

# Mahremiyet ve Görsel Sömürü: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

*Privacy and Visual Exploitation: A Study on Female Employees*

**Gönül GÜL**

Dr. Öğr. Üyesi., Çankırı Karatekin Üniversitesi,  
MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü,  
gonulguleksi@karatekin.edu.tr  
<https://orcid.org/0000-0002-7757-0437>

Makale Başvuru Tarihi: 26.12.2024

Makale Kabul Tarihi: 27.03.2025

Makale Türü: Araştırma Makalesi

## ÖZET

Tarihsel gelişim sürecine bakıldığında kadınların ilk olarak aile bireyleri ile birlikte kendi tarım ve hayvancılık işlerinde çalıştıkları görülmektedir. Bu çalışmada çalışma hayatındaki kadınların cinsiyetleri ve görsellikleri ile ilgili olarak iş hayatında karşılaştıkları sorunlar tespit edilerek, çözüm önerileri geliştirilmek istenmiştir. Çalışmada Çankırı ilinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren belli sayıda kadın çalışanlar ile iş yeri yöneticileri alınmış ve bu kişilere hazırlanmış olan mülakat soruları yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılara hazırlanmış olan mülakat soruları yüz yüze görüşmeler yapılarak sorulmuştur. Alınan yanılara göre yüzdelik dilimler halinde grafikler yapılarak, değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda katılımcı kadınların çoğunluğu iş yerlerinde kendilerine yapılan görsellekle ilgili dayatmaları ve zorlamaları kabul etmediklerini ifade etmiştir. Bu dayatmaları kadın çalışanlar kendi özel mahremiyetlerinin ve özel hayatlarının ihlali olarak düşünmektedir. İş yeri yöneticilerinin büyük çoğunluğu iş yerlerinde kadın çalışanların görselliğine karışılmaması gerektiğini ve karışılması halinde bu durumun çalışan kadınların dış görünümüne yapılacak görsel sömürü olacağı ve kadın çalışanların mahremiyetlerinin ihlal edilmesi olacağını ifade etmişlerdir.

### Anahtar Kelimeler:

Kadın Çalışanlar,  
Mahremiyet,  
Görsel Sömürü,  
Mahremiyet İhlali,

## ABSTRACT

When examining the historical development process, we see that women initially worked in their own agricultural and livestock activities alongside their family members. This study aimed to identify the problems faced by women in the workplace related to their gender and visual appearance, as well as to develop proposed solutions. In the study, a certain number of female employees and workplace managers operating in different sectors in Çankırı province were taken and interview questions prepared for these people were asked. The interview questions prepared for the participants who participated in the research were asked through face-to-face interviews. According to the answers received, graphs were made in percentages and evaluations were made. As a result, most of the participating women stated that they did not accept the visual impositions and compulsions placed on them in their workplaces. Furthermore, most workplace managers stated that the visual appearance of female employees should not be interfered with, and that doing so would constitute visual exploitation and a violation of female employees' privacy.

### Keywords:

Female Employees,  
Privacy,  
Visual Exploitation,  
Privacy Violation,

**Önerilen Alıntı (Suggested Citation):** GÜL, Gönül (2025), "Mahremiyet ve Görsel Sömürü: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.8(1), ss.124-136, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1608074>

## 1. GİRİŞ

Tarihin ilk dönemlerinden itibaren kadınlar çalışma hayatında kendi aile işlerinde çalışma şeklinde var olmuştur. Kadınlar bu dönemlerde kendi ailelerine ait olan tarım ve hayvancılık işleri gibi alanlarda istihdam edilmiştir. Modern anlamda kadınların iş hayatına ücretli olarak dâhil olması 18. Yüzyıl sonlarında Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte üretim faaliyetlerinde daha düşük ücretle kadın çalışanlar istihdam edilmeye başlanmıştır. Bu durum aslında kadınların artık kendi aile işlerinden ayrılarak ücretli olarak iş hayatına dahil olmalarında önemli bir gelişme olmuştur. Bu gelişme kadın istihdamı açısından son derece önemli olsa da kadınların niteliksiz iş gücü olarak erkek çalışanlara alternatif olarak çalıştırılması söz konusudur (Yılmaz vd., 2008:91).

Ülke nüfuslarına bakıldığında nüfusun yarısını oluşturan kadınların çalışma hayatına dahil olması oldukça zorlu ve uzun bir süreç olmuştur. Ancak ülkelerin kalkınması ve gelişmesi için kadınların iş dünyasında her sektörde yoğun olarak istihdam edilmesi çok önemli bir husustur. Kadın çalışanların sayısının artması ülkelerin ekonomik büyüme oranlarını artırırken, kadınların toplum içindeki yerini, sosyal statüsünü olumlu yönde etkilemektedir. Günümüzde kadınların iş dünyasındaki sayısı ne kadar fazla da olsa yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığı, ücret eşitsizlikleri, uğradıkları görsel sömürü ve kariyer aşamalarında maruz kaldıkları ayrımcılık konuları hala yaşanan olumsuz durumlardır (Parlaktuna, 2010:1217). Kadın çalışanların sayısının artması karşılaşılan bu sorunları da beraberinde getirmektedir.

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları önemli sorunlar mevcuttur. Bu çalışmada en önemli sorunlardan olan kadınların dış görünüşlerine yapılan görsel sömürü ve bunun sonucunda yaşadıkları mahremiyet ihlali konusu ele alınmıştır. Çalışmada öncelikle kavramlar ele alınmış, literatürde yapılmış olan çalışmalar incelenmiş ve son olarak da kadın çalışanların iş hayatında görsellikleri ile ilgili karşılaşılabilecekleri sorunlar tespit edilmek istenmiş ve bu tespitler sonucunda değerlendirmeler yapılmıştır.

## 2. MAHREMİYET VE GÖRSEL SÖMÜRÜ

Mahremiyet Arapça “*mahrem*” kavramından türetilmiş bir sözcüktür. Mahrem; haram kelimesinden gelmekte olup, yasak olan, men edilen, mahrum edilen, el sürülmemesi gereken olarak tanımlanmaktadır. Yani günlük hayatta yasak olan ve haram sayılan her şey mahremdir (Aydın, 2015:91). Mahrem sözcüğünden türemiş olan “*mahremiyet*” kavramı ise gizli olan, mahrem olan şeylerdir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde mahremiyet; gizlilik, gizli olan anlamındadır (TDK Türkçe Sözlük, 2023).

