

TÜRKİYE’DE KATILIM BANKALARINDA ÇALIŞAN MUHAFAZAKÂR KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ VE SORUNLARI

Emel İSLAMOĞLU* Elif ALP** Özge Alev Sönmez ÇALIŞ***

ÖZET

Türkiye’de işgücü piyasasında var olmak isteyen muhafazakâr kadınların hem işe girişte hem de iş hayatının içinde sorunlar yaşadığı görülmektedir. Bu çalışma, çalışan muhafazakâr kadınların çalışmaya bakış açılarını, çalışma ortamları ve koşulları ile ilgili görüşlerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaçla katılım bankalarında çalışan ve kendilerini muhafazakâr olarak tanımlayan 15 kadınla derinlemesine mülakat yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda; mülakat yapılan kadınlar, ekonomik kalkınma, ekonomik özgürlük, kadının güçlenmesi ve ev ekonomisine katkıda bulunma gerekliliği nedeniyle kadınların çalışma hayatında var olması gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların çalıştıkları iş ortamları ile ilgili öne çıkan en olumlu husus, kendilerine dini vazifelerini yerine getirebilecekleri rahat ortamların sunulması ve kişinin inancına saygı duyulmasıdır. Mülakata katılan kadınların çalıştıkları ortam ve koşulları ile ilgili öne çıkan olumsuz görüşlerin başında ise; esnek çalışma saatlerinin olmaması gelmekte ve bunu çalıştıkları ortamdaki erkeklerle karma bir ortamda çalışmalarını konusunda duydukları rahatsızlık takip etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Muhafazakârlık, Katılım Bankaları, Çalışma Hayatı, Kadın, Türkiye.

THE OPINIONS AND PROBLEMS OF THE WORKING LIFE OF CONSTRUCTION WOMAN WORKING IN PARTICIPATION BANKS IN TURKEY

Abstract

Conservative women who want to exist in the labor market in Turkey seem to have problems in their business life. This study aimed to reveal the views of conservative women about the perspectives of working and the working conditions. For this purpose, in-depth discussions were held with 15 women working in the participation banks and defining themselves as conservatives. In the result part of the

* Doç.Dr. Sakarya Üniversitesi, SBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, emelc@sakarya.edu.tr.

** Arş.Gör. Sakarya Üniversitesi, SBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elifa@sakarya.edu.tr.

*** Arş.Gör. Sakarya Üniversitesi, SBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oasonmez@sakarya.edu.tr.

study; interviewed women stated that women should exist in the working world because of economic development, economic freedom, women's empowerment and the need to contribute to the domestic economy. The most prominent aspect of women's work environments is that they offer comfortable environments in which they can fulfill their religious duties and that one's faith is respected. At the beginning of the negative opinions about the environment and conditions of interviewed women; there is no flexible working hours. They also feel uncomfortable working with men in the same environment.

Key Words: Conservatism, Participation Banks, Working Life, Women, Turkey.

Giriş

Kadınlar tarih boyunca işgücü piyasalarında ikincil konumda kalmış, küreselleşmenin ortaya çıkardığı değişim ve gelişim ile birlikte çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamışlardır. Türkiye'de de kadınların işgücüne katılımları gelişmiş ülkelere göre düşük oranlardadır. Türkiye'de özellikle geleneksel yapı ve kadınların aile sorumluluğu kadınların işgücüne katılımlarını engelleyen faktörlerin başında gelmektedir. Ayrıca Türkiye'de muhafazakâr kadınlara karşı olan ön yargılar ve dini prensiplere önem veren çalışma ortamlarını bulmakta yaşanan zorluklar nedeniyle de muhafazakâr kadınların işgücü piyasasına katılmak istemedikleri, katılsalar dahi sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Geçmişte başörtü yasağı ile birlikte daha derin bir şekilde yaşanan bu durum, günümüzde yasağın ortadan kalkması ile birlikte daha ılımlı bir hale dönüşmüştür. Ancak hala, işgücü piyasasında var olmak isteyen muhafazakâr kadınlar hem işe girişte hem de iş hayatının içinde sorunlar yaşamaktadırlar. Bazı kurumlar başörtülü muhafazakâr kadınları çalıştırmak istememekte, çalıştırsa dahi bu kadınlardan her türlü zorluğu kabul etmelerini beklemektedirler.

