,8'i ve 6751-9250 TL aylık kazancı olanların ise %40,4 oranında cinsiyet ayrımına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Buna göre aylık kazancı yüksek olan çalışan kadınların cinsiyet ayrımına daha çok maruz kaldıkları söylenebilir. Diğer yandan 0-4250 TL aylık kazancı olanların %32,7'si çalıştıkları kurumda verilen emeğin altında maaş ödendiğini belirtmişlerdir. Aynı zamanda cinsiyet eşitsizliğinin özellikle de kadınların tamamı için değerlendirilen bir durum olduğu, ancak belirgin bir sorununda ifade edilmesinin zor olduğu görülmektedir. Az da olsa kadınların çalışma hayatında farklı sorunlar yaşadıkları yine aynı şekilde cinsiyet ayrımına maruz kaldıkları dikkat çeken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.5.2. Sektörlere Göre Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Bazı Durumlar

Kamu ve özel sektörde çalışma durumu ile mevcut yasaların çalışan kadınları koruduğunu kabul düzeyi, iş memnuniyeti ve mobbinge maruz kalma hususları karşılaştırılmıştır.

a. Sektörlere Göre Mevcut Yasaların Çalışan Kadınları Koruduğunun Kabulü

Çalışan kadınları korumak amacıyla geliştirilen yasalar, kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğini sağlamayı amaçlayan uygulamaları içermektedir. Bu kapsamda çalışma hakkı, ücretlendirme için uygulanan metotlar arasında onaylanan ILO sözleşmesinden bahsedilebilir. Genel olarak çalışan kadınları da baz alan yasal çerçevelerden biri şöyledir: “Eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliğini sağlayan 1951 tarihli 100 sayılı ILO sözleşmesi onaylandı.” Mevcut yasaların çalışan kadınları koruduğunu kabul eden kişilerin dağılımı Tablo 3.41’de gösterilmektedir. Sektörel olarak kadınlara sunulan olanaklar, bu yönde farklı sonuçların elde edilmesine ortam hazırlayabileceği için önemli değerlendirme kriteri olarak görülebilmektedir.

Tablo 3.41: Mevcut yasaların çalışan kadınları koruduğunu kabul düzeyinin sektörlere göre karşılaştırılması

Sektörler		Mevcut yasaların çalışan kadınları koruduğunu kabul düzeyi		Toplam
		Evet	Hayır	
Kamu sektörü	S	39	46	85
	%	45,9	54,1	56,7
Özel sektör	S	18	47	65
	%	27,7	72,3	43,3
Toplam	S	57	93	150
	%	38,0	62,0	100,0

$X^2 : 5,173$

P: 0,028

Çalışılan sektörler açısından mevcut yasaların çalışan kadınları koruduğunu kabul düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0,05$). Mevcut yasaların çalışan kadınları koruduğunu düşünenlerin %45,9’unun kamu sektöründe, %27,7’sinin özel sektörde çalıştığı görülmüştür. Kamu sektöründe yasal haklar ve sorumluluklar, bu yönde sonucun elde edilmesi üzerinde önemli konulardan biridir. Özel sektörde çalışan kadınların (%72,3’ü), kamu sektöründe çalışanlara oranla (%54,1’i) daha fazla olmak üzere mevcut yasaların kendilerini yeterince korumadığını düşündükleri anlaşılmaktadır. Genel olarak çalışan kadınların büyük çoğunluğu bu konuda yeterince korunmadıklarını düşünmektedir.

b. Sektörlere Göre Çalışılan İşten Memnuniyet Durumu

Araştırma kapsamında bir diğer ilişki, çalışılan işten memnuniyetin gösterildiği Tablo 3.42’de mevcuttur. Çalışılan işten memnuniyet ile sektör ilişkisi, kurumların çalışma politikalarıyla birlikte etkisini gösterebilmektedir. Bu çerçevede sektör değişkeni ve kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar, sunulan imkânlar ve bu imkânların uygulanmasındaki kapsam olarak açıklanabilmektedir.

Tablo 3.42: Çalışılan işten memnuniyetin sektör değişkenine göre dağılımı

Sektörler		Çalışılan işten memnuniyet durumu		Toplam
		Evet	Kısmen	
Kamu sektörü	S	70	15	85
	%	82,4	17,6	56,7
Özel sektör	S	39	26	65
	%	60,0	40,0	43,3
Toplam	S	109	41	150
	%	72,7	27,3	100,0

$$X^2 : 9,266$$

$$P : 0,003$$

Çalışılan sektörler açısından çalışılan işten memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0,05$). Kamu sektöründe çalışanların %82,4’ünün, özel sektörde çalışanların %60’ının çalıştığı işten memnun olduğu görülmüştür. Buradan anlaşılacağı üzere kamu sektöründe çalışan kadınların, özel sektörde çalışanlara nazaran çalıştıkları işten daha fazla memnun oldukları söylenebilir. Tokat/Erbaa’da çalışan kadınların genel görüşleri doğrultusunda yapılan bu değerlendirmeler, kamu sektörünün daha öncelikli bir konumda yer alması bağlamında ele alınabilmektedir.

c. Sektörlere Göre İş yerinde Mobbinge Maruz Kalma

İş yerinde mobbing durumlarına maruz kalma düzeylerinde sektörel dağılımı Tablo 3.43’de gösterilmektedir. Mobbing; bezdiri niteliği taşıyan, süreklilik arz eden kişi üzerinde psikolojik baskı oluşturan rahatsız edici, yıpratıcı, hareket, davranış ya da uygulamalardır. İşin potansiyeli, yetkinliği, çalışanın statüsü gibi genel konulara göre farklı sonuçların elde edilebileceği ifade edilebilir.