Mahremiyet sadece fiziksel ve somut olanı değil; soyut, zihinsel ve özel alanları da kapsamaktadır. Dolayısıyla mahremiyet kavramı sadece fiziksel bir unsur değil kişisel hayatın, aile hayatının ve sosyal hayatımızın gizliliği olarak da karşımıza çıkmaktadır. Mahremiyet, diğer bir ifadeyle kişinin özel hayatı, bireylerin tek başına kalabildikleri, diledikleri gibi düşünerek davrandıkları, kimle nasıl iletişim kuracaklarına ve nasıl yaşayacaklarına kendilerinin karar verdikleri alan olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin mahremiyet hakkını kullanması çevresindeki diğer bireyleri yok görmesi ve onlarla iletişimi kurmaması olarak düşünülmemelidir. Burada en önemli nokta bireylerin kendi yaşamlarıyla ilgili her türlü kararlarını kendilerinin verebilmesidir. Ayrıca diğer önemli husus bireylerin yaşamlarıyla ilgili neleri paylaşmak istediklerini yine sadece kendilerinin belirlemesi konusudur. Mahremiyet konusu tarihte eski dönemlerde de önemli bir konu olmuştur. Ancak günümüz modern dünyasında daha önemli bir kavram haline gelmiştir (Yüksel, 2003:183-184). Bireylerin gerek özel hayatında gerekse de çalışma hayatında mahremiyet hakkının ihlal edilmemesi önemlidir. Görsel sömürü kavramı kişilerin dış görünümüyle ilgili yaşadıkları dayatmalar ve zorluklardır. Çalışma hayatında kadınların maruz kaldıkları görsel sömürü onların mahremiyetlerinin ihlali anlamına gelmektedir.

Mahremiyet ihlali kişileri özel yaşamlarını nasıl devam ettirecekleri ve kendi özel alanlarını nasıl şekillendirecekleri konularında zora sokmaktadır. Bu ihlaller kişilerin mahremiyet algılarını değiştirir ve özel hayatlarıyla ilgili kararlar almasını güçleştirmektedir. Aynı zamanda kişileri verimsiz hale getirerek onların toplumda daha çekingen olmasına sebep olmaktadır. Mahremiyet konusunda kişilerin yaşadığı ihlaller yerine kişinin kendi mahrem alanının sınırlarını çizmesi ve ona göre kendi mahremiyetini yaşaması daha doğru olacaktır (Sezen ve Erden, 2018:85). Bu şekilde mahremiyet sınırını kendi belirleyebilen kişiler toplumda kendi özgür iradesine sahip olan ve bu irade ile hayatını devam ettirebilen kişilerdir.

Mahremiyet kişinin sahip olduğu kişisel hak ve hürriyeti açısından vazgeçilmez bir kavramdır. Kişinin muhafaza ettiği özel alanı olarak tanımlanan mahremiyetin kişinin sahip olması gerekli olan bir hak olduğu hususu ilk olarak 1890 yılında Brandeis tarafından ortaya çıkarılmıştır. Brandeis mahremiyet kavramını kişinin temel hak ve hürriyetlerinden biri olduğunu söylemiş ve kavramı; yalnız kalma hakkı, özgür insanlar tarafından çok önemsenmekte olan kapsamlı bir hak olarak tanımlamıştır (Diffie ve Landau, 1998). Mahremiyet hukuksal olarak bakıldığında bir kişilik hakkıdır. Toplumların modernleşmesiyle birlikte mahremiyet kavramı da hukuksal olarak güvenceye alınmıştır. Türkiye Cumhuriyet Anayasası 20. Maddesinde mahremiyet konusu “özel hayat kavramı” ile ele alınmıştır. İlgili madde ile kişilerin özel hayatına saygı duyulması ve özel hayatın gizliliğinin korunması konusu yazılı olarak netleştirilmiştir. Böylelikle kişinin özel hayatının korunması ile ilgili olan mahremiyet konusu da somutlaştırılmıştır.

## 2.1. Çalışma Hayatında Kadınların Yeri

Tarihi gelişim sürecine bakıldığında; kadınların çalışma hayatına dâhil olmaları kendi aile şirketlerinde çalışma şeklinde ya da yine kendi ailesiyle birlikte tarım alanında yaptıkları işlerden ibaret olmuştur. Tüm dünya için çok önemli bir gelişme olan ve 1760’lı yıllarda başlayıp 1830’lu yıllara kadar devam eden Sanayi Devrimi her alanda olduğu gibi kadınların çalışma hayatın girmesi sürecinde de etkili olmuştur. Sanayi devrimiyle birlikte kadınlar ilk olarak kendi aile işletmelerinde değil ücret karşılığında başka kişilerin işlerinde çalışmaya başlamıştır (Özçelik, 2017:51). Kadınların çalışma hayatına dâhil olması sürecinde bu gelişme çok önemli bir adımdır. Kadınlar artık kendi aile şirketlerinde ya da kendi tarımla ilgili faaliyetlerinde değil, ücret karşılığında çalışmak suretiyle çalışma hayatına girmeye başlamıştır (Haşit ve Yaşar, 2015:5).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında işgücü açığının artması ülkelerde kadınların da çalışma hayatına daha fazla dâhil olmaya başlamasına neden olmuştur. Dünyada meydana gelen bu tarihi gelişmelerin Türkiye’deki yansımalarına bakıldığında; 1839 yılındaki Tanzimat Fermanı ile kadınlara bazı hakların verilmesi kadınların sosyal statülerini artmaya başlamıştır. Bu dönemde kadınlar için açılan mesleki kurslar kadınlar mesleki deneyimler kazanmasında ve çalışma hayatına dâhil olmaya başlamasını sağlamıştır. 20. yüzyılın ilk yarısında, II. Meşrutiyetin ilanından sonra kadınlar tekstil sektöründe çalışmaya başlamıştır (Kılıç ve Öztürk, 2014:111).

Cumhuriyetin ilanı ile birlikte kadınların gerek çalışma hayatı gerekse özel hayatları ile ilgili önemli değişiklikler yaşanmıştır. Türkiye’de kadınlar Cumhuriyetin ilanından sonra aktif olarak çalışma hayatına dâhil olmuştur. 20. Yüzyıl üçüncü çeyreğinde şehirleşme oranının artmasıyla birlikte şehir kültürünün yaygınlaşması sürecinde hayat koşulları değişmiş ve ekonomik olarak yaşanan sıkıntılar artık kadınların da yoğun olarak çalışmasını zorunlu kılmaya başlamıştır (Özçelik, 2017:52).

Günümüzde küresel dünyada gerek Türkiye’de gerekse de diğer tüm ülkelerde kadınlar artık çalışma hayatında her sektörde aktif ve yoğun olarak yer almaktadır. Bu çalışmada Türkiye’deki kadın istihdamı verileri ele alınmıştır. TÜİK resmi verilerine göre 31 Aralık 2023 tarihi itibarıyla kadın nüfusu 42.638.306, erkek nüfusu 42.734.071 kişiden oluşmaktadır. İşgücüne katılım oranlarına bakıldığında; okuryazar olmayan kadınların iş gücüne katılma oranı %13,9, lise altı eğitim düzeyindeki kadınların iş gücüne katılım oranı %27,1, lise mezunu kadınların iş gücüne katılma oranı %36,1, yükseköğretim mezunu kadınların iş gücüne katılma oranı %68,8’dir. Bu sonuçlardan kadınların eğitim durumu arttıkça iş gücüne katılma oranlarının da arttığını söylemek mümkündür (<https://data.tuik.gov.tr/>, 2024).

