

## “YOLCU HİZMETLERİ MEMURLUĞU” YAPAN KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Emel İslamoğlu<sup>1</sup> - Sinem Yıldırımalp<sup>2</sup>

### ÖZ

*Son yıllarda kadınlar çalışma yaşamında daha sıklıkla yer almaya başlamış ve pek çok başarı elde etmişlerdir. Kadınların çalışma yaşamına katılımları son yıllarda artmış olsa da, erkeklere oranla bu oran halen çok düşük seviyede bulunmaktadır. Ayrıca kadınlar çalışma yaşamında her zaman erkeklere nazaran daha fazla sorunla karşılaşmaktadırlar. Tüm dünyada çalışan kadınların yaşamış oldukları sorunlara bakıldığında pek çoğunun aynı nitelikte olduğu görülmektedir. Türkiye’de de kadınlar çalışma yaşamında birçok sorunla karşı karşıya gelmekte ve haklarının korunması konusunda sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bu çalışma ile “Yolcu Hizmetleri Memurluğu” mesleğini yapan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları ortaya koymak amaçlanmıştır ve 20 yolcu hizmeti memuru kadın ile mülakat yapılmıştır. Yapılan çalışmanın neticesinde; genellikle yolcu hizmeti memuru olarak görev yapan kadınların vardiyalı çalışma sisteminin zorluğu, ücretlerin düşüklüğü, işe giriş ve görev değişikliklerinde cinsiyet ayrımcılığı yapılması, ev ile ilgili sorumlulukların işteki performansı kötü etkilemesi, güvencesiz çalışma, mobbing, toplumun kendilerine olumsuz bakması gibi konularda sorunlar yaşadığı ortaya çıkmıştır.*

**Anahtar kelimeler:** Çalışma Hayatı, Kadın, Yolcu Hizmeti Memurluğu.

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, emelc@sakarya.edu.tr

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ssac@sakarya.edu.tr

## THE PROBLEMS THAT THE FEMALE PASSANGER SERVICE OFFICERS FACE IN WORKING LIFE

Emel İslamoğlu - Sinem Yıldırımalt

### ABSTRACT

*Recently, females have become participated in working life more frequently and achieved so many successes. While the female participation in working life has recently risen, comparing with the male workers the rate of women in labour market is still stay in quite low levels. Compared with men, women also face always more problems in working life. Looking at the questions those women meet in all over the world, it could be seen that those problems are similar. Women in Turkey also have so many problems in working life and in securing their rights. In that paper, we intend to present the problems that the female passenger service officers face in working life. For that purpose, we have interviewed with 20 female passenger service officers. Analysis of those interviews presents the following difficulties for female officers: hardship for working in shifts, low wages, gender discrimination during recruitment and shift in duties, negative effect of domestic works on workplace performance, insecure work, mobbing, unfavourable perception in society about female employees.*

**Keywords:** Working Life, Female, Pessanger Service Officer.

## 1. GİRİŞ

Çalışma hayatı içerisinde sürekli varlık gösteren kadının, emeği karşılığı gelir elde etmesi ancak Sanayi Devrimi sonrasında söz konusu olmuştur. Kadınların istihdama aktif bir şekilde katılmaya başlaması ise gerek iş yaşamında gerekse toplumsal yaşamda oldukça hızlı bir değişim sürecini başlatmıştır. Aile ve toplumda yaşanan değişimler, eğitim seviyesinin yükselmesi, uluslararası yasal düzenlemelerle kadın işgücünün koruma altına alınması ve esnek çalışma biçimleri gibi gelişmeler kadının işgücüne katılımını arttırsa da birçok kadının halen iş dünyasında kısıtlı kariyer olanaklarına sahip olduğu ve erkek meslektaşlarından daha farklı koşullarda uğraşı verdikleri görölmektedir.

Günümüzde özellikle teknolojik alandaki gelişmelerle birlikte çalışanlarda aranan nitelikler de değişmiştir. Dolayısıyla kadınlar da değişen koşullara ayak uydurabilmek için kendilerini geliştirerek çalışma yaşamının her alanında var olmaya başlamış ve pek çok başarı elde etmişlerdir. Ancak kadınların çalışma yaşamına katılımları son yıllarda artmış olsa da, erkeklere oranla bu oran çok düşüktür.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ölkelerde çalışan kadınların yaşamış oldukları sorunlara bakıldığında pek çoğunun aynı nitelikte olduğu görölmektedir. Türkiye açısından da kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların başında, çalışan kadınların geleneksel rollerini aksatmadan çalışma yaşamlarında da başarılı olmak zorunda kalmaları gelmektedir. Bu durumun kadınlar üzerinde ciddi bir baskı yaratarak, bazı durumlarda kariyerlerinden vazgeçmeleri sonucuna yol açtığı görölmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları ve iş yaşamıyla beraber toplumsal rollerini yerine getirirken yaşadıkları zorlukları, uygulamada “Yer Hostesliği” olarak anılan “Yolcu Hizmetleri Memurluğu” mesleğini yapan kadınlar özelinde incelemektir. Bu amaçla 20 yolcu hizmeti memuru kadın ile mülakat çalışması yapılmıştır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların ortaya konması, kadınların gelecekte daha iyi koşullara kavuşmaları açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışmada öncelikle çalışma hayatında kadın ve karşılaştıkları sorunlara yer verilecek daha sonrada yolcu hizmetleri memuru kadınlarla yapılan mülakat çalışmasının bulguları aktarılacaktır.

## 2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLAR VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Kadının insanlık tarihi boyunca çalışma yaşamı içerisinde önemli bir yeri bulunmaktadır. Ancak ekonomik bir gelir karşılığı çalışma, çoğunlukla erkeklere özgü bir kavram olarak algılanmaktadır. Bu durum kadın ve erkek arasındaki rol bölüşümünde keskin sınırlar oluşturmakta ve kadını erkeğe bağımlı kılarken, kadını çalışma yaşamından da uzaklaştırmaktadır. Kadının temel çalışma ortamı uzun yıllar (ve kısmen hala) ev iken, erkek gelir getirici bir işte çalışmaya yöneltilmiştir. Modern dönem öncesi kadına çalışma yaşamı bağlamında geleneksel rollerin yüklendiği görülmektedir. Çocukların yetiştirilmesi, bakımı, ev temizliği gibi ev içi işler kadınların, ailenin geçimini sağlama gibi ev dışı işler ise erkeklerin sorumluluğunda yer almıştır. Dolayısıyla kadın, ev işi ve çocuk bakımı gibi geleneksel kadın rollerine dayalı ancak ekonomik karşılığı bulunmayan pek çok yaşam faaliyetini sürdürmüş, erkek ise ev dışında bir işte çalışarak çalışma yaşamına katılmış ve kadını kendine bağımlı hale getirmiştir. Çalışma yaşamının ve ekonomik ilerlemenin baş aktörü olarak erkeğin görülmesi, kadınların üretimden uzak kalmasına, pek çok alanda ikinci planda tutulmalarına neden olmuştur. Erkek kendisine verilen ekonomik özgürlük ve toplumsal rol ile toplumda değer kazanıp üretken hale gelirken ev dışında çalışmayan kadın, toplumsal değer kazanamamakta ve yardımcı role itilmektedir (KSSGM, 1999a; KSSGM, 1999b).

Yıllar boyu süregelen bu durum, kadının çalışma yaşamına katılımıyla değişime uğramıştır. Sanayi devrimi ile birlikte değişen toplumsal yaşam içerisinde kadınlar ev dışı işlerde de çalışmaya başlamış ve ilerleyen süreç içerisinde kadınların ev dışı işlerde çalışma oranı artmıştır. Ekonomik ve sosyal faktörlere bağlı olarak aile ve toplumda yaşanan değişimler, eğitim seviyesinin yükselmesi, uluslararası yasal düzenlemelerle kadın işgücünün koruma altına alınması ve esnek çalışma biçimleri gibi gelişmeler kadının istihdama katılımını arttırmıştır. Ancak halen kadınların gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde hak ettikleri konumda bulunmadıkları görülmektedir.

Kadının çalışma yaşamında yer alması, hem kendisi ve ailesi, hem de ülke ekonomisi açısından çok yönlü ve yararlıdır (Moroğlu, 2006; TİSK, 2008). Ancak çalışma hayatına katılan kadınlar pek çok sorunla karşılaşmaktadırlar. İş koşullarının ve toplumsal baskıların kadınların üzerinde bıraktığı olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapısı içinde kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır (Aytaç vd. 2002). Çalışma hayatına katılan kadınların aynı zamanda ev kadını ve anne olarak sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmesi çalışan kadınlara çifte sorumluluk getirmektedir. Çalışma yaşamı ile beraber daha çok yükü artan kadınlar olumsuz iş koşul-

ları ve toplumsal baskılarla da başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar (KSSGM, 1999b; KSSGM, 2000). Son yıllarda kadınların eğitim seviyelerinin yükseldiği, eşler arasındaki iş bölümü ve ev yaşantısı etkisinin azaldığı, ev işi ve çocuk bakımı hizmetlerinin dışarıdan ücret karşılığı veya aile büyükleri aracılığı ile karşılanmaya başlandığı, yasal düzenlemelerle çalışan kadınların korunması ve sorunlarının çözülmesi için gerekli kolaylıkların sağlanmaya çalışıldığı görülmesine rağmen çalışma yaşamında kadın sorunlarının halen azalmadığı bilinmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 11).