Bu durumun aksine bazı kurumlar ise, dini prensiplere çok daha fazla önem vermekte ve işyerlerinde özellikle muhafazakâr kadınları çalıştırmak istemektedirler. Bu kurumların başında da katılım bankaları gelmektedir. Türkiye'de dini prensipler üzerine kurulu olan katılım bankalarında, çalışanların dini hassasiyetlerinin göz önünde bulundurulduğu ve kadınların daha fazla rahat ettiği bir çalışma ortamı oluşturulduğu görülmektedir. Sonuçta muhafazakâr kadınlar artık çalışma hayatının içinde daha fazla yer almakta ve bu kadınların çalışma ortam ve koşulları ile ilgili dini prensipler bağlamında beklentileri oluşmaktadır.

İşte bu noktadan hareketle bu çalışma, çalışan muhafazakâr kadınların çalışmaya bakış açılarını, çalışma ortamları ve koşulları ile ilgili görüşlerini

ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada, katılım bankalarında çalışan ve kendilerini muhafazakâr olarak tanımlayan 15 kadınla derinlemesine mülakat yapılacaktır. Konu ile ilgili çalışmaların sınırlı oluşu bu çalışmayı değerli kılmakta ve alana katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Ayrıca toplumun önemli bir kesimini oluşturan muhafazakâr kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi, bu sorunların çözümü için gerekli politikaların oluşturulması açısından önemlidir. Çalışmada öncelikle literatür incelemesi yapılacak, daha sonra araştırma bulguları analiz edilecektir.

Literatür Özeti

Türkiye’de 1970 ve 80’lerin kültürel ikliminde, kadınların erkeklerden bağımsız bir kamusal alan görünürlüğü söz konusu olmadığı ve kendi içlerine kapalı, homojen bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Eğitim ve okullaşma oranları arttıkça dindar kadınların kamusal alanda görünürlükleri artmış ve bireyselleşerek özgürleşmişlerdir. 1980 ve 90’larda başörtüsüyle başlayan kadın tartışmaları kendini göstermeye başlamıştır (Tekin, 2016: 111). Ayrıca Türkiye’de 1980 sonrası dönemde “modern muhafazakârlık” olarak ifade edilen bir süreç ortaya çıkmıştır. Muhafazakâr modernlik düşüncesi, dinî duygular ve maneviyattan yoksun bir toplumun yaşamasının mümkün olmadığı fikrini işlemiştir (Doğan, 2015: 168-169). Türkiye’de yaşanan muhafazakâr modernleşme süreci, kadının eğitim oranlarının artması, şehirleşme gibi faktörler “ev” in değersizleşmesini beraberinde getirmiştir. Ev dışında çalışma, özellikle orta sınıfı oluşturan öğretmen, büro hizmetleri, Kur’an kursu hocası vb. çalışan dindar kadınlar için eve ek gelir getirmenin ötesinde bir prestij unsuru olarak görünmeye başlanmıştır (Tekin, 2016: 111).

Ancak 1990’lardan 2000’lerin sonuna kadar başörtü tartışmaları devam etmiş, 2002 yılında AK partinin iktidara gelmesiyle beraber bu sorun kademeli olarak çözümlenmeye başlanmıştır. 2010 yılındaki Anayasa değişiklikleri ve ardında 2013 yılında yapılan yasal düzenlemeyle başörtü özgürlüğü büyük ölçüde sağlanmıştır (Akyılmaz ve Köksalan, 2016:132). Böylece başörtülü kadınların özellikle kamu da çalışmasını engelleyen bu sorun ortadan kalkmıştır. Günümüzde muhafazakâr kadınlar artık daha fazla çalışma hayatının içinde olsa da çalışma ortam ve koşulları ile ilgili dini prensipler bağlamında sorunları ve beklentileri vardır.