**Tablo 1.** Temel İşgücü Göstergeleri (Ocak 2024)

Temel işgücü göstergeleri (Bin kişi)									
	Aralık 2022			Aralık 2023			Yıllık Değişim (2022-2023)		
	TOPLAM	Erkek	Kadın	TOPLAM	Erkek	Kadın	TOPLAM	Erkek	Kadın
15+ yaş nüfus	65.102	32.224	32.878	65.683	32.509	33.175	581	285	297
İşgücü	34.811	23.073	11.737	35.259	23.366	11.894	448	293	157
İstihdam	31.173	21.147	10.026	32.113	21.687	10.426	940	-540	400
İşsiz	3.637	1.926	1.711	3.146	1.679	1.468	-491	-247	-243
İşgücüne dâhil olmayan	30.292	9.150	21.141	30.424	9.143	21.281	132	-7	40
İşgücüne katılma oranı (%)	53,5	71,6	35,7	53,7	71,9	35,9	0,2	0,3	0,2
İstihdam oranı (%)	47,9	65,6	30,5	48,9	66,7	31,4	1,0	1,1	0,9

İşsizlik oranı (%)	10,4	8,3	14,6	8,9	7,2	12,3	-1,5	-1,1	-2,3
--------------------	------	-----	------	-----	-----	------	------	------	------

Kaynak: <https://data.tuik.gov.tr/>, 2024.

Uluslararası Çalışma Örgütü İşveren Bürosu (İLO-ACT/EMP) ve Uluslararası İşverenler Teşkilatı'nın (IOE) 05.03.2024 tarihinde hazırladıkları "İş Dünyasında Kadınla Raporu'na" göre; toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda faaliyet gösteren ulusal iş örgütlerinin sayıları artış göstermektedir. Bu örgütlerin önemli bir amacı tüm dünya ülkelerinde kadınların çalışma hayatına daha fazla katılımlarının sağlanması ve çalışan kadınların daha kariyerli hale gelerek yönetici pozisyonlarında çalışmalarının önünü açmaktır (<https://www.ilo.org/tr/>, 2024).

## 2.2. Mahremiyet Konusunda Literatür Taraması

Küresel dünyada kadınların yaşanan ekonomik gelişmelerle birlikte çalışma hayatına daha fazla dâhil olmaya başlamışlardır. Tarihin ilk dönemlerinde sadece kendi kırsal dünyasında tarım ve ev işleri ile meşgul olan kadınlar günümüzde hemen hemen tüm sektörlerde çalışmaya başladığını söylemek mümkündür. Kadın çalışanlarla ilgili çalışmalara bakıldığında; normal hayatta olduğu gibi iş hayatında da erkeklerin daha fazla egemen olduğu ataerkil yapının anlatıldığı görülmektedir. Bu çalışmalarda genel olarak çalışma hayatında kadın-erkek cinsiyet ayrımının yapıldığı ve kadınların erkeklerin gerisinde kaldığı ifade edilmiştir.

Bilir Güler (2005) tarafından yapılan çalışmada; kadınların çalışma hayatında başarılı olmasını engelleyen en önemli faktörün eğitim düzeyi olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmada kadınların ataerkil toplumlarda eğitim düzeyinin erkeğe göre düşük olmasının ve yaşanan ideolojik baskıların çalışma hayatında kadınların ilerlemesine engel olduğu belirtilmiştir (Bilir Güler, 2005:43).

Kocacık ve Gökkaya'nın 2005 yılındaki çalışmasında kadınların toplumdaki rolü yüzünden çalışma hayatında da daha feminen işler olan hemşirelik, sekreterlik ve öğretmenlik gibi mesleklerde çalıştığı ifade edilmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre kadınların daha güvenilir olduğunu düşündükleri için daha çok kamu kesiminde çalışmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:207).

Önder'in (2014) yaptığı çalışmasında kadınların toplumlarda ev işleri ve annelik gibi ekonomik değeri olmayan temel işleri ile meşgul olduğu, erkeklerin ise evinin geçimini sağlamak için gelir sağlamaya yönelik işlerde çalıştığı belirtilmiştir. Bu durum kadının erkeğe ekonomik olarak bağı hale getirildiği ve kadınların toplumlarda erkeklerden sonra ikinci sırada olduğu söylenmiştir (Önder, 2014:37).

Kılıç ve Öztürk'ün (2014) yaptıkları çalışmada II. Dünya Savaşından sonra dünyada kadın istihdamının arttığı, Türkiye'de ise 1980'li yıllardan itibaren kadın istihdamında düşüşler yaşandığı ifade edilmiştir. Bunun sebebi 1980'li yıllarda Türkiye'de kırsal ekonominin daha fazla önemsendiği ve daha güçlü olmasıdır. Yani kadınlar aileleri veya eşleriyle birlikte tarım sektöründe çalışmaktadır. Bu nedenle de kadın istihdamı oranı azalmıştır (Kılıç ve Öztürk, 2014:108).

Şahbaz Kılınç'ın (2015) çalışmasında küreselleşmenin etkisiyle Türkiye'de ve tüm dünya ülkelerinde farklı oranlarda da olsa kadın istihdamının arttığı ifade edilmiştir. Bu çalışmaya göre; kadın istihdamı her ne kadar artsa da kadınların erkek çalışanlar yanında alternatif iş gücü olarak değerlendirildiği ve kadınların daha çok kayıt dışı istihdam alanlarında çalıştırılmaktadır (Şahbaz Kılınç, 2015:122).

Dolgun (2015), çalışmasında mahremiyet kavramını üç başlıkla açıklamıştır. Bunlardan ilki mekânsal mahremiyettir. Mekânsal mahremiyet; kişilerin sahip oldukları fiziki mekânlarının ve yaşam alanlarının korunmasıdır. Mahremiyetin ikinci türü bireysel mahremiyettir. Bireysel mahremiyet; kişilerin zarar görecekları her türlü haksız eylemlerden korunmasıdır. Üçüncü mahremiyet türü ise enformasyon yani bilgi mahremiyetidir. Enformasyon mahremiyeti; kişilerin özel bilgilerinin toplanması, dağıtılması, işlenmesi ve saklanması süreçlerinin nasıl yapılacağına belirlenmesi ve kontrol altına alınmasıdır (Dolgun, 2015:210).

Solove'nin (2006) çalışmasında mahremiyet konusu yasal açıdan ele alınmıştır. Solove mahremiyeti bir şemsiye olarak betimlemiştir. Şemsiye olarak betimlemesinin sebebi mahremiyet kavramının geniş ve farklı gruptan oluşan kapsayıcı bir kavram olmasıdır. Solove bu çalışmasında mahremiyet kavramını altı kategoride ele almıştır. Bu kategoriler şöyledir; bireyin yaptığı işte tek başına kalma hakkı, başka bireylerin kendisine erişmesinin sınırlandırılması hakkı, kendi iradesiyle istediği konuları başkalarından gizleme hakkı, kişisel bilgilerin korunması hakkı, bireyin var olma hakkı ile diğer haklarının korunması, bireyin özel hayatının korunması ve diğer bireylerle olan ilişkilerinin sınırlandırılması hakkıdır (Solove, 2006:489-490).