Tablo 3.43: İş yerinde mobbinge maruz kalma düzeyinin sektörlere göre dağılımı

Sektörler		İş yerinde mobbinge maruz kalma düzeyi		Toplam
		Evet	Hayır	
Kamu sektörü	S	24	61	85
	%	28,2	71,8	56,7
Özel sektör	S	14	51	65
	%	21,5	78,5	43,3
Toplam	S	38	112	150
	%	25,3	74,7	100,0

$X^2 : 0,873$

P: 0,350

Çalışılan sektörler açısından iş yerinde mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna göre çalışanın statüsü, işteki yetkinliği, medeni durumu gibi birtakım faktörlerin bu kapsamda önemli bir unsur olabileceğinden bahsedilebilmektedir. Kamu sektöründe çalışan kadınların %71,8'i, özel sektörde çalışan kadınların ise %78,5'i iş yerinde mobbinge maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir. Çalıştıkları sektör ne olursa olsun, Tokat/Erbaa'da çalışan kadınların iş yerinde mobbinge maruz kalma durumlarının kayda değer bir düzeyde olmadığı tespit edilmiştir.

4. SONUÇ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 49. maddesinde belirtildiği gibi çalışma, herkes için bir haktır. Erkekler için olduğu kadar, kadınlar da çalışma hayatının önemli bir unsurudur. Bu çalışmada toplumsal açıdan cinsiyetçi rollerin üzerinde durulmakla birlikte, kadınların yalnızca ev içindeki sorumluluklarla sınırlandırılan hayatlarının değişim yaşadığı kabul edilmelidir. Sanayileşme süreci ile birlikte kadınların toplumda ve çalışma hayatındaki yerlerinin önemi artmıştır. Başka bir deyişle insan haklarının temel prensiplerinden biri olarak çalışma, mevcut koşulların ve iş imkânlarının da oluşturulmasını gerektiren yönü ile incelenmektedir. Ancak kadınların erkeklere oranla çalışma hayatında maruz kaldıkları sorunlar fazladır. Bu durum istihdam edilen alanlara, sektörlere, statüye göre farklılaşmakla birlikte, psikolojik açıdan olumsuz düzeyde etki oluşturan cinsel taciz, mobbing, ayrımcılık gibi durumların da yaşanması bağlamında ele alınmıştır. Bu kapsamda kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar; eğitim sırasında ve mesleki eğitimlerde yaşanan eşitsizlik, iş bulma sırasında yaşanan sorunlar, ücretlendirme sırasında yapılan eşitsizlikler, kariyerlerinin engellenmesi sorunu, cinsel tacize maruz kalma, mobbinge maruz kalma ve kayıt dışı çalışmalarda yer edinmeleri bağlamında incelenmiştir. Aile hayatında yaşadıkları sorunlar ise ev ortamında görevlere yönelik sorunlar, çocuk bakımına ilişkin sorunlar ve çoklu rol üstlenmeye yönelik sorunlar çerçevesinde ele alınmıştır. Araştırmada bu sorunlar, temel ve alt hipotezler çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar iş ortamından kaynaklı olmakla birlikte, aile hayatından da kaynaklıdır. Toplumsal yönüyle değerlendirmeler dikkate alındığında çalışma hayatında kadınlara cinsiyetçi rol kalıpları ve görüşleri gereğince yaklaşıldığı bilinmektedir. Aynı zamanda kadınların ev sorumluluklarının fazlalığından kaynaklı yaşadıkları problemlerin temel sonucu, iş-aile hayatı dengesini kurmada sorun yaşamalarına dayanmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (2022) verilerine göre evdeki işlerden genel olarak sorumlu olan kişinin kadın olduğu ve yine bu kadınların %94,4'ünün çocuk bakımını gerçekleştirdiği ifade edilmiştir. Bunun öne çıkan sonuçları, çalışan kadınlar açısından daha riskli bir etki doğurmasıdır. Diğer yandan kadınların sorumluluklarının fazla olması, işe alım sırasında da farklı sonuçlar yaratabilecek etkileri dolayısıyla önemlidir. Örneğin işe alım sırasında ve iş bölümlerinde toplumsal cinsiyete dayanan ayrımcılıkların yaşanması, ücretlendirmede farklılıkların görülmesi, iş hayatında doğurganlık faktöründen kaynaklı statü ve

kariyer imkânlarının azalması gibi etkenlerin yaşandığı, araştırma kapsamında literatürde üzerinde durulan unsurlar olarak belirtilebilmektedir. Bu çerçevede çalışma hayatında kadınların yaşadıkları sorunlar, aileden, iş ortamından ve haklarından, toplumsal sorunlardan kaynaklıdır.

Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunların aile-iş hayatı kapsamında değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma, belirtilenler doğrultusunda çeşitli faktörleri kapsamaktadır. Araştırmanın analiz kısmında Tokat Erbaa sınırlarında çalışan kadınların öncelikle sosyo-demografik özellikleri hakkında bilgi elde edilmiş, daha sonra ise anket soruları uygulanmıştır. Buna göre yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, çalışılan sektörler, çalışma süresi, şekli, gelir düzeyi değerlendirilmiştir. Kamu ve özel sektörde çalışan kişilerin oranları hemen hemen yakın olup, ön lisans ve lisans mezunu ile evli olanların fazla olduğu, yaş aralıklarının genelde 31 yaşından fazla olan grupta yüksek olduğu belirlenmiştir. Örneklem grubunun bu özellikleri, çapraz tabloların kurularak analizlerin yapıldığı süreçte birtakım sonuçların elde edildiği durumları karşımıza çıkarmaktadır. Çalışan kadınlara bir sonraki aşamada çalışma nedenlerine yönelik sorular sorulmuştur. Buna göre ekonomik özgürlüklerin kazanılmasının amaçlandığı, çalışılan işten memnun olduğu, aile ve iş hayatının birlikte yürütülmesinin kadınlar için öncelikli durum olduğu, kadınların eğitimlerine verilen önemin fazla olmadığı, kadın ve erkek meslek ayrımına katılma oranlarının fazla olduğu, yükselme imkânları açısından düşük ve geçici alanlarda istihdam edilme durumunun olmadığı, kadın istihdamında ve terfiinde en belirgin tercih sebeplerinin eğitime ve deneyime dayandığı, kadınlar arasında kıskançlık ve rekabetin erkeklere oranla fazla olduğu, kadınların yönetici olmasının erkekleri rahatsız ettiği, başarılı olduklarında takdir edildikleri, erkekler tarafından iş yerinde şiddet/taciz olaylarına ve mobbinge maruz kalmadıkları, yasal düzenlemelerin kadınları yeterince korumada etkin olmadığı, kadınlar için yeterli düzeyde istihdam olanaklarının yaratılmadığı, cinsiyet ayrımına maruz kaldıkları, fiziksel ve psikolojik olarak yıpranma oranlarının ve ifade edilen görüşlerin araştırma sonuçlarında daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kadınların çalışma hayatında özellikle de kadın olmalarından kaynaklı yaşadıkları problemlerin etkileri ve sonuçları, ilerleyen dönemlerde etkileriyle birlikte mevcut olan özelliklere sahiptir.

Araştırma kapsamında katılımcılara, çalışan kadınların aile yaşamında karşılaştıkları problemlerin belirlenmesi amacıyla sorular sorulmuştur. Bu doğrultuda

çalışılan ortamda kadınlara doğum, süt izni gibi birtakım durumlar için yeterli düzeyde imkânın tanınmadığı görüşüne katılanların, kadınların işten eve geldikleri zaman iş yüklerinin devam ettiğini belirtenlerin, kreş imkânlarının güvenlik açısından yetersiz olduğunu düşünenlerin, evlenmek isteyen kadınların kendi yeterliliklerinde birisini bulmada sorun yaşadıklarına katılanların, iş-aile hayatında denge kurmada zorlananların sayıca fazla olduğu belirlenmiştir. Buna göre kadınların çalışma hayatında yaşadıkları problemlerin ev ortamında da devam ettiği tespit edilmiştir. Özellikle denge kurmada yaşadıkları problemler kadar öne çıkan durumlar arasında evliliği düşünmenin de arka planda kaldığını belirten katılımcıların sayısı fazladır.

Araştırma hipotezlerine ilişkin test sonuçları ise şöyle gerçekleşmiştir:

Evli olan kadınlar, bekarlara göre annelik ve eşlik rollerinin yanında çalışmayı da benimsemektedirler. Dolayısıyla bu durum evli olan kadınların geleneksel rollerinin yanında iş hayatına da önem verdiğini göstermektedir. Bu bağlamda “Medeni durum ile çalışan kadınların aile içi rollerinde anlamlı bir fark vardır” şeklinde kurulan hipotezimiz doğrulanmıştır.

Medeni durum ile kadınların iş-aile hayatı arasında denge kurmada zorlanması arasında fark olup olmadığı ki-kare testi ile araştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle “Medeni durum ile kadınların iş-aile hayatı arasında denge kurmada zorlanmasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi doğrulanmamıştır. Genel olarak çalışan kadınların çoğu, iş-aile hayatı arasında denge kurmada zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Medeni durum ile aile içinde karşılaşılan sorun arasında fark olup olmadığı ile ilgili olarak yapılan ki-kare testinde elde edilen sonuçlara göre evli olan kadınların, çocuklara ve ailenin diğer üyelerine zaman ayıramama düzeyleri yüksektir. Bu nedenle “Medeni durum ile aile içinde karşılaşılan sorun arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi doğrulanmıştır.