Türkiye’de çalışma yaşamında dini nedenlere dayalı ayrımcılık yapılabilmekte ve bu ayrımcılık daha çok başörtüsü kullanan kadın işçiler ile diğer kadın işçiler arasında yaşanmaktadır. Örneğin başörtülü kadınların aynı pozisyondaki diğer çalışanlardan daha düşük ücret almaları, başörtülü kadınların tarım, temizlik gibi niteliksiz işlere yakıştırılması ve düşük nitelikli

işlerde dahi tercih edilmek istenmemeleri önemli sorunlar arasındadır (Türkiye’de Dini Ayrımcılık Raporu, 2010: 361).

Dilek Cindoğlu’nun (2010) yaptığı ve Türkiye’de uzman meslek sahibi başörtülü kadınların iş piyasalarına girerken ya da iş piyasalarında var olurken neler yaşadıklarını anlamayı amaçlayan çalışmada; dindar kadınlar, iş hayatını düşündüklerinde dindarlıklarından kaynaklanan çekinceleri olabileceğini, bazı kadınların çekincelerinin ise diğerlerinden daha fazla olabileceğini ifade etmişlerdir. Çalışmada mülakat yapılan kadınlar, dindarlıklarının gereği olarak kendilerini “sakınabilecekleri” ortamlarda çalışmak istediklerini belirtmişlerdir. Yine çalışmada katılım bankacılığı sektöründe çalışan kadınlar, çalışmanın ve böylece toplum hayatına entegre olmanın önemli olduğunu vurgulamışlardır. Meslek sahibi kadınlar için çalışmanın sadece gelir getirici bir aktivite olmadığı aynı zamanda toplumda bir statü elde etmenin yolu olarak görüldüğü tespit edilmiştir. Başörtülü kadınlar özelinde de, özellikle başörtüsünden dolayı ikinci sınıf olarak algılandıklarını düşünen kadınlar, çalışmayı önemli bir toplumsal saygınlık ve statü kazanma yolu olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Uzman meslek sahibi başörtülü çalışanlar ile muhafazakâr-sermaye ilişkisi incelenen bir çalışmada; uzman meslek sahibi başörtülü kadınların muhafazakâr kurumlar içerisinde karşılaştıkları sorunların; muhataba göre var olma durumu (gelen müşterinin başörtülü çalışanlara karşı takındığı tutuma göre başörtülü çalışanın ön plana çıkarılması ya da geri plana itilmesi), kurum içerisinde uygulanan adaletsiz ücretlendirme politikası ve terfi engelleri olduğu ortaya çıkmıştır (Karaca, 2013:114).

Kendisini muhafazakâr olarak tanımlayan ve kamuoyunda muhafazakâr oluşlarıyla tanınan işletmelerde çalışan kadınların incelendiği bir çalışmada; araştırma kapsamındaki kadınların büyük bir bölümünün erkeklerle olan ilişkilerinde ya da çalışma hayatında bu farklılıkların doğal sonucu olan durumlara vurgu yaptıkları görülmüştür. Ayrıca kadınlar, erkeklerle aralarındaki sorunların çözümünde dini kuralların belirleyici olması gerektiğini belirtmişlerdir (Can, 2015: 18).

Toplumsal değerlerin ve dinin kadınların kariyer yaşantılarına etkileri amacıyla yapılan bir çalışmada ise; kadınların meslek ve kariyer tercihlerinde dinin etkisi olduğu görülmüştür. Kadınlar işyerinde tutum ve davranışlarına dikkat etmek zorunda olduklarını, meslekleri gereği el sıkışmak zorunda olduklarını ve iş çevresindeki erkek çalışma arkadaşları ile çok fazla iletişim kurmamaları hakkında uyarılar aldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca kadınlar işyerlerinde baskı sonucunda muhafazakâr kişilerle iletişim kurmamaya özen

gösterdiklerini ve özellikle iletişim kurarken nasıl davranmaları gerektiğini bilememe gibi sorunlar yaşadıklarını ifade etmiştir (Günlü ve diğ., 2014).