Belsey ve Chadwick (1998) çalışmasında mahremiyet kavramını üç başlık altında ele almıştır. Bunlar; bedensel-fiziksel, zihinsel-iletişimsel ve bilgi mahremiyetidir. Bu şekilde mahremiyetin ele alınması kişilerin aslında özel hayatlarının ve kişiliklerinin korunması söz konusu olmuştur (Belsey ve Chadwick, 1998).

Moore (2017), yaptığı çalışmasında mahremiyet kavramını bireyin diğer bireylere karşı sınır koyması olarak tanımlamıştır. Moore'a (2017) göre mahremiyet bireyin başkalarına karşı olan açıklık derecesidir. Mahremiyet algısı dinamik bir süreçtir ve zamanla değişmektedir. Mahremiyet bireylerin mensubu olduğu toplumdaki ilişkilerinde kontrol mekanizması olarak görev yapmaktadır. Moore (2017), bu çalışmasında mahremiyet kavramını bireyci bir bakış açısı ile ele almıştır.

Lyon (1997), mahremiyet kavramını bireyin dış dünyadan korunmak için giydiği zırhlı bir kabuk olarak tanımlamıştır. Lyon'a (1997) göre mahremiyet bireyin dış dünyadan kendini koruduğu ve kendi başına rahat ettiği özel alanıdır. Yani; bireyin ihtiyaç duyduğunda dış dünyadan çekildiği ve kaçtığı özel alanı onun mahremiyeti olarak tanımlanmıştır.

### 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu çalışmada iş hayatında kadınların yaşadıkları görsel sömürü ve kadınların mahremiyet algılarının ölçülmesi için nitel araştırma yöntemi kullanılmış olup, veriler farklı meslek alanlarında çalışanlarla karşılıklı görüşülerek, mülakatlar yapılarak toplanmıştır. Bu çalışma için Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 38 toplantı nolu ve 23.02.2024 tarihli etik kurul izni alınmıştır. Etik kurul izni alındıktan sonra Çankırı ilinde farklı alanlarda faaliyet gösteren işletmelerde çalışan kadın çalışanlara ulaşılmış ve onlara çalışmanın konusu mülakat soruları birebir yüz yüze yöneltilmiş ve cevaplar alınmıştır. Katılımcıların mülakat sorularına verdikleri yanıtların sayısına göre yüzdelerle dilimlerle grafikler hazırlanmış ve verilen yanıtlara göre yüzdelerle değerlendirmeler yapılmıştır. Çalışmada amaçlanan kadın mahremiyeti ve görsel sömürü kavramlarının somut bir araştırma yapılarak netleştirilmesi ve elde edilen sonuçlara göre somut değerlendirmeler yapılmasıdır.

#### 3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Mahremiyet ve görsel sömürü konusunda çalışma yapmanın en temel amacı, toplumda ahlaki değerlerdeki değişim hakkında farkındalık oluşturmaktır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış olup, veriler farklı meslek alanlarına ilişkin derinlemesine mülakat yapılarak toplanmıştır. Çalışmada kadın çalışanların çalışma hayatındaki mahremiyet algısı ve görsel sömürü konusunda karşılaştıkları sorunlar ortaya çıkartılarak ve bu sorunlara çözüm önerileri sunulmak istenmiştir. Çankırı (Merkez) ilinde farklı sektörlerde çalışan kadın çalışanlara hazırlanmış olan mülakat soruları birebir yöneltilip, cevapları alınarak analizler yapılması ve sonuçlar çıkartılması amaçlanmıştır. Bu noktada özel sektörde çalışan kadınların cinsiyetlerine yönelik olarak karşılaştıkları sorunları ortaya konarak ve değerlendirmeler yapılacaktır.

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

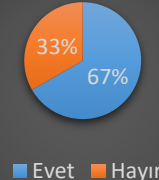
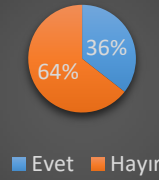
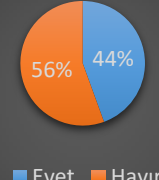
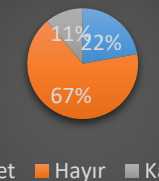
Araştırmanın evrenini, Çankırı ilinde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Araştırma yöntemi olarak kartopu örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışmadaki mülakat soruları Işık ve Kaçar tarafından 2020 yılında yapılmış olan "*Çalışma Hayatında Kadınların Görsel Sömürüsü Üzerine Nitel Bir Araştırma: Isparta İli Örneği*" araştırmasındaki mülakat çalışmasından hazırlanmıştır. Çalışmada 45 çalışan kadın ve 32 yönetici ile mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Bu mülakatların süresi ortalama 15 dakika olmuştur. Çalışmada 10 banka çalışanı, 5 muhasebe bürosu çalışanı, 10 otel çalışanı (1 resepsiyon çalışanı, 5 kat görevlisi, 1 aşçı, 1 muhasebeci, 2 garson), 5 özel hastane çalışanı (3 hemşire, 2 hasta bakıcı), 5 alışveriş merkezinde faaliyet gösteren mağaza çalışanı (3 kasiyer, 2 reyon görevlisi), 10 tekstil firması çalışanı (2 aşçı, 1 muhasebeci, 2 temizlik görevlisi, 5 üretimde aktif çalışanlar) kadınlar ile görüşülmüştür. Çalışmaya katılım sağlayan 32 yöneticiden; 5'i banka şube müdürü, 5'i banka servis yetkilisi, 5'i banka yönetmeni, 1'i otel müdürü, 1'i otel sahibi yönetici, 1'i tekstil firması sahibi yönetici, 1'i fabrika müdürü, 4'ü insan kaynakları yöneticisi, 3'ü muhasebe bürosu sahibi, 3'ü mağaza müdürü, 3'ü hastane yöneticisi pozisyonlarında çalışmaktadır. Çalışmaya katılan 45 çalışanın hepsi kadındır. 32 yöneticiden 13'ü kadın, 19'u erkektir.