Eğitim durumu ile erkek ve kadın meslekleri ayrımını onaylama arasında fark olup olmadığına ilişkin yapılan ki-kare testinde elde edilen sonuçlara göre kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe erkek ve kadın meslekleri ayrımının onaylanması artmaktadır. Bu nedenle “Eğitim durumu ile erkek ve kadın meslekleri ayrımını onaylama arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi doğrulanmıştır.

Aylık gelir ile çalışma hayatında karşılaşılan sorun arasında fark olup olmadığı ki-kare testi ile araştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Aylık gelir fark etmeksizin çalışan kadınların cinsiyet ayrımına maruz kaldıkları görülmektedir. Bu bağlamda “Aylık gelir ile çalışma hayatında karşılaşılan sorun arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi doğrulanamamıştır. Örneğin statü, işin niteliğini değiştirdiğinden kadınların da çalışma hayatında yaşadıkları sorunların azalmasında bir faktör olduğu belirlenmiştir.

Yaş ile işyerinde kadınların şiddet/tacize maruz kalması arasında ilişki olup olmadığı ki-kare testi ile araştırıldığında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle “Yaş ile işyerinde kadınların şiddet/tacize maruz kalması arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi doğrulanamamıştır.

Çalışılan sektör ile mevcut yasaların çalışan kadınları yeterince koruduğuna inanıyor olmaları arasında ilişki olup olmadığı ki-kare testi ile araştırıldığında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Özel sektörde çalışan kadınların %72,3’ü, mevcut yasaların kendilerini yeterince korumadığını düşünmektedir. Dolayısıyla özel sektörde çalışan kadınların, kamu sektöründe çalışanlara nazaran mevcut yasalarla yeterince korunamadığını düşünme oranları yüksektir. Bu nedenle “Çalışılan sektör ile mevcut yasaların çalışan kadınları yeterince koruduğuna inanıyor olmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi doğrulanmıştır.

Çalışılan sektör ile iş memnuniyeti arasında fark olup olmadığı ile ilgili olarak yapılan ki-kare testinde elde edilen sonuçlara göre kamu sektöründe çalışan kadınların çalıştıkları işten memnuniyet düzeyleri yüksektir. Bu nedenle “Çalışılan sektör ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi doğrulanmıştır.

Aile hayatında kadınların sorumluluklarının fazla olması iş hayatını etkilemektedir. Buna göre çocuklu çalışan kadınların, çocukları ile işleri arasında sorun yaşadıkları söylenebilir. Aynı şekilde evli olan kadınların %41,8’inin, işten eve geldiklerinde iş yükünün devam etmesi durumuyla karşılaştıkları görülmektedir. Ev işleri ve çocuk bakımı, çoklu rol görevi fazla olan kadınlar için önemli bir sorun yaratabilmektedir. Dolayısıyla aile hayatı iş hayatını, iş hayatı da aile hayatını etkilemektedir. Bu nedenle “Çocuk bakım sorumlulukları ile kadınların iş hayatını etkilemesi arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırma sonucunda kadınların genel görüşleri ve sosyo-demografik özelliklerine dayanılarak elde edilen bulgular, çalışma hayatında genel düzenlemelerin