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Türkiye’de katılım bankaları, işlemlerinde faizi esas almayan yani faizsiz banka olarak adlandırılan (Özgür, 2007: 38), dini hassasiyetlerin göz önünde bulundurulduğu ve muhafazakâr kadınların daha rahat çalışma imkânı buldukları bir yer olarak görülmektedirler. Bu çalışma, katılım bankalarında çalışan kadınların çalışma ile ilgili görüşlerini, çalışma ortamları ve koşulları ilgili olumlu ve olumsuz değerlendirmelerini ve beklentilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaçla Sakarya ilindeki katılım bankalarında çalışan 15 kadınla derinlemesine mülakat yapılmıştır. Mülakatlar yüz yüze gerçekleştirilmiş ve içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir.

Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde öncelikle katılımcıların genel özelliklerini yer verilecek, daha sonra kadınların çalışma ile ilgili görüşleri ortaya konulacaktır. Son olarak da kadınların çalışma ortamları ve koşulları ile ilgili değerlendirmelerine ve beklentilerine yer verilecektir.

Katılımcıların Genel Özellikleri

Öncelikle mülakat yapılan kadınlar kendilerini muhafazakâr olarak tanımlamaktadırlar. Burada kadınlara muhafazakârlıktan ne anladıkları sorulmuş ve genel olarak dini prensiplere göre yaşama şeklinde cevaplandıkları görülmüştür.

Tablo 1. Mülakata Katılanların Genel Özellikleri

	Sayı	Yüzde
Medeni Durum		
Evli	6	40,0
Bekâr	9	60,0
Dul	-	-
Çocuk Sayısı		
Yok	10	66,7
1	3	20,0
2	2	13,3
3 ve üstü	-	-
Yaş		
18-24	3	20,0
25-34	10	66,7

35-44	2	13,3
45 ve üstü	-	
Eğitim Düzeyi		
Ön lisans	2	13,3
Lisans	12	80,0
Yüksek lisans	1	6,7
Aylık Geliri		
1500 -2000 TL arası	3	20,0
2100-2500 TL arası	5	33,3
2501-3000 TL arası	6	40,0
3000 TL'den fazla	1	6,7

Mülakata katılan kadınların genel özellikleri incelendiğinde; öncelikle %60'nın bekar, %40'nın ise evli olduğu görülmektedir. Katılımcıları yarısından fazlasının çocukları yoktur. Olanların ise çocuk sayıları 1-2 aralığındadır. Mülakata katılanların yaşlarına baktığımızda; %66,7'sinin 25-34, %20'sinin ise 18-24 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Bu durum mülakata katılan kadınların tamamına yakınının genç yaşlarda olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların hepsinin eğitilmiş olduğu ve büyük çoğunluğunun ise aylık gelirlerinin ise 2000 TL'nin üstünde olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların Kadınların Çalışması ile İlgili Görüşlerine Dair Bulgular

Araştırmada öncelikle kadınların çalışma hayatı ile ilgili düşünceleri öğrenilmeye çalışılmış ve mülakat yapılan kadınların tamamı çalışmanın gerekli olduğunu ve çalışma için kadın-erkek ayrımının yapılmaması gerektiğini belirtmişlerdir. Kadınların çalışma hayatında var oluşu kadınlar tarafından desteklenmiş ve ekonomik kalkınma için kadın varlığının önemli olduğu ifade edilmiştir. Öncelikle kadın için ekonomik özgürlüğün gerektiği ve önemli olduğu savunulmuştur. Katılımcılar çalışan kadının daha çok güçleneceği ve bu güce devletin gerekli katkıları sağlaması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Ayrıca değişen zaman ile birlikte kadının çalışmak zorunda kaldığı ve ev ekonomisine katkıda bulunması gerektiği ile ilgili yorumlara da yer verilmiştir. Ancak katılımcıların büyük çoğunluğu kadınların edep-adap çizgileri çerçevesinde ve erkeklerin kadınlara karşı saygılı olduğu bir iş ortamında çalışması gerektiğini belirtmişlerdir. Yine mülakata katılan kadınlar dindarlıklarının çalışma hayatında aktif olmaları için engel olmadığını, dini vazifelerini yerine getirebilecekleri ortam

sunulduğu ve saygı gösterildiği taktide rahatlıkla çalışabileceklerini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili katılımcıların bazılarının görüşleri şu şekildedir:

“ Aile ekonomisinin gelişmesi ve kadının aile içinde rolünün daha da güçlenmesi için kadın istihdamını destekliyorum. Kadının iş hayatına atılması için devlet teşviklerinin daha da artması gerektiğini düşünüyorum ” (M1).