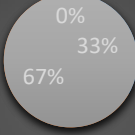
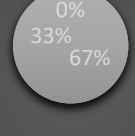
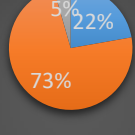
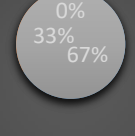

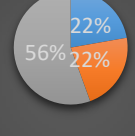
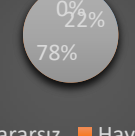
#### 3.3. Araştırmanın Bulguları

Kadın çalışanların görselliklerine yapılan müdahaleler ve mahremiyetlerini ihlal eden davranışlar onların çalışma hayatında olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar mahremiyetleri ihlal edilmiş ve görsel sömürüye maruz kalmış olan kadınların çalışma hayatında kendilerini kötü hissetmeleri ve psikolojik olarak yıpranmalarına neden olmaktadır. Bu çalışmanın konusu olan araştırmada çalışan kadınların çalıştıkları iş yerlerinde karşılaştıkları görsel dayatmaların olup olmadığı ve varsa eğer bu konudaki fikirlerinin ne olduğu konusunda çalışanlara mülakat soruları yöneltilmiştir. Çalışan kadınların görsellik konusunda iş yerlerinde yaşadıkları sıkıntılar tespit edilmek istenmiştir. Araştırmaya katılan iş yeri yöneticilerine yöneltilen sorularda ise; bünyelerinde çalışan kadınların dış görünümüne müdahale edilip edilmediği ve eğer müdahale ediliyorsa bunların sebepleri ortaya konmak istenmiştir. Araştırma sorularına katılımcıların vermiş olduğu cevaplar genel olarak “*evet*” ya da “*hayır*” şeklinde kategorilere ayrılmıştır. Bu nedenle araştırmada katılımcıların verdikleri cevaplara ayrıca yer verilmemiş, aşağıdaki tablolarda olduğu gibi frekans dağılımı şeklinde gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan kadın çalışanlar genel olarak iş yerlerinde görsellik konusunda dayatmaların olmadığını, olsa da bu dayatmaları kabul edemeyeceklerini ifade etmişlerdir. İş yeri yöneticileri kadın çalışanların görselliğine müdahale konusunda duyarlı davrandıklarını ve genel anlamda bu tür zorlamaların olmadığını söylemişlerdir. Çalışan kadınlar ve iş yeri yöneticileri bu tür dayatmaların iş yerinde sadece disiplinin sağlanması ve firmaların ticari kaygılar ile olabileceğini düşünmektedirler.

**Tablo 2.** Çalışanların Mülakat Sorularına Cevapları Tablosu

SORULAR	ÇALIŞANLARIN CEVAPLARI	GRAFİKLE GÖSTERİM
1. Kurumsal bir iş yerinde mi çalışıyorsunuz?	EVET (30) HAYIR (15)	 ■ Evet ■ Hayır
2. Belirli bir iş yeri kıyafetiniz var mı?	EVET (16) HAYIR (25)	 ■ Evet ■ Hayır
3. Çalıştığınız iş yerinde görselliğinize karışılıyor mu?	EVET (20) HAYIR (25)	 ■ Evet ■ Hayır
4. Sizce iş yerinizde görselliğinize karışılmalı mı?	EVET (10) HAYIR (30) KARARSIZ (5)	 ■ Evet ■ Hayır ■ Kararsız

5. Görselliğinize karışılmasa, yine de görselliğinize ilişkin size dayatılanları tercih eder miydiniz?	EVET (15) HAYIR (30)	 ■ Evet ■ Hayır ■
6. Görselliğinize karışılması ve dayatmalar yapılması sizi rahatsız ediyor mu?	EVET (30) HAYIR (15)	 ■ Evet ■ Hayır ■
7. Sizce iş yerinde görselliğe karışılmasının sebebi nedir?	İMAJ VE TİCARİ ÇIKAR (10) DİSİPLİNİ SAĞLAMAK (33) CEVAPSIZ (2)	 ■ İmaj ve Ticari Çıkar ■ Disiplini Sağlamak ■ Cevapsız
8. Görselliğinize karışılmasının mahremiyetinizi tehdit ettiğini düşünüyor musunuz?	EVET (30) HAYIR (15)	 ■ Evet ■ Hayır ■
9. Çalıştığınız iş yerinize bağlı başka iş yerleri var mı?	EVET (15) HAYIR (30)	 ■ Evet ■ Hayır ■
10. Varsa oralardaki çalışanların görselliklerine de müdahale ediliyor mu?	CEVAPSIZ (25) HAYIR (10) KARARSIZ (10)	 ■ Kararsız ■ Hayır ■ Cevapsız
11. İş yerinizde görsel özelliklerinizden faydalandığınızı düşünüyor musunuz?	HAYIR (35) KARARSIZ (10)	 ■ Kararsız ■ Hayır ■

Yukarıdaki Tablo 2’de kadın çalışanların mülakat sorularına verdikleri yanıtlar verilmiştir. Tablo 2’deki verilere göre;

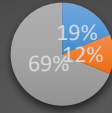
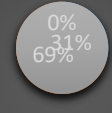
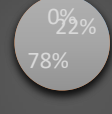
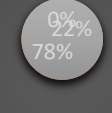
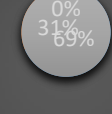
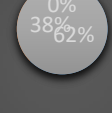
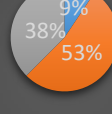
- Çalışanların %36’sı çalışırken giydikleri kıyafetleri iş yeri belirlemektedir. Yani çalışanların %36’sı iş yerinde üniforma giymektedir.

- Çalışanların %56'sının görselliğine (dış görünümüne) iş yeri tarafından müdahale edilmekte, karıştırılmaktadır.
- Çalışanların %22'si iş yerinin görselliğe karışması hususuna sıcak bakmaktadır, %67'si görselliğe müdahaleyi kabul etmemektedir, %11'i ise bu konuda kararsız kalmıştır.
- Çalışanların %33'ü iş yerinde görselliğe karışılmasa da görsellik konusunda kendilerine dayatılan zorlamaları kabul edebilir. %67'si bu dayatılan zorlamaları kabul etmemektedir.
- Çalışanların %67'si iş yerinin görselliğe karışmasına ve görsellik konusunda zorlamalar yapmasına karşıdır. %33'ü ise karşı olmadığını ifade etmiştir.
- İş yerinin personelinin görselliğine karışması sebebinin çalışanların %22'si iş yerinin imaj ve ticari çıkar kaygısı, %73'ü iş yerinde disiplini sağlamak olduğunu düşünmektedir. Çalışanların %5'i bu konuda cevapsız kalmıştır.
- Çalışanların %67'si iş yerinin görsellik konusundaki zorlama ve dayatmalarının kendi özel mahremiyetlerini tehdit ettiğini düşünmektedir. %33'ü ise tehdit etmediği düşüncesindedir.
- Çalışanların %56'sı iş yerine bağlı iş yerlerinde görselliğe müdahale edilmediğini düşünmektedir. %22'si müdahale edildiğini ifade etmiş ve kalan %22'si ise cevapsız kalmıştır.
- Çalışanların %77'si iş yerinde görsel özelliklerinden faydalanılmadığını düşünmektedir. Çalışanların %22'si bu konuda kararsız kalmıştır.