yasal çerçevede oluşturulmasını, kadınlar için yeterli istihdamın yaratılmasını, aile hayatında daha bilinçli bir toplumun oluşturulmasını, toplumsal cinsiyet rollerinin farklılaştırılmasının sağlanmasını hedefleyen birtakım çalışmaların gerçekleştirilmesi gerektiğini göstermiştir. Toplumsal gelişmeler, kadınların çalışma hayatlarını düzenleyici etki oluşturacak potansiyeli yaratmada etkin bir fonksiyon sunmaktadır. Bu bağlamda araştırma sonucunda kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların kaynakları hem aile hem de iş hayatında mevcut olup farklı uygulamalar, politikalar gereği süreçlerin geliştirilmesi ve bu yönde faaliyetlerin oluşturulması gerekmektedir. Literatürde bu kapsamda yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, incelenen konulara ilişkin değerlendirmelerde, kadınların çalışma hayatında yaşadıkları problemlerin özel olarak çalışılan şirketlere, yönetim anlayışlarına, çalışma arkadaşlarının tutumlarına, toplum gelişmişliğine, aile ortamında çoklu rol sorumluluklarına ilişkin paylaşımların oranlarına göre değişiklik gösterdiği, bunun ise hem kişiye hem de çevresel faktörlere bağlı değerlendirilebileceği belirtilmektedir. Bu çalışma kapsamında da ifade edilen faktörlerin meydana geldiği ve genel olarak problemlerin artış göstermesinde farklı etkenlerin öne çıktığına değinilebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2022). Türkiye’de Kadın, Ankara.
- Akın Acuner, Ş. (2019). Kadın çalışanların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştıkları sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 23, 35-52.
- Aksöz, F. ve Eroğlu Durkal, M. (2021). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar: Kayseri ilinde çalışan kadın öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59, 141-176.
- Alyakut, Ö. (2016). Postmodern toplumda kadın kimliğinin bedeni üzerinden inşası. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(47), 696-708.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(3), 99-113.
- Aşkın, E.Ö. ve Aşkın, U. (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(24), s. 255-282.
- Atman, Ü.C. (2003). Kadına yönelik şiddet; cinsel taciz/ırza geçme. *STED*, 12(9), 334-335.
- Aydın Göktepe, E. (2011). Formel ve enformel kadın çalışanların istihdam biçimlerinin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 26, 3-12.
- Aytaç, S. (2001). *Çift kariyerli eşler ve çalışma yaşamındaki yeri*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Balkır, Z.G. (2015). Cinsiyet ayrımcılığı temelinde iş yerinde cinsel taciz. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 12-47.
- Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (1999). *İşgücü yetiştirme kurslarının kadın istihdamına katkısı*. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Bilgin, B. (2018). Çalışma yaşamında kadın ve yasal düzenlemeler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 99, 311-315.
- Bilgin, K.U. ve Tuğan, E.N. (2021). Kadınların iş performansı sorunlarına çözüm açısından iş-yaşam dengeli esnek çalışma düzenlemesi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(3), 1477-1507.
- Bilican Gökkaya, V. (2014). Cam tavan, kadın ve ekonomik şiddet. *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science*, 26, 271-383.
- Can, H. (1994). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cengiz, R., (2000). *Çamiçi beldesinde dini hayat: Alevilik üzerine sosyolojik bir araştırma*, (Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Coşkun, S. ve Dulkadiroğlu, H. (2009). Ücret, performansa göre ücret ve çalışanların algısı: ABD’de federal düzey örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 64(3), 73-95.
- Çaha, H. Aydın, E. S. ve Çaha, Ö. (2014). *Değişen Türkiye’de kadın*. İstanbul: KADEM.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de kadının dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 25-47.
- Çalışkan, H. ve Çevik, E.İ. (2018). Kadına yönelik şiddetin belirleyicileri: Türkiye örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 73-95.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017). *Çalışma hayatında kadın*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları.
- Çelik, M. ve Akar Şahingöz, S. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 370-383.
- Çınar, C. (2015). *Kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Demren, S.İ. (2002). Zorlamadan ve zorlanmadan yaşamak: Sevdüğünüz işi yapın. *Kaynak Dergisi*, 11.
- Deniz, Ö. (2007). Cumhuriyet dönemi çalışma hayatı. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, VI(15), 131-150.
- Diñçer, İ. (2007). Sektörel yığılmaları kullanarak yerel potansiyeli tanımlamak ve kırsal kalkınma. *MEGARON*, 2(3), 167-175.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Durukan, L. (2021). Türkiye’de kadın girişimcilerin desteklenmesinde KOSGEB’in rolü. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(1), 17-37.
- Erbaa Milli Eğitim Müdürlüğü, (2019). Stratejik Plan 2019-2023, Erbaa.
- Erener Yılmaz, E. (2020). Türk iş hukukunda süt izni. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26(1), 382-399.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Ergül, H.F. (2006). Kurumlarda ücret, ücret sistemleri ve ücret-başarı ilişkisi *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(18), 92-105.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.
- Erkal, M. (1978). *Orta teknik eğitim-sanayi ilişkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları.
- Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). *Kadının iş hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar*. Konya: Konya Ticaret Odası.
- Gezegen Ünlü, S. (2019). *Türkiye’de çalışan kadınlarda çoklu rollerin psikolojik sağlığa etkisi*. (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gül, H. ve Beyşenova, A. (2018). Kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler: Kırgızistan’daki hizmet sektörü üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 139-166.
- Gül, H., Yalçınoğlu, N. ve Atlı, Z.C. (2014). Türkiye’de çalışma yaşamında kadının konumu ve sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2), 169-176.
- Gündüz, Ş. (2017). Kariyer basamaklarında kadının düşmanı olarak kendisi: Süper anne sendromu, görünmez kadın sendromu ve külkedisi sendromu. *Karadeniz Dergisi*, 35, 78-88.
- Günlük Şenelen, G. ve Pulhan, E. (2000). *Kadın istihdamı için yeni perspektifler ve kadın işgücüne muhtemel talep*. Ankara: Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