“Çalışan kadın ekonomik özgürlüğe sahip demektir. Kadınların özgürce yaşayabilmelerinin için çalışmaları ve kimseye muhtaç olmadan yaşamlarını sürdürmeleri gerekmektedir. Bu nedenle kadın istihdamı çok önemlidir” (M3).

“Hakkı olan ve hak eden herkes istihdam edilmelidir. Kadınların kimseye muhtaç olmamaları ve kendi ayakları üzerinde durmaları adına çalışmaları gereklidir. Hayatın içinde olduğumuzu ve iş hayatında da varlığımızı göstermeye devam etmemiz gerektiğini düşünüyorum. Patriarşinin büyük dışlılarından olan “kadınlar çalışmasın” görüşüne sahip tüm insanları kınıyor ve fikirlerine saygı duymuyorum” (M9).

“Kadın istihdamı önemli. Ancak kılık kıyafet konusunda sorun yaratıp yaratmayacakları da önemli. Başörtülü çalışmanın önündeki engeller tüm kurumlar için kaldırılır ve kadın özgür bir biçimde çalışabilir ise çok iyi olur” (M12).

“Günümüz ekonomik duruma bakıldığında kadınların çalışmadığı bir ev ekonomisinde maalesefki geçim durumu zorlaşmaktadır. Rahat bir yaşam isteniliyorsa kadınların kesinlikle çalışması gerektiği kanaatindeyim” (M6)

“Kadınların iş hayatına atılmasıyla birlikte ailevi çöküntülerinin artması nedeniyle kadınların belirli alanlarda ve koşullarda çalışması gerektiğini düşünüyorum. Kadının meta olarak kullanıldığı bazı yerlerde çalışması sakıncalıdır. Bunun için kadınlar için belirli alanlarda daha fazla istihdam alanının bulunması gereklidir. Başörtülü çalışmanın önündeki tüm engellerin kaldırıldığı ve dini hassasiyetlerin göz önünde bulundurulduğu ortamlarda sunulması bu noktada çok önemlidir” (M9).

Katılımcıların İşe Girerken Dini Hassasiyetlerin Göz Önünde Bulundurulması İle İlgili Görüşleri Hakkındaki Bulgular

Yapılan görüşmelerde kadınların hepsi iş ortamlarını seçerken dini hassasiyetlerini, iş ortamının yapısını ve ahlaki koşulları göz önünde bulundurduklarını belirtmişlerdir. Kadınlar mahremiyetlerinin korunduğu ve kendilerini sakınabildikleri, en basit örneği ile erkekler ile el sıkışmak zorunda olmadıkları, bir ortamda daha mutlu çalıştıklarını söylemişlerdir. Kişinin dini ve ahlaki çerçevelere uyan bir işyerinde daha rahat, daha huzurlu ve bunların sonucu olarak daha verimli çalıştığı ifade edilmiştir. Kişinin çalıştığı ortam kendisine ne kadar hitap ediyorsa işe olan bağımlılığı da bu duruma paralel olarak artış gösterdiği de belirtilmiştir. Konu ile ilgili katılımcıların bazılarının görüşleri şu şekildedir:

“ İşe girerken dini hassasiyetlerimi göz önünde bulunduran işyerlerini tercih ederim. Dini gereklerimi yerine getirebileceğim, tercihlerimin ve yaşayış tarzımın yadırganmayacağı bir işte çalışabilirim ” (M8).

“İşe girerken ilk kriterim dini hassasiyetlerdir. Dini görüşüme yakın işyerlerinde çalışmayı diğerlerine tercih ederim” (M15).

“Dini hassasiyetlerim doğrultusunda mevcut işime başvuru gerçekleştirdim.Kılık kıyafet konusunda sorun yaratıp yaratmayacakları önemli benim için. Ayrıca dini görevlerimi yerine getirmeme engel olmamaları ve saygı duymaları gerekir” (M2).