Tablo 3. Yöneticilerin Mülakat Sorularına Cevapları Tablosu

SORULAR	YÖNETİCİLERİN CEVAPLARI	GRAFİKLE GÖSTERİM
1- İş yeriniz kurumsal bir iş yeri mi?	EVET (22) HAYIR (10)	 <p>0% 31% 69%</p> <p>■ Evet ■ Hayır ■</p>
2. İş yerinizde neden kadın çalışan tercih ediyorsunuz?	SORUMLULUK SAHİBİ OLMAK (5) GÜVENİLİR VE İŞE YATKINLIK (20) BECERİ (7)	 <p>22% 62% 16%</p> <p>■ Sorumluluk Sahibi Olmak ■ Güvenilirlik ve İşe Yatkınlık ■ Beceri</p>
3. Kadın çalışanların iş yerinizin satışlarını arttırdığını düşünüyor musunuz?	EVET (32)	 <p>0% 100%</p> <p>■ Evet ■ Hayır ■</p>
4. Kadın çalışanlarınızın çalışırken görseline (saç makyaj kıyafet vs.) idare tarafından müdahale ediliyor mu?	EVET (10) HAYIR (22)	 <p>0% 31% 69%</p> <p>■ Evet ■ Hayır ■</p>



5. Neden müdahale ediliyor?	DISİPLİN VE UYUM İÇİN (6) GÖRSELLİK VE KİŞİSEL TEMİZLİK (4) CEVAPSIZ (22)	 <p>19% 42% 69%</p> <p>■ Disiplin ve Uyum İçin ■ Goresellik ve Kişisel Temizlik ■ Cevapsız</p>
6. Kadın çalışanlarınızın makyaj yapmaması sizi etkiler mi?	EVET (10) HAYIR (22)	 <p>0% 31% 69%</p> <p>■ Evet ■ Hayır ■</p>
7. İşe alacağımız kadın çalışanlarda güzellik (fiziksel-görsellik) hususunu gözetir misiniz?	EVET (7) HAYIR (25)	 <p>0% 22% 78%</p> <p>■ Evet ■ Hayır ■</p>
8. Neden gözetirsiniz?	GÖRSELLİK İÇİN (7) GÖZETMEM (22)	 <p>0% 22% 78%</p> <p>■ Görsellik için ■ Gözetmem ■</p>
9. Kadın çalışanların görselliğine müdahale ettiğinizde onların mahremiyetini ihlal ettiğinizi düşünüyor musunuz?	EVET (22) HAYIR (10)	 <p>0% 31% 69%</p> <p>■ Evet ■ Hayır ■</p>
10. İş yerinize bağlı başka işyerleri var mı?	EVET (20) HAYIR (12)	 <p>0% 38% 62%</p> <p>■ Evet ■ Hayır ■</p>
11. O iş yerindeki çalışanların da görselliğine karşılıyor mu?	EVET (3) HAYIR (17) CEVAPSIZ (12)	 <p>9% 38% 53%</p> <p>■ Evet ■ Hayır ■ Cevapsız</p>

Yukarıdaki Tablo 3'te yöneticilerin mülakat sorularına verdikleri yanıtlar verilmiştir. Tablo 3'teki verilere göre;

- Araştırmaya katılan yöneticilerin hepsi iş yerlerinde kadın çalışan istihdam etmektedir.
- Yöneticilerin iş yerlerine kadın çalışanları tercih etme sebeplerine bakıldığında; yöneticilerin %16'sı kadınların daha sorumluluk sahibi olduklarını, %62'si kadınların işe daha yatkın ve daha güvenilir

olduklarını, %22'si kadınların çalışma konusunda daha becerikli ve daha yatkın olduklarını düşünmektedirler.

- Yöneticilerin hepsi kadın çalışanların firmalarının satışlarını artırdığını düşünmektedir.
- Yöneticilerin %31'i iş yerlerinde çalışan kadınların görselliğine müdahale etmektedir. Bunların %19'u iş yerinde disiplin ve uyumu sağlamak için, %12'si iş yerinde görsellik ve kişisel temizliğin daha kontrol altında tutulması için görselliğe müdahale edildiğini ifade etmiş, %69'u cevapsız kalmıştır.
- Yöneticilerin %22'si kadınları işe alırken dış görünüme ve güzelliğe önem vermektedir. %78'i bu konuya önem vermemektedir.
- Yöneticilerin %69'ui kadınların görselliğine karışılmasının onların mahremiyetini ihlal ettiğini düşünmektedir.%31'i kadınların görselliğine karışılmasını mahremiyet ihlali olarak düşünmemektedir.
- Yöneticilerin %9'u iş yerlerine bağlı diğer iş yerlerinde de çalışan kadınların görselliğine karışıldığını söylemiştir. Yöneticilerin %53'ü görselliğe karışılmadığı görüşünde olup, %38'i cevapsız kalmıştır.

#### 4. SONUÇ

Mahremiyet bireyden bireye ve toplumdan topluma değişiklik gösteren bir kavramdır. Literatürde yapılmış olan tanımlamalardan özetlenecek olursa mahremiyet kavramı; kişilerin tabiatında olan önemli bir kavramdır. Kişinin özel ve gizli alanını ifade etmektedir. Tanım olarak mahrem sözcüğünden türetilmiş olan mahremiyet; kişinin özeli, herkesin bilmemesi gereken gizli yönleri ve yaşantısıdır. Mahremiyet olgusu tüm toplumlarda kişinin temel hak ve özgürlükleri açısından önemli bir konudur. Kişinin mahremiyetinin korunması onun en önemli kişilik haklarından. Kişilerin bu haklarının ihlali mahremiyet ihlali olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışmada kadın çalışanların en büyük sorunlarından olan görsel sömürü ve dayatmalara maruz kaldıkları mahremiyet ihlali konusu ele alınmıştır.

Küresel dünyada kişilerin artan tüketim ihtiyaçları ve dolayısıyla yaşanan ekonomik zorluklar kadınların da aile ekonomisine katkıda bulunması için çalışma hayatına daha yüksek oranlarda dâhil olmaya başlamıştır. Günümüzde yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler kadın istihdamını artırmıştır. Artan kadın istihdamının üç önemli sebebi ekonomik, sosyal ve hukuki sebepler olarak sıralanabilir. Ancak kadınların çalışma hayatına dâhil olmasının en temel sebebi ekonomik sıkıntılar olmuştur. Çünkü günümüz ekonomik şartlarında sadece erkeklerin çalışması asgari yaşam koşullarının sağlanması açısından yeterli olmamaktadır. Toplumsal yapıda ortaya çıkan gelişmeler ve değişikliklerle birlikte kadınlar anne olmak, eş olmak gibi görevlerinin yanında kendilerine farklı roller yüklemeye başlamıştır. Böylece kadınlar daha iyi eğitim alarak çalışma hayatına girmek, hizmet sektöründe ve diğer tüm sektörlerde çalışmaya başlamışlardır.