Günümüzün ekonomik koşulları dikkate alındığında bir ailenin geçimi için sadece erkeğin çalışması yeterli olmamaktadır. Dolayısıyla ailenin geçiminin sağlanabilmesi için kadınlarında çalışması gerekmektedir. Bu durum kadınların çalışma yaşamına giriş nedenlerinin ilk sırasına geçimi sağlamak, ailenin ve kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek gibi ekonomik nedenleri taşımaktadır.

Günümüzde çalışma yaşamında kadınların rahatlıkla çalışabileceği iş kolları bulunmaktadır. Özellikle teknolojik alandaki gelişmelerle birlikte bazı iş kollarında rahat çalışma koşulları sağlanmıştır. Çalışma koşullarının kolaylaşması, beden gücüne dayalı işlerin dışında çeşitli iş alanlarının ortaya çıkması, kadınları çalışma yaşamına katılmaları konusunda cesaretlendirmiştir. Ancak kadınların belirli mesleklerden dışlandıkları, daha çok “kadın işi” olarak görülen düşük ücretli ve düşük itibarlı işlerde yoğunlaştıkları görülmektedir. Kadınların kariyerlerinde yükselmeleri de pek olağan karşılanmamakta, çocuk sahibi olmalarıyla birlikte kariyerleri tehlikeye girebilmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik mekanizmalarına yeterince dâhil olmadıkları gibi, eşit işe eşit ücret alamamakta ve erkeklerden daha az kazanmaktadırlar (Toksöz, 2001: 5).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çalışan kadınların yaşamış oldukları sorunlara bakıldığında pek çoğunun aynı nitelikte olduğu görülmektedir (TZOB, 2004). Çalışan kadınların en önemli ve en başta gelen sorunu, hem ekonomik hem de sosyal açıdan emeklerinin karşılığını alamamalarıdır. Diğer yandan toplum tarafından kadınlardan, dışarıda çalışsa da ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili işlerin de düzenlemesi beklenmektedir.

Dolayısıyla çalışma yaşamında kadınların, cinsiyet faktörüne bağlı olarak karşılaştıkları sorunları iş ve ev kaynaklı olmak üzere iki ana grupta toplamak mümkündür.

## **2. 1. İş İle İlgili Sorunlar**

### **2. 1. 1. Temel ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik**

Son yıllarda bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de ücretli bir işte çalışan kadınların sayısında önemli artışlar sağlanmasına rağmen, cinsler arasındaki

mesleki farklılıklar devam etmektedir. Kadın ve erkek mesleklerinin keskin bir biçimde ayrışması, kadınlar için olumsuz çalışma koşullarını da beraberinde getirmektedir. Cinsler arasında mesleki farklılıkların ilk nedeni ise temel ve mesleki eğitimde yaşanan eşitsizliklerdir. Ülkemizde kadınların, eğitim sistemi içindeki yerine ilişkin sorunların, yetersizliklerin varlığı bilinmektedir. Eğitim sisteminin eşitlikçi söylemine rağmen, tüm süreç içerisinde var olan cinsiyetçilik nedeniyle kadınların aleyhine eşitsizlikçi bir yapı bulunmaktadır. Eğitim sisteminin hemen hemen her düzeyinde kadınların sayısının (Ağduk, 1996: 67) erkeklere oranla az kaldığı görülmektedir. Diğer yandan kadın eğitimiyle ilgili sorunlar sadece günümüz Türkiye’sinin değil tarih boyunca neredeyse tüm ülkelerin en önemli sorunlarından biri olmuştur. Kadının eğitim konusunda erkeğin gerisinde kalması çalışma hayatında karşılaşılan sorunların yanı sıra toplumsal ve ailevi açıdan sağlıklı bir yapının oluşmasında da olumsuz etki göstermektedir (Seven ve Engin, 2009: 181).

Eğitim düzeyinin kadınların ve erkeklerin işgücüne katılma oranlarını ileri düzeyde etkilediği ve erkeklerle kıyaslandığında kadınların ücretli bir işte çalışma kararlarını vermedeki belirleyici etkenin eğitim olduğu görülmektedir.

Diğer yandan kişinin sahip olduğu beşeri sermayelerden biri olan eğitim, onun işgücü piyasasında elde edebileceği ücreti belirleyen önemli faktörlerden (Özpolat ve Yıldırım, 2009: 11) birini oluşturmaktadır. Eğitim, aynı zamanda kadının piyasada konumunun düşük ya da yüksek statülü olmasında da önemli bir sosyo-demografik etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar piyasada genellikle az ücretli ve uzun çalışma saatlerini içeren düşük statülü işlerde tercih edilmektedir. Düşük ücretinden ötürü ev içinde de devam eden çalışma düzeni kadının piyasadan ayrılma kararında etkili olmaktadır (Özçatal, 2009: 57).

Erkeklerle göre sınırlı iş alanlarında iş bulabilen kadınların aynı zamanda toplumsal rol nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik, tezgâhtarlık, kuaförlük, hizmetçilik gibi mesleklere yönelmesine yol açmaktadır. Kadının ev içindeki rolleriyle özdeşleşen bu işlerin birçoğunun genellikle düşük ücretli ve düşük statülü işler olduğu görülmektedir. Yani kadınların yoğun olarak istihdam edildiği bu işler iş güvencesinden yoksun, meslek içi eğitim ve meslekte yükselme olanakları sınırlı ve sosyal güvenceden yoksun olduğu türden işler olmaktadır (Toksöz, 2001: 7).

Çalışma yaşamında yer alan kadınlar, genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, reklamcılık ve toptan veya perakende satış işlemlerinde erkeklere

nazaran çok daha fazla yer almaktadırlar. Ancak belirtmek gerekir ki, günümüzde yükselen teknolojilerle açılan yeni iş alanlarında kadınların şansı, gördükleri eğitimlere göre farklılaşmaktadır. Diğer iş alanları ile kıyaslandığında ileri derecelerde mesleki eğitim almış kadın çalışanların yüksek ve hassas teknoloji alanlarında şanslarının giderek arttığını söylemek mümkündür. Diğer yandan çalışma hayatında kadın yöneticilerin sayısının halen az olmasının temel nedeni büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların eğitim alanına da yansımadır. Zira eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi, kadınların, işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılmamasına (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 13) neden olarak, meslekte ilerleme olanaklarını engellemektedir.

Görüldüğü gibi eğitim, çalışma hayatında kadınlar için önemli bir yere sahiptir. Daha az eğitilen ve hiç eğitilmeyen kadınlar istihdamın ve toplumsal yaşamın dışında kalırlarken, eğitim seviyesi yüksek kadınların çalışma yaşamına katılım şansı artmaktadır. Dünyada ve Türkiye'deki gelişmeler eğitilmiş nitelikli işgücünü öne çıkarırken, özellikle ülkemizde üniversite eğitimi almış kadınların işgücüne katılım oranının %90'nın üzerinde (Çubukçu, 2006: 17) seyrettiği görülmektedir. Kadınların gerek istihdama katılımında gerekse istihdam içinde iyi koşullara sahip olmasında etkili olan eğitim unsuruna yönelik düzenlemelerin, iyileştirmelerin yapılması önem arz etmektedir.

Eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte kadının çalışma yaşamına girmesi ve iş yaşamındaki başarısının artacağı kesindir. Ayrıca aile yapısı değişerek, kadının beklenti düzeyi yükselmekte ve kadın, kendine toplumsal bir statü sağlamaktadır. Hızlı ve toplumsal değişme, aile içindeki iş bölümü ve rol ayrımını da bütün geleneksel toplumsal yapısına rağmen, yavaş da olsa değiştirmektedir (Arat, 1991: 12).

### ***2.1.2. İstihdam ve Kariyerde Eşitsizlik***

Kadınların hem işe girerken, hem de çalıştığı dönemlerde karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık başka bir ifade ile istihdam ve kariyerde yaşanan eşitsizlikler, çalışma yaşamında kadınların sorunları içinde önemli bir yer teşkil etmektedir.

Kadınların, çoğunlukla kendilerine toplum tarafından yüklenen sorumlulukları birlikte yürütebileceği işleri aradığı ve bu nedenle sınırlı iş imkânı bulabildikleri, işe başvurduklarında çeşitli önyargılarla karşılaştıkları, bunun yanı sıra, işçi çıkarmalarda ilk tercih edilen grup oldukları görülmektedir.