- Günsel, A., Köroğlu, S. ve Demirci, L. (2016). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar ve cam tavan algıları: Kadın öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(1).
- İktisadi Kalkınma Vakfı E Bülteni, (2011). Nisan: 18-24.
- İleri Haber. (2017). Erişim: 13.03.2022, <https://ilerihaber.org/icerik/baslik-74798.html>
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1984). *Aile içi etkileşim ve ilişkiler, Türkiye’de ailenin değişimi*. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karacan, E. (2011). *Çalışma yaşamında kadın: Kocaeli ilinde bir araştırma*. İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Katkat Özçelik, M. (2017). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 52, 49-70.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları ve örgütlenme eğilimleri*. (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kaya, M. (2016). Mobbingin kurumsal etkileri ve maliyeti. *Sayıştay Dergisi*, 97, 77-88.
- Kayalı Çetinkaya, T. (2014). Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği. *Ankara Barosu Dergisi*, 4, 417-474.
- Kayhan, N. (2005). Türkiye’de kadın işgücü İstanbul imalat sektöründeki çalışma şartları ve kayıt dışı istihdam. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 61-71.
- Keçeci, B. ve Ekşi, H. (2020). Evli kadınlarda toplumsal cinsiyet algısı ve spiritüel iyilik halinin psikolojik istismar üzerine etkisi. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 4-1, 30-48.
- Keskin, F. ve Uluşan, A. (2016). Kadının toplumsal inşasına yönelik kuramsal yaklaşımlara dair bir değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 26, 47-68.
- Kızıldağ, D. (2018). Yönetimde kadın sorunsalı. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 14(1-2), 48-69.
- Kocacık, F. ve Gökçaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Kul Uçtu, A. ve Karahan, N. (2016). Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyet algısı ve şiddet eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 2882-2905.
- Küçük, M. (2015). Çalışma hayatında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar: Bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınlara ilişkin bir araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.
- Küçükali, A. (2014). Sosyo-ekonomik ve kültürel yapının kadınların çalışma hayatı üzerine etkileri: Erzurum örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, I, 1-19.
- Küresel Ücret Raporu, (2016-2017). İşyerinde Ücret Eşitsizliği.
- Mahmutoğlu, T. (2017). *İş Hayatında cinsel ayrımcılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri*. (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mutlu, E. (2013). Kısmi süreli çalışmanın iş ve sosyal güvenlik hukuku kapsamında değerlendirilmesi. *Sosyal Güvence*, 4, 29-49.

- Neuman, W.L. (2014). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar*. 1. Cilt, Ankara: Yayın Odası.
- Omay, U. (2019). *Çalışma psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.
- Önel, N. (2006). *İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri*. (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Öneren, M., Çiftçi, G.E. ve Özder, N. (2014). Çalışanlarda kadın iş gücü algısı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 324-358.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Emek ve Toplum*, 1(1), 34-59.
- Özbucak Albar, B. (2019). Kadınlara yönelik ayrımcılık. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 5(8), 274-286.
- Özçelik, Z. (2021). Covid-19 nedeniyle evden çalışma sürecinde performans değerlemesi: Bir kamu kurumu çağrı merkezi örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 58, 219-239.
- Özdemir, H. (2019). Toplumsal cinsiyet perspektifinde erkeklik ve kadınlık algısı: Bir alan araştırması. *Asya Studies-Academic Social Studies*, 10, 90-107.
- Özen Kapız, S. (2001). İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(2).
- Özgüven, B.M. (1998). *Toplum bilimlerine giriş*. İstanbul: Ata Ofset Matbaacılık.
- Öztürk, A. (2017). Cam tavan sendromu ve kadınların algısı üzerine kavramsal bir çalışma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 8-17.
- Öztürk, S. ve Karataş, M. (2020). Türkiye’de kadınların istihdam edilmelerini zorlaştıran faktörler. *Emek ve Toplum*, 9(24), 180-204.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Pur, N. (1993). *Girişimci kadınlar, kadınlar, liderlik, yöneticilik*. İstanbul: Mülkiyeliler Vakfı Yayınları.
- Robson, C. (1995). *Real world reserarch*. Cambridge: Blackwell.
- Sabuncuoğlu, Z. (1997). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Sağlık, B. ve Çelik, H.Y. (2018). Küreselleşen çalışma hayatında kadının rolü. *Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-120.
- Samsun, N. (2017). Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 160-210.
- Savaş, G. (2018). Türkiye’de yaşayan bireylerin toplumsal cinsiyet eşit(siz)liği algısı. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(2), 101-121.
- Savaşkan, E. (2019). Kadın yöneticiler açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerine kavramsal bir çalışma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-23.
- Soysal, A. (2016). Türkiye’de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 83-114.
- Soysal, T. (2006). Uluslararası sözleşmeler ışığında 4857 Sayılı İş Kanunu’nda kadın işçiyi koruyan hükümler. *Kamu İş*, 8(4), 1-48.