Tarih boyunca kadınlar gerek kendi ev işlerinde ve gerekse de yine ev dışında kendi işlerinde (*tarım, hayvancılık gibi*) çalışmışlardır. Dünyada çok önemli bir dönüm noktası olan Sanayi Devriminden sonra ülkelerin toplumsal yapılarında ortaya çıkan toplumsal gelişmeler ve üretim şeklindeki değişiklikler iş gücünde de farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sanayi devrimiyle birlikte tüm dünyada kadınlar iş gücüne dâhil olmaya başlamıştır. I. ve II. Dünya Savaşlarından sonra ücret karşılığı çalışan kadınların sayısı daha da artmaya başlamıştır. Bu artışta yaşanan savaşlar ve ekonomik krizler etkili olmuştur. Türkiye'de kadınların çalışma hayatına dâhil olmasının tarihsel gelişim sürecine bakıldığında Cumhuriyetin ilanının dönüm noktası olduğu söylenebilir. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte kadınların ekonomik ve sosyal açıdan güçlenmesi için birçok alanda kadınlara haklar verilmiştir. Kadınların tarım dışındaki diğer sektörlerde de çalışma hayatına dâhil olması bu dönemde gerçekleşmiştir.

Bu çalışmada kadınların çalışma hayatında maruz kaldıkları en temel sorunlardan biri olan görselliklerine yapılan müdahaleler ve bu müdahalelerin sonuçları ele alınmıştır. Kadınların çalışma hayatında görselliğine yani dış görünüşlerine çalıştıkları iş yerleri tarafından yapılan dayatmalar aslında onların mahremiyetlerine yapılan ihlallerdir. Mahremiyet kavramı tarihin çok eski dönemlerinden beri var olan bir kavram olmuştur. Modernleşmeyle birlikte mahremiyet kavramı kişilerin önemli bir kişilik hakkı haline dönüşmüştür. Mahremiyet hakkı modern dünyada insan olarak sahip olduğumuz kişilik haklarımızın en temel parçası olmuştur. Genel bir tanımlama yapılacak olursa mahremiyet; kişilerin yalnız kalabilmelerini, istedikleri gibi düşünüp istedikleri gibi hareket edebileceklerini, kimlerle nasıl ilişki kuracakları konusunda özgürce karar verebilmeleri olarak ifade edilebilmektedir. Örgütlerde mahremiyet konusuna bakıldığında ilk akla gelen konu çalışan kadınların mahremiyetlerine yönelik ihlaller olmaktadır. Bu çalışmada çalışan kadınların iş ortamlarında uğradıkları görsel baskılar yani görsel sömürüler nedeniyle karşılaştıkları mahremiyet ihlalleri ele alınmıştır. Çalışma kapsamında

Çankırı’da çalışan belli sayıdaki (45) kadın çalışanlar ve belli sayıdaki (32) iş yeri yöneticilerine hazırlanmış olan mülakat soruları yöneltilmiştir. Bu sorulara verilmiş olan cevaplar sonucunda aşağıdaki değerlendirmeler yapılmıştır;

- Çalışan kadınların %44’ünün iş yerinde dış görünümüne yani giydikleri kıyafetlere karışıldığı görülmektedir. Bu kadınlar iş yerinde iş yerinin belirlediği kıyafetleri giymektedir. Çalışan kadınların %22’si iş yerinde kendilerinin dış görünümüne karışılmasına sıcak bakmaktadır. Kadınların çalışma hayatında dış görünümüne karışılması onlara yönelik görsel sömürü ve dolayısıyla kendi kişisel mahremiyetlerinin ihlali anlamına gelmektedir. Ancak bu çalışmada çalışan kadınların yarısının daha azında görselliğe iş yeri tarafından müdahale edilmesi araştırmanın sonuçları bakımından olumludur. Çünkü çalışan kadınların yarısından fazlasına iş yerinde görsel dayatmalar ve zorlamalar yapılmamaktadır.
- Çalışan kadınların %67’si iş yerinde dış görünümüne karışılmasına karşıdır. Çünkü bu kadınlar dış görünümüne karışılmasının kendi özel mahremiyetlerini ihlal ettiğini düşünmektedir. Çalışan kadınların görselliğine karışan iş yeri yöneticilerinin %69’unun gerekçesi iş yerinde çalışanların disiplinini sağlamak, %12’sinin görselliğin ve kişisel temizliğin kontrol altında tutulması olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmada mülakat sorularını yanıtlayan çalışan kadınların büyük çoğunluğu kendi kişisel haklarının farkında olduğu ve mahremiyet ihlaline kesinlikle izin vermeyeceği ve dolayısıyla da çalıştıkları iş yerlerinde dış görünümüne karışılmasına karşı olduklarını söylemek mümkündür.
- Araştırmaya katılan iş yeri yöneticilerinin hepsi iş yerlerinde kadın çalışanların çalışmasını istemektedir. Yöneticilerin iş yerlerinde kadın çalışma gerekçelerine bakıldığında; %16’sı kadınların iş hayatında daha fazla sorumluluk sahibi olduklarını, yöneticilerin %62’si kadınların daha güvenilir ve yaptıkları işe daha yatkın olduklarını, %22’si kadınların çalışma hayatında daha becerikli olduklarıdır. Bu rakamlara bakıldığında iş yeri yöneticilerinin kadın çalışanlara daha fazla güvendikleri ve çalışma konusunda kadınların yaptıkları işlere daha yatkın oldukları ve daha becerikli olduklarını düşündükleri söylenebilir. Araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyetlerine bakıldığında; kadın ve erkek yöneticilerin kadın çalışan istihdam etme konusunda aynı düşünce yapısına sahip olduklarını söylemek mümkündür.
- Araştırmaya katılan yöneticilerin tamamı kadınların çalıştırılmasının iş yerinin satışlarını artıracakını düşünmektedir. Bu yöneticilerin %31’i kadın çalışanlarının görselliğine müdahale etmektedir. Görselliğe karışılması gerektiğini düşünen yöneticilerin %19’u iş yerinde disiplini ve uyumu sağlamak, %12’si iş yerinde görselliğin gözetimde tutulması ve çalışan kadınların kişisel temizliğinin kontrol edilmesi gibi sebeplerle kadınların görselliğine müdahale ettiği sonucuna ulaşmıştır. Yöneticilerin ufak bir kısmının kadın çalışanların görselliğine müdahale etmesi araştırmaya katılan iş yerlerinde çalışan kadınların görselliğine saygı duyulduğunu ve müdahale edilmediğini göstermektedir. Aslında yöneticilerin %31’inin çalışan kadınların görselliğine müdahale etmesi ufak bir sayı olarak görünse de olması istenen durum kadınların iş yerlerinde dış görünümüne karışılmamasıdır.
- Araştırmaya katılan yöneticilerin %69’u kadın çalışanların iş yerlerinde görselliğine karışılmasını onların özel mahremiyetlerinin ihlalleri olarak değerlendirmektedir. Bu oranın yüksek olması çalışma için çok olumlu bir sonuçtur. Çünkü araştırmaya katılan yöneticilerin büyük çoğunluğu iş yerlerinde kadın çalışanlara müdahale edilmesinin onların özel mahremiyetlerinin ihlal edildiği anlamına geldiğini düşünmektedir.