Kadın ve erkeğe yüklenen toplumsal roller sebebiyle işlerin kadın işi, erkek işi olarak farklılaştırılması ve dolayısıyla kadınların özellikle belirli mesleklerde

yoğunlaşmaları istihdam ve kariyer konusunda ayrımcılık ve eşitsizlikler yaratmaktadır. İstihdam ve kariyerde eşitsizliğin birçok nedeni bulunmaktadır. Öncelikle kadının ruhsal ve fiziksel açıdan erkeğe kıyasla daha güçsüz olduğunun düşünülmesi, doğumdan kaynaklı çalışmaya ara vermeleri ve doğum ödeneklerinin söz konusu olması yine aynı şekilde çocuk bakımı gibi aile içi rolleri gereği işi bırakabilecekleri ihtimali sebebiyle işverenler işe alım konusunda kadına karşı ayrımcı davranmaktadırlar (Budak ve Mayatürk, 2008: 6; Kocacık ve Gökkaya, 2005: 208). Günümüzde halen belli iş ve mesleklere kadınların kabul edilmediği ve görev dağılımında adil davranılmadığı (KSSGM, 1998) görülmektedir.

Ev ve aile içi sorumlulukları nedeniyle tam zamanlı olarak işgücüne katılmayan kadınların esnek üretim şekilleriyle birlikte emek piyasasına girme oranları artmaktadır (Biçerli ve Özer, 2003-2004: 59). Ancak toplumsal cinsiyet bakış açısının kadının gelirini “ek gelir” olarak tanımlayışı ve sosyal normlar itibariyle “eve ekmek getirecek”, haneyi geçindirmekte asıl sorumlunun erkek olarak görülmesi, öncelikle erkeklerin işe alınmasını meşru kılmaktadır (KSSGM, 1999a: 16; Kasnakoğlu ve Dikbayır, 2002: 352).

Diğer yandan dünya genelinde kadınlar kariyer yapma konusunda erkeklerle oranla daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar (Budak ve Mayatürk, 2008: 10). Bu engellerden biri de kadınların işgücü piyasasında maruz kaldıkları terfi aşamasında yaşanan ayrımcılıktır. Nitekim çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın en fazla vurgulandığı alan terfilerdir. Kadın çalışanların nitelik gerektirmeyen işlerdeki ağırlıklı istihdamı, eğitim düzeylerinin yeterli olmaması, aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları gibi nedenler terfilerini de zorlaştırırken, kadınların yükselmesine somut desteğin olmaması, kadınların işyerlerinde yetkiye ulaşma sürecini de zorlaştırmaktadır. Bu ise günümüzde birçok örgütte cinsiyet ayrımcılığını ifade eden ve kadınların yükselmesini engelleyen en baskın sorunlardan birini oluşturan 'cam tavan' kavramını ortaya çıkarmıştır (Çetinel ve Dalkıranoglu, 2008: 5).

“Örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller” şeklinde tanımlanan cam tavan ya da cam tavan sendromu ile karşı karşıya gelen kadınlar, bu engele yönetim kadrolarında maruz kalabilecekleri gibi daha düşük pozisyonlarda da karşılaşmaktadırlar (Sayar Özkan ve Özkan, 2010: 94). Yapılan birçok araştırma sonucunda özellikle özel sektörde kadın çalışanlar ancak orta kademeli pozisyonlara kadar yükselmekte ve orada kalmaktadırlar (Örücü Kılıç ve Kılıç, 2007: 118).



Diğer yandan kadınların düşük iş verimi ve zayıf kariyer bağlılığı, çalışma hayatında yüksek kararsızlık oranları, eğitime ilişkin arzu ve başarılarının düşüklüğü, birikmiş iş deneyimlerinin olmaması, emeklerinin erkeklere kıyasla düşük değere sahip olması gibi özelliklerle karakterize edilmelerinin, piyasa tarafından tercih edilmelerini zorlaştırdığını ifade eden görüşlerde bulunmaktadır (Ecevit, 1995: 269).

### **2.1.3. Ücret, Sosyal Koruma ve İş Güvencesinde Eşitsizlik**

Çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcılık alanlarından bir diğeri de ücret ile ilgilidir ve temelinde toplumsal cinsiyet ayrımından kaynaklanan nedenler yer almaktadır. Kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunların başında ücret düşüklüğü gelmektedir. Özellikle erkeklerle kıyaslandığında önemli oranda eşitsizlik olduğu göze çarpmaktadır.

Düşük seviyeli eğitim ve beceri, sık tekrarlanan iş değiştirmeler ve bunun sonucu olarak sürekli olmayan bir çalışma yaşamı, kısa süreli çalışma saatleri gibi açıklamalar kadın ücretlerinin erkek ücretlerinden daha düşük olmasını hazırlayıcı nedenler olarak sıralanmaktadır. Daha öncede belirtildiği üzere kadınların kazançlarının genellikle aile bütçesine katkı yapıcı özellikte görülmesi, ailenin geçiminden sorumlu olan kişilerin erkekler olarak kabul edilmesi ve kadınların düşük ücretli işleri kabul etme eğilimi taşımaları da ücretler üzerinde etkili olmaktadır (Ecevit, 1995: 272).

Tüm dünyada kadınların cinsiyet ayrımından ötürü ücret konusunda eşitsizlik sorunu yaşadığı bilinmektedir. Dünyadaki tüm yoksulların %70'ini oluşturan kadınlar toplam işgücünde 2/3'lük bir paya sahipken, çalışma süresi açısından hem erkeklere göre daha fazla çalışmakta (Çakır, 2008: 32) hem de ücret açısından daha azıyla yetinmek zorunda bırakılmaktadır.

Tam zamanlı çalışanlar arasında kadın ile erkek ücret farklılığı OECD ülkelerinde de görülmekte ve erkek çalışanların ücretleri kadınlarınkine göre daha fazla olmaktadır. Bu ülkelerde fark %15 civarındayken bazı ülkelerde ise farkın %20'yi geçtiği (TİSK, 2008: 38) görülmektedir.

Kadınlar, çoğunlukla düşük ücretli sektörlerde daha fazla görev almaktadırlar ancak erkeklerle aynı mesleki kategorilerde dahi ortalama olarak kadınların daha düşük ücret aldıkları görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 17). Ülkemiz özelinde bakıldığında kadın istihdamının tarım sektöründe ve ücretsiz aile işçisi olarak yoğunlaşması, ücretlerin erkeklerin ücretlerine göre geride kalmasını açıklayan nedenler arasında yer almaktadır. Diğer yandan çalışma yaşamında yönetici kadın sayısının düşük olması, kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşmaları da nedenler arasında bulunmaktadır. İşgücü piyasasının bö-

lünmüşlüğü, kadınların ikincil piyasalarda çalışmaları ve işlerinin genellikle düşük kalitede işler olması da cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini ortaya çıkarmaktadır (Bulutay, 2000).

Türkiye işgücü piyasasında da cinsiyet ayrımına dayalı ücrette eşitsiz uygulamalar görülmektedir. Genel olarak ve bölgesel bazda önemli düzeylerde görülen ücret farklılıkları %64 oranında cinsiyet ayrımı temelli ortaya çıkmaktadır (Çakar, 2008: 34).

Bütün çalışanlar arasında; emeğinin ikincil emek olarak nitelendirilmesi, üretkenliğinin aile bütçesine katkı ile sınırlandırılması yüzünden kadınlar, gebelik ve doğum nedeniyle işten ilk önce ve en kolay çıkarılabilir kesimdir. İş güvenliği düzenleyen yasalar yetersizliği, çalışan kadınların bu durumda daha fazla etkilenmesine yol açmaktadır. İş güvencesinin yokluğu, bu alanda zaten edilgen olan kadınları sendikadan ve örgütlenmekten uzaklaştırmaktadır (KSSGM, 1998).

Yasal zeminde kadınların analık hallerinin korunmasına ilişkin düzenlemeler bulunmakla birlikte doğum sonrasında ilişkin destek mekanizmalarının yaygınlaşmadığı görülmektedir. Doğum sonrasında çocuk, yaşlı ya da hasta bakım hizmetlerinde çalışan kadınlar herhangi bir destek görmemektedirler. Son yıllarda bu gibi hizmetler dışarıdan satın alınmakta fakat bu gibi hizmetlerin oldukça pahalı olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla bu tarz destek mekanizmalarına her kadının ulaşma şansı bulunmamaktadır. Bu durum birçok kadının işten ayrılmasına neden olabilmektedir. Doğum ya da başka bir sebep ile işten ayrılan kadınlar bir süre sonra çalışma hayatına dönmek istediğinde de yeni bir iş bulmakta zorlanmakta ya da aynı nitelikte bir işe tekrar girememektedirler. Aynı zamanda bu durum mesleki kariyerde ilerlemenin ve fırsat eşitliğinden yararlanmanın önünde önemli bir engel oluşturmaktadır (SGK, 2013).