- Süral, N. (2014). Türkiye’de kadın istihdamı: Fırsatlar, engeller ve hukuki çerçeve. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 279-309.
- Sürdürülebilir Kalkınma Derneği. (2022). *Türkiye’de kadın, 2022*.
- Şakar, M. ve Erkan Şahin, D. (2021). Esnek çalışma modellerinden uzaktan çalışma ve uzaktan çalışanların sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 249-267.
- Şalvarcı Türel, N. ve Dolmacı, N. (2013). İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.
- Şen, M. (2018). Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye kapsamında değerlendirilmesi. *Sosyal Politikalar Çalışmaları Dergisi*, 41, 295-324.
- Şenol, D., Erdem, S. ve Uzun, Z. (2017). Ortadoğu ülkelerinin toplumsal cinsiyet algısının incelenmesi: Dünya değerler araştırması örneği. 1. *Uluslararası Ortadoğu Forum ve Çalıştayı*, 27-29 Nisan, Kırıkkale.
- Tunalı, İ. (2004). “İstihdam durum raporu” Türkiye’de işgücü piyasası ve istihdam araştırması.
- Turan, N. (2018). Çalışma mutluluğu: Kavram ve kapsam. *Uludağ Journal of Economy and Society*, 37(1), 169-212.
- Tüfekçi, E. (2011). *Post modern süreçte çalışma, değişen anlamı ve içeriği*. (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Türk Dil Kurumu. (2019). *Çalışma ve iş*.
- Türkay, O. (2015). Çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: Seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 22(1), 239-256.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018). *İstatistiklerle kadın, 2018*.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021). *Evlenme İstatistikleri, 2021*.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021a). *Gelir ve yaşam koşulları araştırması, 2020*.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021b). *İstatistiklerle kadın, 2020*.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2022). *Türkiye aile yapısı araştırması, 2021*.
- Uğuz Arsu, Ş. (2020). *Çalışan kadınların süper kadın ideali ve çoklu rollerle başa çıkma deneyimleri: fenomenolojik bir araştırma*. (Doktora tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020). İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.
- Uşen, Ş. ve Güngör Delen, M. (2011). Eğitimli kadınların çalışma hayatına ilişkin tercihleri: İstanbul örneği. *Kamu-İş*, 11(4), 124-182.
- Vural, A., Kızıltan, B. Barut, B. ve Kulaksız, S. (2015). Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar üzerine bir odak grup çalışması. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 6-7 Kasım, Tokat.
- Yalçın, Ç. (2015). Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınlar ve ekonomik şiddet. *Fe Dergisi*, 50-60.
- Yıldırım, K. (2019). *Çalışma ilişkileri tarihi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.
- Yıldız, H. (2010). Çalışmanın sosyolojik ve teknik yönleri üzerine bir inceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 163-196.

- Yılmaz, A. Bozkurt Y. ve İzci, F. Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, A. Kandak, M., Demir, E., Çelik, A., Kaya, H. ve Demir, M. (2021). Eğitim alanında kadın yöneticilerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 90-104.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). Kadının işgücüne katılımının tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler: Türkiye ve Avrupa örneği. *EconWorld*, 18-20 August, Torino.
- Yüksel, M. ve Ören, K. (2018). Kadın çalışanların elektronik ticarete ilişkin algı düzeylerini ölçümlemeye yönelik bir alan araştırması. *Social Sciences Studies Journal*, 4(16), 1249-1269.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Saygıdeğer Katılımcı;

Bu anket “Çalışan Kadınların Aile ve İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar: Tokat/Erbaa Örneği” başlıklı bilimsel bir çalışma için hazırlanmıştır. Anket sorularının cevaplandırılması hususunda göstereceğiniz samimiyet araştırma sonuçlarının sağlıklı olması için önemlidir. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Lütfen anket formuna isim veya herhangi bir rumuz yazmayınız. Katkı ve ilginize teşekkür ederim.

Hilal Ebru CAN
Samsun
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

1. Yaşınız?

1. () 18-25 2. () 26-30 3. () 31-35 4. () 36-40 5. () 41+

2. Medeni durumunuz?

1. () Evli 2. () Bekar

3. Çocuk sayınız?

1. () 0 2. () 1-2 3. () 3-4 4. () 5+

4. Eğitim durumunuz?

1. () İlkokul ve ortaokul 2. () Lise 3. () Ön lisans ve lisans 4. () Yüksek lisans/Doktora

5. Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

1. () Kamu sektörü 2. () Özel sektör

6. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

1. () 1 yıldan az 2. () 1-5 Yıl 3. () 6-10 Yıl 4. () 11-15 Yıl 5. () 15+

7. Çalışma şekliniz?

1. () Maaşlı 2. () Kendi işyeri 3. () Başka (Lütfen belirtiniz)

8. Aylık kazancınız?

1. () 0-4250TL 2. () 4251-6750TL 3. () 6751-9250 TL 4. () 9251TL +

9. Çalıştığınız işten memnun musunuz?

1. () Evet 2. () Hayır 3. () Kısmen

10. Günümüzde kadınların eğitime gereken önemin verilmediğini düşünüyor musunuz?

1. () Evet 2. () Hayır

11. Toplumumuzda “erkek meslekleri” ve “kadın meslekleri” diye bir ayırım var mıdır?

1. () Evet 2. () Hayır

12. Kadınlar daha çok yükselme imkânları düşük ve geçici alanlarda istihdam edilmektedir görüşüne katılıyor musunuz?

1. () Evet 2. () Hayır

13. Kadının istihdamında ve terfisinde en belirgin tercih sebebi hangisidir?

1. () Kadının güzel olması 2. () Eğitimli olması 3. () Deneyimli olması
4. () Çalışma isteği 5. () Korumacılık ve kayırmacılık 6. () Hepsi

14. İş yaşamında kadınlar arasındaki kıskançlık ve rekabet erkeklere nazaran daha fazladır görüşüne katılıyor musunuz?

1. () Evet 2. () Hayır

15. Kadının yönetici olması erkekleri rahatsız etmektedir görüşüne katılıyor musunuz?

1. () Evet 2. () Hayır

16. Kadınlara doğum, süt izni vb. birtakım durumlar için yeterli imkân tanınmadığı görüşüne katılıyor musunuz?

1. () Evet 2. () Hayır

17. Çalıştığınız kurumda elde ettiğiniz başarının takdir gördüğünü düşünüyor musunuz?