Katılımcıların Çalıştıkları Ortamı ve Koşullarının Değerlendirilmesi İle İlgili Bulgular

Katılımcı kadınlardan çalıştıkları ortamı ve koşullarını olumlu ve olumsuz yönleriyle değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların çalıştıkları iş ortamının olumlu yönleriyle ilgili cevaplarında öne çıkan en önemli husus dini vazifelerini yerine getirebilecekleri rahat ortamların sunulması ve kişinin inancına saygı duyulmasıdır. Ayrıca mülakata katılan kadınlar, çocuk ve evleri için müsamaha gösterilmesi, mesaiye kalmamaları, özel günlerde unutulmamaları, kendilerine mobbing uygulanmaması ve iş ilişkilerinin saygı çerçevesinde olması gibi hususları da dile getirmişlerdir. Mülakata katılan kadınların çalıştıkları ortam ve koşulları ile ilgili olumsuz görüşleri incelendiğinde; öncelikli olarak çalışma süreleri ile ilgili sıkıntılarının olduğu görülmüştür. Özellikle evli ve çocuklu kadınlar, ev ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak için esnek çalışma saatlerinin olmayışını eleştirmişlerdir. Ayrıca kadınlar, çalıştıkları ortamdaki bazı erkeklerin kadınlarla aynı ortamda çalışmaları konusunda rahatsızlık duyduğunu ve bu durumun onları olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Mülakat kadınların bir kısmı da bu konuda

rahatsızlık duyduklarını belirtmiş, erkek ile kadınların bir arada olduğu ortamların sakıncalı olduğunu ifade etmişlerdir. Yine kadınlar işyerlerindeki mescidlerin küçük ve havasız olmasından dolayı duydukları rahatsızlığı dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir;

Olumlu yönler:

“Çalıştığım ortam dinimi özgürce yaşamak için tüm imkânları sunmaktadır. Mescitlerin var olması, rahatlıkla namaz kılınması, tesettürüme saygı duyulması, ramazan ayında diğer kurum personelinin hep birlikte oruç tutması ve Cuma namazına gidilmesi benim için birer artıdır” (M1).

“Dini gerekliliklerimi yerine getirebildiğim bir işim ve çevremde çoğunlukla benzer inançta insanlar var. Bunlar rahat ve huzurlu bir iş ortamı sunuyor. Dini ve ahlaki değerlerime aykırı olacak ve beni rahatsız edecek durumlar çevremde oluşmuyor. Bu da kuruma olan bağlılığımı artırıyor” (M7).

“Değerlere ve giyimlere karşı herkes birbirine saygılı. Erkekler kadınlara karşı davranışlarında oldukça mesafeli ve dikkatli” (M13).

“Çalıştığım kurumda kadınlara mobbing uygulanmaması, ev ve çocuk bakımıyla ilgili herhangi bir izin istendiğinde müsamaha gösterilmesi gibi açılardan artıları vardır. Ayrıca doğum süreçlerinde müsamaha gösterilmesi, erkeklerin incitici söz ve davranışlardan kaçınması, mesaiye kalınmaması için gösterilen hassasiyetler diğer artılar arasındadır” (M6).

Olumsuz Yönler:

“Dini hassasiyetlere sahip bir işyeri olmasına rağmen kadın erkek aynı ortamda karma çalışılması olumsuz bir durum” (M14).

“Çalıştığım kurumda kadınların kısmi mesai saatlerinin olmayışı yahut ayda 3-4 gün evde çalışma olanağının olmaması önemli eksiklikler arasındadır. Oysa özellikle evli ve çocuğu olan kadınlara çalışma sürelerinin daha esnetilmesi önemlidir” (M10).

“İşyerimde erkek mesai arkadaşlarımdan bazıları kadınların çalışmasına ve aynı ortamda bulunmasına çok olumsuz bakmaktadır. Bu durum davranışlarına yansımaktadır (M2).

“İşyerimdeki mescid çok küçük ve havasız” (M8).