#### **2.1.4. İşyerinde Cinsel Taciz, Mobbing, Rekabet**

Çalışma yaşamında son derece yaygın ve ciddi bir sorun olan cinsel taciz, mobbing gibi uygulamaların mağdurlarını genellikle kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların çalışma hayatında dezavantajlı grup olmaları onları bu sorunlarla daha çok karşı karşıya bırakmakta ve işyerinde cinsel taciz, mobbing gibi uygulamalar daha çok kadın çalışanların kişilik haklarına, çalışma hak ve özgürlüğüne yönelik bir saldırı niteliğinde olması sebebiyle işgücü piyasasında önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaş, eğitim, medeni durum, fiziksel açıdan görünüş ya da işyerindeki konumu fark etmeksizin tüm kadınların maruz kalabileceği cinsel taciz ve mobbing, çalışma performansı ve iş tatmini üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır (Baypınar, 2003).

Taciz, mağdurların sadece işteki verimliliğini değil fizyolojik ve psikolojik sağlıklarını da etkilemektedir. Cinsel taciz mağdurları, gerilim, kızgınlık ve endişenin rahatsızlığını çekerler. Bunlar çoğu zaman depresyon, uykusuzluk ve stres ile bağlantısı olan diğer sağlık sorunlarına da neden olmaktadır. Genellikle, terfi ya da işte yükselme söz konusu olduğunda, erkekler tarafından kadınlara cinsel tacizde bulunulmakta, buna karşılık zor durumda kalan kadınların iş devamsızlığı ya da istifaları gözlenmektedir (Çetinel ve Dalkıran oğlu, 2008).

Cinsel tacizle birlikte çalışma yaşamının güncel sorunlarından bir diğerini ise mobbing oluşturmaktadır. Yıldırma, psikolojik şiddet, taciz, baskı ve sıkıntı verme gibi anlamlara gelen mobbing kavramsal olarak "Bir işyerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek işten ayrılmaya zorlamak" (Seyyar, 2008: 305) şeklinde tanımlanmaktadır. Türkiye'de işyerinde duygusal taciz Avrupa ülkelerine göre çok daha fazla yaşanmaktadır. Tüm sektörlerde görülen mobbing mağdurlarının %77'sinin kadın olduğu görülmektedir. Bu da iş yaşamına girerken çeşitli zorluklar yaşayan kadınların iş yaşamındaki psikoterörden en çok etkilenenler olduğunu göstermektedir (www.ucansupurge.org.). Dünya ortalamasında mobbing %55 oranında iken ülkemizde bu oran %66 seviyesinde görülmekte ve bu da sorunun nedenli büyük olduğunun bir göstergesidir (Şahin ve Türk, 2009: 95). Diğer yandan mobbinge maruz kalan kadınlar genellikle yapılan davranışları toplumun bakış açısından ötürü veya bir şikayet durumunda olası işinden olma sebebiyle açığa çıkarmama, duyurmama eğiliminde olduklarından mağduriyetlerin aslında bilinenden daha yüksek oranda olduğunu söylemek de mümkündür.

Çalışanı yeterince çaba göstermediği için suçlamak, işlerin gerçekleştirilmesi mümkün olmayan tarihlerde bitirilmesini istemek, çalışanlara sürekli olarak yaptığı hataları hatırlatmak, çalışma arkadaşlarının ya da müşterilerin önünde küçük düşürmek, çalışanı işten atmakla tehdit etmek, çalışana aşırı iş yükü vermek, çalışanı yaşını temel alarak deneyimsiz olduğu gerekçesiyle aşağılamak gibi davranışlar işyerinde uygulanan mobbinge örnek (Solmuş, 2008: 6) olarak gösterilebilir.

Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları bir diğer sorunda erkeklerle rekabet edememeleridir. Ev ve ailevi sorumluluklar çalışma yaşamında kadınların erkeklerle sınırlı oranda rekabete girmelerine neden olmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak kadınların, özel ve kamu sektöründe alt düzeylerdeki görevlerde yer aldığı, daha çok zaman, enerji ve sorumluluk gerektiren üst

düzy görevler olan yönetim kademelerinde yer almadıkları/alamadıkları görülmektedir (Tekeli, Koray, 1991: 103).

Toplumsal cinsiyet bakış açısı gereği kadınların yöneticilik kademesinde başarılı sayılmaları “yöneticiliğin” gerektirdiği eril özellikleri taşıyabilmelerine bağlanmaktadır. Dolayısıyla yönetici kavramının algılanışında kadınların katı, asabi, yargılayıcı, cezalandırıcı, otoriter gibi erkeklere ait özellikleri taşımasının beklenmesi, kadınlar için engel oluşturmaktadır. Diğer yandan kadın yöneticilerin erkek yöneticilerden daha fazla eleştirildiği, aldıkları kararların daha fazla sorgulandığı, itaatsizlikle daha fazla karşılaştıkları ifade edilmektedir. Bu durum üst kademelerde görev alan kadınların buldukları konumu koruyabilmek veya yükselmeye devam edebilmek için erkeklerden daha fazla zaman ve performans göstermeleri sonucunu doğurmaktadır (www.egitimsen.org.tr).

## 2.2. Ev Yaşamı İle İlgili Sorunlar

İş ve aile yaşamı insan hayatının önemli bir bölümünü oluşturmakta ve günümüzde insanlar, iş ve ailelerine olan sorumlulukları yerine getirmede büyük zorluklar yaşamaktadırlar. Çalışanlar, eş ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte; ancak bununla beraber örgütsel talepler de her geçen gün artmaktadır. Çalışanlar ve örgütler, iş ve aile arasındaki etkileşim nedeniyle çeşitli olumsuzluklar yaşamakta ve bu roller arasında denge sağlamaya çalışmaktadırlar (Eken, 2006: 2). Dolayısıyla çalışma yaşamına giren kadınlar bir tarafta iş yaşamı sorumlulukları öteki tarafta aile yaşamının getirdiği ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukların arasında kalmakta, bu sorumlulukları dengelemekte zorluklar yaşamaktadırlar. İş ve aileden kaynaklanan rol talepleri ve beklentilerinin insanlar açısından aynı zamanda uyumsuz olarak ortaya çıkması da iş-aile çatışmasına sebep olmaktadır.

İş ve aile yaşamı dengesi, iş-aile yaşamı etkileşiminde çalışan bireyler ve aile üyeleri için ulaşılması beklenen en önemli hedeftir. İş-aile dengesinin sağlanmış olması, çalışanları olduğu kadar, organizasyonlar ve toplum içinde büyük önem taşımaktadır (Kapız, 2003: 3). İş ve aile dengesini sağlamak amacı ile kadınların esnek zamanlı işleri ve evde çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Zira iş-aile dengesinde, denge aile lehine bozulduğunda kadınlar iş yaşamında ikinci sınıf çalışan durumunda kalmakta, iş yaşamına ağırlık verildiğinde ise aile yaşamına ilişkin sorumlulukların yerine getirilmesi zorlaşmaktadır (KSSGM, 1999a: 20).

İş-aile çatışması, işten aileye ve aileden işe olmak üzere iki yönlü olarak ortaya çıkmaktadır. İşten aileye yönelik çatışma; iş temelinde iş zamanının miktarı ve dağılımı ile iş taleplerinden kaynaklanırken, aileden işe yönelik çatışma, aile temelinde aile için harcanan zaman, eşlerin çalışma zamanı ve çocuk sayısı

gibi aile taleplerinden kaynaklanmaktadır (Cinamon, 2006: 2; Voydanoff, 1988: 750-751). Örneğin uzun çalışma saatlerinin eve daha az zaman ayrılmasına ve böylece aile rolü sorumluluklarını engellemesi durumunda, bireyin iş rolü sorumlulukları aile rolünü gerçekleştirmesini engellemekte ve iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Aile sorumlulukları iş rolünü gerçekleştirme performansını engellediği zaman da aile-iş çatışması (örneğin, evde hasta bir çocuğun bireyin işe devamını engellemesi veya kadının ev işlerinden çok yorulması durumunda) söz konusu olmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 13).