Araştırmaya katılan kadın çalışanların ve iş yeri yöneticilerinin mülakat sorularına verdikleri yanıtlara bakıldığında sonuç olarak; kadınların iş yerlerinde çalışırken dış görünümüne müdahale edilmesinin onların özel mahremiyetlerinin ihlali olarak değerlendirildiği ve bu nedenle de çalışan kadınların görselliğine büyük oranda karışılmadığı söylenebilir.

Bu çalışma ile kadın çalışanların en önemli sorunlardan biri olan görsel sömürü ve buna bağlı olarak ortaya çıkan mahremiyet ihlali konusu ele alınarak yönetim literatürüne önemli bir katkı sağlandığı düşünülmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyet ayrımlarının çalışma hayatında ortadan kaldırılması ve kadınların da erkeklerin sahip olduğu tüm haklara fazlasıyla sahip olduğu hususu gerek iş hayatında gerekse hayatımızın tüm alanlarında göz ardı edilmemelidir. Kadınlara görsel sömürü aslında onlara psikolojik bir şiddet anlamına gelmekte ve özel mahremiyetin ihlali olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada gerekli olan yasal ve hukuki düzenlemelerin tüm iş alanlarında sıkı bir şekilde uygulanması ve bu ihlallerin fark edilmesi durumunda en ağır yasal yaptırımların uygulanması gerekmektedir. Bu çalışmada Çankırı ilinde faaliyet gösteren belli sayıdaki

kadın çalışanlar ve iş yeri yöneticileri alınmıştır. Çalışmada yapılan araştırmanın başka illerde ve başka sektörlerde daha çok sayıda katılımcıya yapılması yönetim literatürü için daha faydalı olacaktır.

#### YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “en az iki dış hakem” ve “çift taraflı körleme” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “Telif Devir Formu” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Komisyonundan 23/02/2024 tarih ve 38 sayılı “Etik İzni Belgesi” alınmıştır. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "at least two external referees" and "double blinding" method. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 23/02/2024 and numbered 38 was obtained from the Ethics Committee of the University of Çankırı Karatekin. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

#### KAYNAKÇA

- AYDIN, Fatma Fehime ve ERDEM, Ekrem (2014) “*The Effect of Women's Employment on Competitiveness and Economic Growth: A Comparison of Turkey and the Most Competitive Countries*”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.44, ss.59-71.
- AYDIN, Nevzat (2015), “*Hadislerde Mesken Mahremiyetini Tehdit Eden Unsurlara Karşı Alınan Önlemler*”, **EKEV Akademi Dergisi**, S.63(63), ss.287-314.
- AYVAZ KIZILGÖL, Özlem (2012), “*Kadınların İş Gücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz*”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, S.13(1), ss.88-101.
- BELSEY, Andrew ve CHADWICK, Ruth (1998), **Medya ve Gazetecilikte Etik Sorunlar** (Çev. Nurçay Türkoğlu), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- BERBER, Metin ve YILMAZ ESER, Burçin (2008), “*Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz*”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.10(2), ss.1-16.
- BİLİR GÜLER, Seyhan (2005), “*Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesin İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*”, **Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BOZKAYA, Gülferah (2013), “*Kadınların İş Gücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz*”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, S.3(5), ss.69-89.
- DEMİR, Fevzi (2008), “*Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri*”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, S.21(4), ss.8-24.
- DOLGUN, Uğur (2015), **Şeffaf Hapishane Yahut Gözetim Toplumunu**, Ötüken Yayıncılık, Ankara.
- DURMAZ, Şerife (2016), “*İş Gücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller*”, **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)**, S.2(3), ss.37-60.
- ERDOĞAN, Savaş ve YAŞAR, Sema (2018), “*Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya - Karaman Örneği*”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.20(34), ss.18-28.
- GÜNDOĞDU, Aylin (2018), “*Kadınların İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.

- HAŞİT, Gürkan ve YAŞAR, Onur (2015), “Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları; Bir Kamu Kurumu Örneği”, **Sakarya İktisat Dergisi**, S.4(4), ss.1-30.
- IŞIK, Murşit ve KAÇAR, Tevfik (2020), “Çalışma Hayatında Kadınların Görsel Sömürüsü Üzerine Nitel Bir Araştırma: Isparta İli Örneği”, **ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi**, S.7(17), ss.11-25.
- KILIÇ, Dilek ve ÖZTÜRK, Selcen (2014), “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, **Amme İdaresi Dergisi**, S.47(1), ss.107-130.
- KATKAT, Münevver (2000), “Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- KATKAT ÖZÇELİK, Münevver (2017), “Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri”, **The Journal of Academic Social Science**, S.5(52), ss.49-70.
- KOCACIK, Faruk ve BİLİCAN GÖKKAYA, Veda (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.6(1), ss.195-289.
- KORKMAZ, Hatun (2014), “Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”, **Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S.2(5), ss.1-14.
- LYON, David (1997), **Elektronik Göz: Gözetim Toplumunun Yükselişi** (Çev. Dilek Hattatoğlu), Sarmal Yayınları, İstanbul.
- MOORE, Barrington (2017), **Privacy: Studies in Social and Cultural History**, Routledge Publisher, New York (US).
- ÖNDER, Nurcan (2013), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, S.1(1), ss.35–61.
- PARLAKTUNA, İnci (2010), “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, S.10(4), ss.1217- 1230.
- SEZEN, Abdulvahid ve ERDEN, Müslme (2018), “Mahremiyetin Psiko-Sosyal Yansımaları”, **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.20, ss.83-92.
- SOLOVE, Daniel J. (2006), “A Taxonomy of Privacy”, **University of Pennsylvania Law Review**, S.154(3), ss.477-560.
- ŞAHBAZ KILINÇ, Nazan (2015), “Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, S.4(9), ss.120-135.
- TDK TÜRKÇE SÖZLÜK (2023), “Mahremiyet”, **Büyük Türkçe Sözlük**, TDK Yayını, Ankara, 12. Baskı, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 31.10.2024).
- TSANI, Stella, PAROUSSOS, Leonidas, FRAGIADAKIS, Costas, CHARALAMBIDIS, Ioannis, CAPROS, Pantelis (2012), **Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What Scenarios for 2030?**, MEDPRO Technical Report, 19 December 2012, MedPro Corporate Web Page, <https://www.files.ethz.ch/isn/159495/No%2019%20Tsani%20et%20al%20Female%20Labour%20Force%20Participation.pdf> (Erişim Tarihi: 21.04.2024).
- YILMAZ, Abdullah, BOZKURT, Yavuz ve İZCİ, Ferit (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, **Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.9(2), ss.89–114.
- YÜKSEL, Mehmet (2003), “Mahremiyet Hakkı ve Sosyo-Tarihsel Gelişimi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.58(1), ss.182-213.
- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> (Erişim Tarihi: 21.04.2024).
- <https://www.ilo.org/tr/resource/news/isveren-ve-orgutleri-toplumsal-cinsiyet-esitligi-konusunda-ilerleme> (Erişim Tarihi: 21.04.2024).