Katılımcıların Çalışma Ortamı ve Koşulları İle İlgili Beklentilerine Yönelik Bulgular

Mülakata katılan kadınlar genel olarak çalışma ortam ve koşullarından memnun olduklarını belirtmişlerdir. Kadınlar özellikle çalışma ortam ve koşullarının dini perspektif ile oluşturulmaya çalışılmasının kendilerini mutlu ettiğini ve motivasyonlarının arttığını belirtmişlerdir. Ancak kadınların çalışma ortamı ve koşullarıyla ilgili bazı istek ve beklentileri de mevcuttur. Bu istek ve beklentilere bakıldığında; öncelikli olarak kadın ve erkeklerin karma olarak çalışmaları ile ilgili bazı düzenlemelerin yapılması talep edilmiştir. Kadınlar asansör için kadın ve erkeklerin ayrı ayrı kullanabileceği bir sistem olmasını, birimlerde kadın erkek dengesinin sağlanması, kadın ve erkek masalarının biraz daha mesafeli olması gibi isteklerde buldukları görülmüştür. Çalışma saatlerinin özellikle evli ve çocuklu kadınlar için esnek hale getirilmesi kadınların talepleri arasındadır. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir;

“Çalıştığım şirket dini perspektif anlayışına sahip olduğu için çok büyük isteklerim yok. Sadece şuan ki mevcut koşullara ek olarak yemekhane, çalışma odaları, asansör gibi ortak kullanım alanlarını tamamen haremlik selamlık olarak ayrılmasını arzu ederim.” (M6)

“Asansörlerde kadın ve erkeğin ayrı kullanabileceği bir sistemin olması gerek. Erkek sayısı daha fazla olduğu için kadınlar asansöre tek kadın olarak bindikleri zaman kendilerini biraz sıkıntıya sokabiliyorlar”(M15).

“Bazı birimlerde kadın sayısı fazla iken bazı birimler çok çok düşüktür. Bu durum da cinsiyet ile ilgili sorunlardan kaynaklanmaktadır. Hangi birimde nasıl bir performans sergileyeceğimizi bilemeyiz bundan dolayı bazı birimlerde hiç kadın çalışan olmamasının doğru olmadığı kanaatindeyim”(M4).

SONUÇ

Türkiye’de muhafazakâr kadınlara karşı olan ön yargılar ve dini prensiplere önem veren çalışma ortamlarını bulmakta yaşanan zorluklar nedeniyle muhafazakâr kadınların işgücü piyasalarını katılmak istemedikleri, katılsalar dahi sorunlar yaşadıkları görülmektedir.

Çalışan muhafazakâr kadınların çalışmaya bakış açılarını, çalışma ortamları ve koşulları ile ilgili görüşlerini ortaya koymayı amaçlayan çalışmanın sonucunda; mülakat yapılan kadınların tamamı çalışmanın gerekli olduğu ve çalışma için kadın-erkek ayrımının yapılmaması gerektiğini belirtmişlerdir.