### **3. “YOLCU HİZMETLERİ MEMURLUĞU” ALAN ARAŞTIRMASI**

#### **3. 1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi**

Toplumların sosyo-kültürel bakış açısı çerçevesinde şekillenen roller, insan hayatı için oldukça belirleyici olmaktadır. Bunun en bilinen örneği olarak kadınların toplumsal yaşamdaki yerini vermek mümkündür. Kadınlara toplumsal yapı içinde biçilen rol, verilen sorumluluklar çalışma hayatına giriş sürecinde engele, çalışma yaşamının içinde ise soruna dönüşmektedir. Erkeğin ekonomik özgürlüğü elinde bulunduran, kadının ise evinin hanımı, çocuklarının annesi olarak görülmesi toplumsal yaşamın hemen her aşamasında kadınların konumunu ve değerlendirilişini etkilemektedir. Son yıllarda kadınları iş yaşamında daha sıklıkla görmemize rağmen kadın çalışanların iş yaşamında her zaman erkek çalışanlara nazaran daha fazla sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Ev dışında ücretli çalışmaya başlayan kadın geleneksel rollerinden biraz uzaklaşmış olsa bile, sahip olduğu yeni rollerle birlikte devam eden geleneksel rollerini de yerine getirmek zorundadır. Çalışan kadınlar hem ev hem iş yaşamını beraber sürdürmelerinin zorluğunun yanında bir de çalışma koşulları ve çalışma ortamından kaynaklanan sorunlarla uğraşmaktadırlar. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların bilinmesi sorunların çözümüne yönelik doğru politika üretilmesi ve uygulanması açısından önem taşımaktadır.

Havacılık sektörü, hizmet sektörünün içerisinde yer almakta ve günün 24 saati de çalışmayı gerektirmektedir. Bu durum vardiyalı çalışma sistemini kaçınılmaz kılmaktadır. Vardiyalı çalışma biçimi ise özellikle de evli kadınlar tarafından şikayet konusu oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, yolcunun havalimanına girişinde uçağa binişine kadar ve uçaktan indikten sonra havalimanını terk edene kadar geçen süreçlerde havayolu şirketiyle ilgili tüm işleri yapmakla görevli olan “Yolcu Hizmetleri Memuru” kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları incelemektir.

Bu amaçla 20 yolcu hizmeti memuru kadın ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırmada biçimsel mülakat tekniği kullanılmıştır. Bu paralelde araştırmanın verileri yüz yüze görüşmelerde alınan cevaplardan elde edilmiştir. Yolcu hizmetleri memurları oldukça yoğun tempoda çalıştıkları için araştırma sürecinde zaman kısıtı ile karşılaşmıştır. Bu kısıtı aşabilmek amacıyla görüşmecilere az sayıda odak soru sorulmuş ve araştırmanın kapsamı sadece 20 kadın çalışan ile sınırlı tutulmuştur.

### 3.2. Araştırmanın Bulguları

#### 3.2.1. Demografik Özellikler

Bu bölümde; katılımcıların yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmama gibi demografik özellikleri incelenecektir.

Katılımcıların %15'i 15-24 yaş grubunda, %75'i 26-35 yaş grubunda ve %10'u ise 36-45 yaş grubunda bulunmaktadır. Görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğunu 26-35 yaş arası çalışan kadınlar oluşturmaktadır.

**Tablo 1:** Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Sayı	Oran(%)
18-25	3	%15
26-35	15	%75
36-45	2	%10
<b>TOPLAM</b>	20	100

Araştırmaya katılanların medeni durumları incelendiğinde; bekarların oranının %40, evlilerin oranının %50 olduğu görülmektedir. Boşanmış olanların oranı ise düşüktür.

**Tablo 2:** Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sayı	Oran(%)
Bekâr	8	%40
Evli	10	%50
Boşanmış	2	%10
<b>TOPLAM</b>	20	100

Katılımcıların çocuk sahipliğine göre dağılımına bakıldığında; katılımcıların %40'ının çocuk sahibi olduğu %60'ının ise çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

**Tablo 3:** Katılımcıların Çocuk Sahipliğine Göre Dağılımı

Çocuk Sahibi Olup Olmama	Sayı	Oran(%)
Çocuk Sahibi	4	%40
Çocuk Sahibi Değil	6	%60
<b>TOPLAM</b>	10	100

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına bakıldığında ise; araştırmaya katılan

yan yolcu hizmeti memuru olarak görev yapan kadınların büyük çoğunluğunun eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların %80'i lise üstü eğitime sahipken sadece %20'si lise mezunudur.

**Tablo 4:** Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	Sayı	Oran(%)
Lise	4	%20
Ön Lisans	5	%25
Lisans(Devam)	1	%5
Lisans	10	%50
<b>TOPLAM</b>	20	100

### **3.2.2. Yolcu Hizmetleri Memuru Olarak Görev Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri**

#### **-Çalışma Sistemi İle İlgili Bulgular**

Yolcu hizmeti memuru olarak görev yapan kadınlar “sabah-öğle-gece” olmak üzere üç vardiya çalışmaktadırlar. Günde 8 saat çalışmakla birlikte 22 saate kadar fazla mesaiye kalmaları zorunludur. Haftada 6 gün çalışıp 2 gün izin yapmaktadırlar. Bu çalışma sistemi, havacılık sektöründe yer hizmetlerinde faaliyet gösteren tüm firmalar için yaygın bir sistemdir. Gerek yolcu hizmetleri memuru olarak görev yapan kadınların kendileri gerekse aileleri bu ağır çalışma sisteminden sıkıntı duymaktadırlar. Özellikle gece vardiyası kadın çalışanları ve ailelerini rahatsız etmektedir. Kadınlar vardiya sisteminden dolayı aileleri ile fazla vakit geçirememekten üzüntü duymaktadırlar. Ancak bu sistemi kendilerinin ve ailelerinin geçim derdi için kabullendikleri ifade edilmektedir. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir;

- “Eşim ve çocuklarım bu durumdan şikayetçi, onlara fazla vakit ayırmıyorum. Ama her şey geçim derdi için.”(M1).
- “İlk başlarda -akşam saatinde evden çıkıp işe gidilir mi?- mantığı vardı; fakat zaman geçtikçe mecburen alışmaya başladılar. Bu işin böyle bir temposu var sonuçta”(M16).
- “Her şey ailem için. Bunun için çalışıyorum. Onlarında bu duruma razı olmaktan başka çareleri yok maalesef. Ben de böyle olmasını istemiyorum ama bu mesleğin çalışma sistemi bunu gerektiriyor”(M17).

- “Eşim de vardiyalı sistemde çalıştığı için, vardiyalarımız denk gelmiyor bazen. Evde fazla vakit geçiremiyoruz. Ancak maddiyat dolayısıyla katlanıyoruz yapacak bir şey yok”(M11).
- “Annemle beraber yaşadığım için gece vardiyasında olmam ikimize de tedirginlik veriyor.”(M8).
- “Çocuğum olduğu için vardiya sistemi gerçekten çok zor. Eşim akşamları çocuğa bakmakta çok zorlanıyor ama idare etmeye çalışıyoruz. (M3).

### **-Ücret İle İlgili Bulgular**

Yolcu hizmeti memurluğu yapan kadınların ücretlere ilişkin mülakat sonuçları değerlendirildiğinde; işe yeni başlayan çalışanlara -operasyonda özellikle yaz aylarında ihtiyaç duyulduğundan dolayı- 8 aylık belirli süreli bir sözleşme yapılıp daha sonra ise performansına bakılarak kadroya alınma şartı vaat edildiği görülmektedir. Kadroya alındıktan sonra 4 ayda bir çift maaş verilerek çalışanlara yıllık toplamda 15 aylık maaş verildiği söylenmektedir. Ayrıca kadroya geçsin ya da geçmesin “YDS” (Yabancı Dil Sınavı) sınavında 75 ve üstü alan kişilere cüzi bir miktar her ay çalışanların maaşına yansıtıldığı, çift maaş aylarında da bu ücretin 2 katına çıktığı belirtilmektedir. Belirli süreli sözleşmeyi belirsiz süreli sözleşmeye dönüştürme vaadi mülakatlarda adaylara söylenen -ama gerçekte çift maaş vermemek için kadroya alım fazla yapılmadığından dolayı- uçucu bir söz olduğu ifade edilmektedir. Ücretlerin çalışanların motivasyonunu nasıl etkilediği ile ilgili mülakat sonuçlarına bakıldığında; mülakata katılan kadınların hemen hemen tamamına yakın bir bölümünün ücretten memnun olmadıkları görülmektedir. Mülakata katılan kadınlar verilen ücretlerin düşük olduğunu ve çalışmalarının karşılığını alamadıklarını ifade etmektedirler. Ancak mülakata katılanlardan dışarıda önemli bir işsiz kitlesinin olmasından dolayı çalıştıkları için şükür etmeleri gerektiğini söyleyenlerde bulunmaktadır. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir;

- “Motivasyonu kötü etkiliyor ücretler ama dışarıda çoğu kişi işsiz ve biz çalışıyoruz. Buna da şükür.”(M7).
- “Alandaki yoğunluk ve tempo hiç bitmiyor. Ücretin az olduğunu düşünüyorum. İşe karşı motivasyonum ve inancım kalmıyor. En kısa zamanda işi bırakmayı düşünüyorum.”(M8).
- “Kesinlikle emeğimizin karşılığı değil, bu yüzden düşündüğünde motivemi düşürüyor; fakat çalışırken düşünmeye vaktim olmadığımdan en iyi şekilde işimi yaptığımı düşünüyorum.”(M10).