1. () Evet 2. () Hayır

18. Çalışma hayatınız boyunca erkek çalışanlar tarafından ne tür şiddet/ tacize maruz kaldınız?

1. () Hayır maruz kalmadım 2. () Göz tacizi 3. () Sözel şiddet 4. () Psikolojik şiddet
5. () Fiziksel şiddet 6. () Cinsel taciz

19. İşyerinizde mobbinge maruz kaldınız mı?

1. () Evet 2. () Hayır

20. Çalışan bir kadın olarak aile içinde karşılaştığınız en önemli sorun nedir?

1. () Ev işlerinin değersizleştirilmesi
2. () Çocuklara ve ailenin diğer üyelerine yeterli zaman ayıramamak
3. () Eve ekonomik katkı sağlamama rağmen ev halkı tarafından gerekli saygıyı görememek
4. () Maaşının kontrolünün bende değil eşimde olması
5. () Kadınların işten eve geldiklerinde iş yükünün devam etmesi

21. Kadınların çalışma nedenlerinin başında hangi sebepler gelmektedir?

1. () Eve ekonomik katkı sağlamak
2. () Kendi ekonomik özgürlüğünü kazanmak
3. () Çocuklara daha iyi bir gelecek sağlamak
4. () Eğitimini aldığı işi yapmayı istemek
5. () Hepsi

22. Çalışan kadınların geç evlenmelerinde en etkili faktör nedir?

1. () İş stresi
2. () Zaman ayıramamak
3. () Evliliği çekip çevirmekte zorlanma kaygısı
4. () Kendi yeterliliğinde birisini bulmakta zorlanmak
5. () Evlilik düşünmemek

23. Mevcut yasalar çalışan kadınları yeterince korumakta mıdır?

1. () Evet 2. () Hayır

24. Çalışan kadınların çocuğunu güvenerek bırakabileceği kreş imkânı yeterli midir?

1. () Evet 2. () Hayır

25. Çalışan kadınlar kendilerini ispatlamak için daha çok çalışmaktadırlar görüşüne katılıyor musunuz?

1. Evet 2. Hayır

26. Kadınlara yeterli istihdam alanı açıldığına inanıyor musunuz?

1. Evet 2. Hayır

27. Bulduğunuz çevrede çalışan kadınlara yönelik bakış açısı nasıldır?

1. Olumlu 2. Olumsuz

28. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı en temel sorun aşağıdakilerden hangisidir?

1. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı farklı belirgin bir sorun yoktur
2. Çalışılan kurumda verilen emeğin altında maaş ödenmesi
3. Kadınların daha çok düşük ücretle geçici işlerde çalıştırılması
4. Cinsiyet ayrımına maruz kalmak

29. Çalışan kadınlar psikolojik ve fiziksel olarak erkeklere göre daha çok yıpranmaktadırlar görüşüne katılıyor musunuz?

1. Evet 2. Hayır

30. Çalışan kadınlar iş hayatı ile aile hayatı arasında denge kurmakta zorlanmakta mıdır?

1. Evet 2. Hayır

31. Kadının yeri evidir görüşüne katılıyor musunuz?

1. Evet 2. Hayır

32. Sizce bir kadın için öncelikli olarak hangisi gelmelidir?

1. Eşi ve çocukları
2. Aile ve iş hayatını birlikte yürütmelidir
3. İşi ve kariyeri

33. Kadın en değerli hazinedir ve hep öyle kalacaktır görüşüne katılıyor musunuz?

1. Evet 2. Hayır

EK 2. Etik Kurul Onay Formu



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
26.11.2021	11	2021-964

KARAR NO: 2021-964
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Hilal Ebru CAN' ın Prof. Dr. Recep CENGİZ danışmanlığında “ Çalışan Kadınların Aile ve İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar (Tokat/Erbaa Örneği)” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasını içeren 39016 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Hilal Ebru CAN' ın Prof. Dr. Recep CENGİZ danışmanlığında “ Çalışan Kadınların Aile ve İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar (Tokat/Erbaa Örneği)” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

ÖZ GEÇMİŞ

Hilal Ebru CAN, Erbaa Merkez Anadolu Lisesi'ni bitirdikten sonra Çankırı Karatekin Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü'nden 2019 yılında mezun oldu. 2019 yılında OMÜ LEE Sosyoloji Tezli Yüksek Lisans programına girdi. Orta derecede İngilizce bilmektedir. Temel ilgi alanları, doğa yürüyüşü, kitap okumak, fotoğrafçılık, gönüllü çalışmalarda yer almak, seyahat etmek, müzik dinlemek (05.04.2022).

İletişim Bilgileri

ORCID ID : 0000-0002-9169-0929

Yayınlar:

1. Can, H. E. & Cengiz, R. (2022). "Alevi-Bektaşılık Üzerine; Üç Kavram (Sosyolojik Bir Analiz)", Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 8(51): 486-493.