Mülakat yapılan kadınlar, ekonomik kalkınma, ekonomik özgürlük, kadının güçlenmesi ve ev ekonomisine katkıda bulunma gerekliliği nedeniyle kadınların çalışma hayatında var olması gerektiğini belirtmişlerdir. Ancak katılımcıların büyük çoğunluğu kadınların edep-adap çizgileri çerçevesinde ve erkeklerin kadınlara karşı saygılı olduğu bir iş ortamında çalışması gerektiğini söylemişlerdir. Yapılan görüşmelerde kadınların hepsi iş ortamlarını seçerken dini hassasiyetlerini, iş ortamının yapısını ve ahlaki koşulları göz önünde bulundurduklarını belirtmişlerdir. Kişinin dini ve ahlaki çerçevelere uyan bir işyerinde daha rahat, daha huzurlu ve bunların sonucu olarak daha verimli çalıştıkları düşüncesi belirtilmiştir. Katılımcıların çalıştıkları iş ortamının olumlu yönleriyle ilgili cevaplarında öne çıkan en önemli husus dini vazifelerini yerine getirebilecekleri rahat ortamların sunulması ve kişinin inancına saygı duyulmasıdır. Ayrıca mülakata katılan kadınlar, çocuk ve evleri için müsamaha gösterilmesi, mesaiye kalmamaları, özel günlerde unutulmamaları, kendilerine mobbing uygulanmaması ve iş ilişkilerinin saygı çerçevesinde olması gibi hususları da dile getirmişlerdir. Mülakata katılan kadınların çalıştıkları ortam ve koşulları ile ilgili olumsuz görüşleri incelendiğinde; öncelikli olarak çalışma süreleri ile ilgili sıkıntılarının olduğu görülmüştür. Özellikle evli ve çocuklu kadınlar, ev ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak için esnek çalışma saatlerinin olmayışını eleştirmişlerdir. Ayrıca kadınlar, çalıştıkları ortamdaki bazı erkeklerin kadınlarla aynı ortamda çalışmaları konusunda rahatsızlık duyduğunu ve bu durumun onları olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Mülakat kadınların bir kısmı da bu konuda rahatsızlık duyduklarını belirtmiş, erkek ile kadınların bir arada olduğu ortamların sakıncalı olduğunu ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak mülakata katılan kadınların genel olarak çalışma ortam ve koşullarından memnun oldukları görülmüştür. Kadınlar özellikle çalışma ortam ve koşullarının dini perspektif ile oluşturulmaya çalışılmasının kendilerini mutlu ettiğini ve motivasyonlarının arttığını belirtmişlerdir. Ancak kadınların çalışma ortamı ve koşullarıyla ilgili bazı istek ve beklentileri de mevcuttur. Öncelikli olarak kadın ve erkeklerin karma olarak çalışmaları ile ilgili bazı düzenlemelerin yapılması talep edilmiştir. Çalışma saatlerinin özellikle evli ve çocuklu kadınlar için esnek hale getirilmesi de kadınların talepleri arasındadır.

Türkiye'nin çok kültürlü bir toplum olması ve farklı dinlere sahip bireylerin varlığı göz önünde bulundurulduğunda, dini hassasiyetler açısından uygun ve hoşgörülü bir çalışma ortamının varlığı, motivasyon ve verimin artması açısından önemlidir. Ayrıca çalışan kadınların ortak sorunu olan çalışma

saatlerinin esnek hale getirilmesi ile ilgili düzenlemelerin yapılması ve hayata geçirilmesi gerekir.

Kaynakça

Akyılmaz, Öznur ve M. Emre Köksalan (2016), Türkiye’de İslami Feminizm ve Kadın Kimliğinin Yeniden İnşası: Reçel Blog Örneği”, Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi, Uluslararası Hakemli Dergisi, Cilt:24, Sayı:2, 126-145.

Can, Yücel (2015), “Ücretli Bir İşte Çalışmanın Kadının Sosyal Konumuna Etkisi”, Niğde Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt-Sayı: 8 (2), 13-26.

Cindoğlu, Dilek (2010), Başörtü Yasağı ve Ayrımcılık: Uzman Meslek Sahibi Başörtülü Kadınlar, TESEV Yayınları, Ekim 2010, İstanbul.

Doğan, Şahin (2015), “Muhafazakârlık, Aile ve Kadın (Çankırı Örneği), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:17, Sayı 2, 163-193.

Günlü, Ebru; Tuğba Pala; Roya Rahimi (2014), “Toplumsal Değerlerin ve Dinin Kadınların Kariyer Yaşantılarına Etkileri: Türkiye-İran Karşılaştırması”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, Mart 2014, 131-151.

Karaca, Meryem (2013), “Muhafazakâr Sermayeye Sahip İşletmelerde Çalışan Uzman Meslek Sahibi Başörtülü Çalışanlar”, İnsan & Toplum, 3 (5), 111-134.

Özgür, Ersan (2007), Katılım Bankalarının Finansal Etkinliği ve Mevduat Bankaları İle Rekabet Edebilirliği, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Afyonkarahisar.

Tekin, Mustafa (2016), “Din Bağlamında Kamusal Alan ve Kadın”, Mehir Aile Dergisi, Sayı:3, Nisan, 97-116.

Türkiye’de Dini Ayrımcılık Raporu (2010), İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği, İstanbul.