- “Olumsuz denebilir, çünkü daha önce bu işi yapanlar 2 katı maaş aldıkları için bu da bizim motivasyonumuzu düşürüyor. Üstelik bu durumlara karşı hakkımızı savunacak kimse yok arkamızda”(M13).
- “Ücretten çok işteki huzur da önemli benim için. Ücret zaten yeterli değil, huzur da olmayınca çalışmak zorlaşıyor”(M15).
- “Aldığım ücret ihtiyaçlarımı şu an için karşılıyor; fakat bir aile kurduğum zaman yeterli olacak mı bilmiyorum. Aldığım ücrete yaptığım iş değer mi diye sorarsanız açıkçası şüpheli. Ama bunları objektif değerlendirebilecek yöneticilerimiz de yok”(M16).
- “Olumsuz yönde etkiliyor. Yemeğe bile çıkamıyoruz bazen. Çalışmamıza rağmen ücret çok düşük. Belki sendikalı olsak, haklarımız daha iyi savunulurdu. Sadece ücret değil, diğer haklarımızda düzenlenebilirdi”(M11).
- “Herkes ücret ve daha iyi yaşam koşullarına sahip olmak için çalışıyor. Ücretlerimiz yeterli değil, ücretler yeterli de olsa zaten bu işin çalışma temposu, çalışma sistemi yaşam kalitenizi artırmanıza fırsat vermiyor. Gün içinde yemek yemeye zaman bulamadığımız oluyor, ailelerimizle vakit geçiremiyoruz ve bunlara değecek bir kazançta elde etmiyoruz.” (M8)

### **-İşe Giriş, Terfi ve Nakillerde Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Bulgular**

İşe girişlerde öncelikle liyakata, görev değişiklikleri yapılırken de performansla bakılması gereklidir. Ancak yolcu hizmeti memuru kadınlar ile yapılan mülakatlarda, mülakata katılan kadınların büyük bir bölümü gerek işe girişlerde gerekse terfi ve nakillerde cinsiyet ayrımı yapıldığını söylemektedirler. İşe girişlerde erkeklerin daha çok tercih edildiği, terfi ve nakillerde de erkeklerin daha ön planda tutulduğu belirtilen şikayetler arasında yer almaktadır. Ayrıca kadınlar bayan yöneticilerinin az olmasında da rahatsız olmakta ve bu durumun kadın çalışanları olumsuz etkilediğini belirtmektedirler. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir;

- “Hem cinsiyet ayrımı hem de referans ayrımı yapılıyor. Erkekler işe girişte daha çok tercih ediliyor ve daha kolay terfi ediyorlar. Ayrıca güçlü referansı olanın işi daha kolay oluyor”(M10).
- “Cinsiyet ayrımı var evet. Ama torpil daha çok işliyor. Torpiliniz sağlamsa sizin için her şey kolaylaşıyor. Daha ziyade işe girdikten sonra cinsiyet ayrımcılığı sorunu yaşamaya başlıyorsunuz. Hem çalışma ekibiniz hem muhattap olduğunuz yolcular, cinsiyetinize göre davranıyorlar”(M11).
- “Ayrım yapılıyor. Örneğin, ofis işlerine daha çok bayanlar atanıyor.”(M16).

• “Ayrımcılık söz konusu.9-5 çalışmak istediğimi söyledim; form doldurdum. Ama cevap gelmedi. Bir erkek arkadaşımınki bir hafta sonra onaylandı. Sizce bu adalet mi?”(M1).

• “Bu konuda erkekler daha ön planda tutuluyor. Şirketimizde bayan üstlerimiz çok nadir varlar. Bu durum bizim aleyhimize oluyor”(M2).

• “Kadın yöneticilerimiz olsa kadın olmaktan dolayı yaşanan sorunlar engellenebilir diye düşünüyorum. Tamam, kadın-erkek eşitliği diyoruz ama kadınlar üzerindeki yükler belli. Kadınlardan motivasyon, performans bekleniyorsa çalışma sistemini, çalışma yerlerini biraz buna göre düzenlemekte fayda var diye düşünüyorum. Hiç olmazsa kreş, anaokulu gibi düzenlemeler lazım mesela” (M5)

### **-Çalışma Yaşamında “Kadın Olmak” İle İlgili Bulgular**

#### ***a) Ev ve İş-Aile İle İlgili Bulgular:***

Çalışma yaşamına katılan kadınların öncelikli olarak hem ev kadını hem ane olarak sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmesi çalışan kadınlara çifte sorumluluk getirmektedir. Mülakata katılan kadınların çoğu ev ile ilgili sorunların işteki performansını kötü etkilediğini belirtmektedirler. Özellikle evli olanlar çocuk bakımı ve ev işleri konusunda sıkıntı çektiklerini ifade etmektedirler. İş-aile çatışmasının yoğun olarak yaşandığı meslek gruplarından birini oluşturan yolcu hizmeti memuru kadınlar mesaiye kaldıkları, bayram, tatil ve doğum günleri gibi özel günlerde en yoğun iş-aile çatışması yaşadıklarını bu durumun ise kendilerini ve ailelerini olumsuz etkilediğini söylemektedirler. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir;

#### **Ev ve iş-aile ile ilgili sorunlar:**

• “Ev ile ilgili sorumluluklarını çalışma yaşamımdaki performansımı kötü etkiliyor. Çünkü aklım çocuklarda kalıyor. Annem olmasa çocuklarıma bakacak kimse yok. Şirketin kreşi olsa içim rahatlardı; ama maalesef böyle bir imkân yok.”(M1).

• “Ev benim yaşam alanım ve orada da yapmam gerekenler bulunuyor. Evde temizlik yaptığım zamanlar özellikle gece vardiyasına gelirken yorgun oluyorum. Bu da ister istemez performansımı düşürüyor.”(M3).

• “Yalnız yaşayan biri olduğumu göz önüne alırsak evime pek özen gösteremiyorum. Evli olsam çok zorlanırdım”(M16).

• “Bekâr olduğum ve ailemle yaşadığım için pek fazla sorun olmuyor. Ama evlenirsem çok zorlanacağıma eminim.”(M13).

- “İşte yorulduğum için ev işleri ve yemek konusunda eşimle tartışabiliyoruz.”(M4).
- “Eşim her işi yapıp bana bırakmamakta, onun için performansımı etkilememektedir. Ancak yükün eşimde olması beni üzüyor. Hep böyle devam edemez ki.”(M19).
- “Ev ile ilgili işleri yaptığımdan dolayı yorgun oluyorum ve bu da işte daha yavaş hareket etmeme neden oluyor. Gene de işimi yapıyorum. Ama çok çabuk yıprandığımı hissediyorum.”(M11).
- “İşten çok yorgun geldiğim için evdeki işlere, sorumluluklarıma yetişemiyorum. Böyle olunca da evde sorunlar oluyor. Evdeki mutsuzluğum işte de devam ediyor. Zincirleme bir durum yanı”(M5).

### **En yoğun iş-aile çatışması yaşanan zamanlar:**

- “Her zaman yaşıyorum aslında ama özellikle Mesaiye kaldığım zamanlar iş-aile çatışması yaşıyorum. Eşim çok kızıyor bu duruma. Ama mesaiye kalmak zorunlu yapacak bir şey yok.”(M11).
- “En çok çocuğumla ilgilenmediğimi düşündüğümde ya da çocuğum hastalandığında yaşıyorum. Normal zamanlarda da ikiye bölünmüş olduğum için o çatışma hep var”(M12).
- “İş-aile çatışmasını özellikle daha çok bayramlarda ve doğum günlerinde yaşıyoruz.”(M18).
- “Yoğun zamanlarda işten geldiğimde aşırı stresten ötürü çevremdekilerin kalplerini kırıyorum ve onlara zaman ayıramıyorum. İşteki sorumluluklar, evdeki sorumluluklar derken, iç huzurumu kaybediyorum. Bu da çatışma tabii”(M8).
- “En çok özel günlerde iş-aile çatışması yaşıyorum. Bu işe başladığımdan beri bayramları ailemle geçiremiyorum. Oysaki onlara karşı da sorumluluklarım var”(M16).
- “Özellikle ailemle özel günlerde ve tatillerde beraber zaman geçiremediğimiz zamanlarda iş-aile çatışması yaşıyorum”(M5).

### **b) Çalışma Yaşamında Kadın Olmanın Avantajları ve Dezavantajları ile İlgili Bulgular:**

Çalışma yaşamıyla beraber yükü daha çok artan kadınların, çalışma yaşamında “kadın olmak” tan dolayı avantajları olduğu kadar dezavantajları da mevcuttur. Çalışma yaşamında kadın olmanın avantajları ile ilgili mülakat sorusuna kadınlar ağırlıklı olarak ekonomik özgürlüğü ön plana çıkartan cevaplar

vermektedirler. Çalışmanın kadını ekonomik olarak daha özgür kıldığını belirtmektedirler. Ayrıca kadınlara bazen pozitif ayrımcılık yapıldığı ve kadın oldukları için daha nazik davranıldığı da belirtilmektedir. Yine pratik, titiz ve disiplinli olma gibi özelliklerin kadınlarda daha fazla bulunduğunu ve bu durumun çalışma yaşamında kadınlara avantaj sağladığını da ifade etmektedirler. Çalışma yaşamında kadın olmanın dezavantajları ile ilgili ise mülakata katılan kadınların çoğu ev-iş dengesi noktasında sorun yaşadıklarını, eşlerine ve çocuklarına daha az vakit ayırdıklarını, iş yüküne ilave olarak ev yükünün de olmasının kendilerini zorladığını belirtmektedirler. Ayrıca kadınların sosyal yaşamlarının olmamasından şikayetçi oldukları görülmektedir. Kadınların belirttikleri bir başka dezavantaj ise kendilerine cinsel bir varlık olarak bakılması ve tacize uğramalarıdır. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir;

Çalışma yaşamında kadın olmanın avantajları:

- “Evli bir bayan olarak ekonomik özgürlüğe sahip olmam en büyük avantajım.”(M3).
- “Para kazanmanın anlamını anlıyorsun.”(M5).
- “Kimileri tarafından iltimas geçilmek olabilir ki bu pozitif ayrımcılığa girer.”(M8).
- “Ekonomik özgürlük(az da olsa).”(M7).
- “Yolcular kadın olduğumuz için daha nazik davranıyorlar.”(M15).
- “Avantaj olduğunu düşünmüyorum.”(M14).
- “Kadın olmanın özellikleri ile işte pratik olma, titiz ve disiplinli çalışma, iş yükünü azaltma sayılabilir”(M13).

Çalışma yaşamında kadın olmanın dezavantajları:

- “Evli olanlar için ev+iş yükünün zor olması.”(M13).
- “Düzenli bir çalışma hayatım olmadığı için ne kendime ne de sosyal çevreme vakit ayırabiliyorum.”(M16).
- “Sosyal hayat yok. İş bitiyor, evdeki işler sorumluluklar geliyor. Kendi ne zaten zaman ayıramıyorsun, sosyal hayatın da olmuyor”(M17).
- “Her gün uğranılan mobbing, farklı gözle bakılması kadınlara...”(M14).
- “Eşime ve aileme daha az vakit ayırıyorum.”(M19).
- “Kadın işi diye bazı görevlerin erkeklere verilmesi, çalışma hayatının ağır şartlarında çalışan kadınların ev ve çocuklarına zaman ve emek harcamak zorunda olmak.”(M8).

- “Kadınlara cinsel bir varlık olarak baktıklarından dolayı dezavantajı çok.”(M12).
- “Gelen erkek yolcular asılabiliyor, numara isteyebiliyor.”(M11).

***c) Çalışan Yaşamında Kadına Bakış Açısı İle İlgili Bulgular:***

Günümüzde hala çalışma yaşamındaki kadınlar toplumun kendilerine bakış açısı ile ilgili sorunlar yaşamaktadırlar. Mülakat yapılan kadınların çoğu da bunu doğrulamaktadır. Toplumun kadınların çalışmasına yönelik önyargılarının olduğu, özellikle kadın-ışi erkek işi diye ayrılan mesleklerde çalışan kadınlara pek iyi gözle bakılmadığı, kadınların terfilerine engel olunduğu, taciz edildiği gibi konularda sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Mülakata katılan kadınlar özellikle havaalanında çalışıyor olmanın toplumun gözünde olumsuz intiba bıraktığını düşünmektedirler. Ancak kadınların bazıları ekonomik nedenlerle kadınların çalışmasına olumsuz bakılmadığı hatta erkeklerin evlenirken çalışan bayan aradıklarını da belirtmektedirler. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir;

- “Kadın işi-erkek işi diye ayrılan mesleklerde çalışan kadınlara pek iyi gözle bakılmıyor. Havaalanında çalışmak pek kadın işi olarak görülüyor”(M18).
- “Küçümseniyor, ciddiye alınmıyoruz. Oysaki bu mesleği yapabilmek için sahip olmanız gereken nitelikler var. Herkes bu işi yapar diye bakmak yanlış olur”(M12).
- “Bazı işlerin kadınlar tarafından becerilemeyeceği düşüncesinin hâkim olması, tacize uğramak, kadınların terfisine engel olunması gibi durumlar en başta gelen yanlış algılar.”(M8).
- “Erkek yolcular, kadın personellere daha farklı bir gözle bakabiliyor. Bu nedenle olumsuz davranışlar sergilenebiliyor.”(M1).
- “Özellikle havaalanında çalışıyor olmak insanların gözünde bir nebze de olsa kötü karşılanıyor. O mantığı henüz değiştiremedik.”(M16).
- “Olumsuz tutum ve davranışlar çalışan bayanlara da çalışmayanlara da sergilenebiliyor. Bu kişinin kadına verdiği değer, kadını ne ile değerlendirdiği ile ilgili bir durum”(M3).
- “Önyargısı yüksek olan bir toplumda yaşadığımız için olumsuz tutum ve davranışlar sergilenebiliyor. Havaalanında çalışmak, hostes olmak diğer meslekler gibi değerlendirilmiyor”(M15).

- “Kadınlar, ne kadar çalışırsa çalışsınlar kariyer imkânı -0-. Bunda kadına ve kadının çalışmasına olan olumsuz bakış açısı etkili”(M14).
- “Önceden ailem iyi gözle bakıyorlardı. Kadın çalışır mıymış, diyorlardı. Ama şimdi geçim derdi yüzünden fazla bir şey demiyorlar.”(M17).
- “Eskisi gibi bayanların çalışmasına olumsuz bakılmıyor, aksine evlilikte çalışan eş aranıyor.”(M13).

### **-İş Güvencesi İle İlgili Bulgular**

Güvencesiz çalışma özellikle kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları önemli sorunlardan biridir. Bu konuda kadınlar erkeklere göre daha korumasız durumdadır. Mülakata katılan kadınların da tamamı işgüvencelerinin olmadığını belirtmektedirler. Kadınlar işten çıkarılma korkusu yaşadıklarını, yarına güvenle bakamadıklarını ve kendilerini koruyacak bir sendikanın olmadığını ifade etmektedirler. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir;

- “Torpil söz konusu olduğu için şef iken memur ya da müdür iken şef olabiliyorsunuz. Şu an işten birçok arkadaşımızı çıkardılar. Biz de o korkuyu yaşıyoruz.”(M11).
- “Sigortalarımız iyi yatırıyor olabilirler; ama ne zaman kapının önüne konacağımız belli değil.”(M1).
- “İş güvencemiz olduğunu düşünmüyorum. Çünkü yarın neyle karşılaşacağımı bilmiyorum.”(M16).
- “İş güvencemiz yok. Ayrıca haklarımızı koruyacak bir sendikamız bile yok. Bu hakkı sözleşmeyle sabitleyerek elimizden aldılar.”(M13).
- “Bizi ne zaman işten çıkarırlar bilemiyoruz, ancak yapacak bir şeyimiz de yok. Bize destek verecek bir sendikada yok. Güvencesiz bir şekilde çalışmaya devam ediyoruz” (M19).
- “İş güvencesi yok, bu nasıl bir stres oluşturuyor anlatamam. Her gün, yarın ne olacak diye düşünmek insanın işine olan bağlılığını, isteğini düşürüyor. Bu konuları konuşabileceğimiz bir mercii de yok. İnsan kendini değersiz hissediyor.” (M4)

### **-Mobbing İle İlgili Bulgular**

İş yaşamına girerken çeşitli zorluklar yaşayan kadınlar, iş yaşamındaki psikoterörden en çok etkilenen kişiler olmaktadır. Mülakat yapılan kadınlar da bu durumu doğrulamaktadır. Mülakata katılan kadınların çoğu mobbinge uğradıklarını belirtmektedir. Mobbinge uğradıklarını söyleyen kişilerin önemli bir kısmı ise bu duruma sessiz kalmadıklarını ve durumu raporlayıp bildirdiklerini

ifade etmektedirler. Mobbinge uğramadığını belirtenler de uğrasalar bu duruma sessiz kalmayacaklarını söylemektedirler. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir;

- “Maalesef her zaman maruz kalıyoruz. Bu duruma karşı tepkimiz sadece strese girmek oluyor.”(M14).
- “Bazı insanlar havaalanında çalışan insanlara değişik gözle baktığından konuşmalara yansıyor. Bu da bir bayan için oldukça rahatsız edici.”(M2).
- “Mobbinge birebir uğramıyorum; fakat tüm çalışanlar baskı görüyoruz. Yemek yiyeceğimiz saatte yoğunluk olduğu için –kimse yemeğe çıkamayacak- dedikleri zaman bu gerçekten sinir bozucu oluyor.”(M3).
- “Her gün yolcular tarafından uğruyoruz. Ama bir gün yolcu üzerime yürüdü. Biz de polise verdik, geldiler ve götürdüler.”(M17).
- “Mobbinge uğradım ve tepkimi gösterip, daha da ileriye geçen süreçte bir üst yetkiliye bu durumu bildirmiş bulundum.”(M15).
- “Mobbinge maruz kaldım, işten atılmadım ama birçok kez vardiya ekibim değişti. Sadece sabırla katlanıyorum.”(M8).
- “Mobbinge uğradım. İşimi en iyi şekilde yapmaya çalışıyorum. Birlikte çalıştığım arkadaşım işte eski olmasına rağmen fazla bir şey bilmiyor ve çalışmamı kıskanıyor, hakkımda asparagas haberler yayıyor. Bende şefime bildirdim. Şu anlık gayet iyiyim. Bir şey yok.”(M11).
- “Mobbinge maruz kaldım. Hemen gidip raporladım ve 3 gün sonra vardiya ekibini değiştirdiler o kişinin.”(M5).
- “Mobbinge uğramadım, ama uğrasaydım sessiz kalmazdım.”(M19).
- “Mobbinge uğramadım, ama uğrasaydım tüm şirketi ayağa kaldırdım.”(M7).

#### 4. SONUÇ

Kadının çalışma yaşamına katılması, ekonomik şartların bir gereği olarak ortaya çıkmış olsa da kadınlar artık toplumun her alanında erkeklerle birlikte yer alma isteği ve çabası içindedirler. Kadınlar çalışma hayatında yer alarak ekonomik bağımsızlıklarını elde ettikleri gibi toplum içindeki statülerinde de önemli değişiklikler yaşamaktadırlar. Ancak günümüzde halen toplumun kadını ve kadının çalışmasını geleneksel roller üzerinden değerlendiren bakış açısı, çalışma hayatına giren ya da girmek isteyen kadınlar için sorun oluşturur niteliktedir. Kadınlar gerek istihdama girişte gerekse istihdam içinde kadın olmanın kaynaklı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların başında kadınların

sadece kendilerine atfedilen geleneksel rolleri ile birlikte çalışma hayatlarını yürütme mücadelesi ve cinsiyete dayalı ayrımcılık gelmektedir. Kadınlara yapamayacağı kaygısı ile basit işlerin verilmesi, fiziksel özellikleri üzerinden değerlendirilmeleri, uğradıkları mobbing ve cinsel tacizler de başlıca sorunlar arasındadır.

Genelde kadınların çalışma hayatındaki sorunlarından yola çıkarak özelde havacılık sektöründe yolcu hizmetleri memuru olarak istihdam edilen kadınlar üzerinde yapılan çalışmanın sonucunda; genellikle yolcu hizmetleri memuru olarak görev yapan kadınların vardiyalı çalışmaktan dolayı sıkıntı yaşadıkları görülmüştür. Ancak maddi durum nedeniyle bu duruma katlandıkları, çalışma sisteminden dolayı özel günleri ve bayramları aileleri ile bir arada geçiremediklerinden şikayet ettikleri ortaya çıkmıştır. Yolcu hizmetleri memuru olarak görev yapan kadınların yaşadıkları diğer bir sorunun da verilen ücretlerin düşük olması ve çalışmalarının karşılığını alamamaları olarak tespit edilmiştir. Ayrıca işe giriş ve görev değişikliklerinde cinsiyet ayrımcılığının yapıldığı belirtilmiştir. Yine araştırmaya katılan kadınların yaşadıkları en önemli sorunlardan biri ev ile ilgili sorumlulukların işteki performansı kötü etkilemesi ve özellikle evli olanların çocuk bakımı ve ev işleri konusunda sıkıntı çekmeleridir. Kadın olarak toplum tarafından kendilerine biçilen geleneksel rolleri iş yaşamıyla beraber yürütmenin zorluklarını yaşamakta ve bu durumdan dolayı işten çıkan birçok kadın çalışan bulunmaktadır. Güvencesiz çalışma özellikle kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bir diğer önemli sorundur. Kadınlar işten çıkarılma korkusu yaşadıklarını, yarına güvenle bakamadıklarını ve kendilerini koruyacak bir sendikanın olmadığını ifade etmişlerdir. İş yaşamına girerken çeşitli zorluklar yaşayan kadınlar, iş yaşamındaki psikoterörden de en çok etkilenen kişileri oluşturmaktadır. Mülakat yapılan kadınlar da bu durumu doğrulamış ve çoğu mobbinge uğradıklarını belirtmiştir

Günümüzde hala çalışma yaşamındaki kadınlar toplumun kendilerine bakış açısı ile ilgili sorunlar yaşamaktadırlar. Mülakat yapılan kadınların çoğu da bu durumu ifade eden açıklamalarda bulunmuşlardır. Toplumun kadınların çalışmasına yönelik önyargılarının olduğu, özellikle kadın-iş erkek işi diye ayrılan mesleklerde çalışan kadınlara pek iyi gözle bakılmadığı ve havaalanında çalışıyor olmanın toplumun gözünde olumsuz intiba bıraktığını ifade etmişlerdir.

Yaşanan bu sorunlardan yola çıkarak sorunların çözümü için başlıca şu önerileri sunmak mümkündür; çalışan kadın rolünün yanında geleneksel rollerini halen taşıyan ancak destek mekanizmalarından yoksun kalan kadınlar için özellikle çocuk bakımı öncelikli bir sorun alanını oluşturmaktadır. Bu sebeple



çalışılan yerde kreş, çocuk bakım evi, anaokulu gibi yerlerin bulunması önem arz etmektedir.

Mülakat yapılan kadınların sorunlarının temelinde yer alan cinsiyet ayrımcılığı ve fırsat eşitliğinin bulunmaması gibi hususlarda işletmelere önemli sorumluluklar düşmektedir. Gerek işe alımlarda gerekse sosyal haklar ve kariyer süreçlerinde ayrımcılığa yönelik uygulamaları ortadan kaldırıcı şirket politikalarının belirlenmesi, bu konularda bilinçlendirici eğitimlerin alınması/verilmesi ve hatta işletme içinde ayrımcılık ve fırsat eşitliği birimlerinin kurulması önem taşımaktadır. Bu noktada kadın yöneticilerin önemi de yadsınmaz. Zira işletmelerde kadın yöneticilerin varlığı, işletme politikalarında ve sorunlarda “kadın” bakış açısının var olmasını sağlayarak, kadın çalışanların sorunlarının çözümünde kilit rol oynayacaktır.

Diğer yandan sektörün istihdam yapısı ve özelliklerine bakıldığında, nitelikli işgücünün istihdam edildiği ve çalışanların yoğun, yorucu bir iş temposu içinde oldukları görülmektedir. Bu özelliklerden yola çıkarak bu mesleği yapan kadınlarla ilgili olumsuz kanaatleri, tutumları değiştirmek mümkündür. Çünkü yapılan iş nitelikleri itibariyle iletişim becerisine sahip, iyi derecede yabancı dil de içinde olmak üzere eğitim gerektiren bir yapı arz ederken, yoğun, yorucu ve stresli yapısıyla kadınların da erkekler kadar güçlü olduğunu gösterir nitelik taşımaktadır.

Ücretler, sosyal haklar ve örgütlenme açısından da sorunları yolcu hizmetleri memuru olarak görev yapan kadınların, sendikalaşmaları önündeki engellerin kaldırılması elzemdir. Sendikalaşma önündeki engellerin kaldırılması başta ücretler olmak üzere sosyal hakların kazanımında önem taşımaktadır. Yine ücret ve sosyal haklarda yaşanan ayrımcılıkların ve fırsat eşitsizliklerinin giderildiği bir ücretlendirme sistemi uygulaması da çalışanların gerek performans gerekse motivasyonları açısından olumlu bir etki yaratacaktır.

Yaşanan iş-aile çatışmasının en aza indirilebilmesi, kadın çalışanların gerek iş gerekse özel yaşantılarında daha verimli ve pozitif olmalarını sağlayacaktır. Bu suretle çalışma zaman ve sürelerinin bireyin yaşam ve aile yapısını da göz önünde tutacak şekilde ayarlanması, işyerlerinde psikolojik rehberlik hizmetlerinin verileceği birimlerin bulunması sorunların çözümüne katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak genel perspektiften bakıldığında Türkiye’de kadınlar çalışma yaşamında birçok sorunla karşı karşıya gelmekte ve haklarının korunması konusunda sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bu yüzden kadınların istihdama katılım oranlarının erkeklere göre düşük oranda seyrettiği bilinmektedir. Bu noktada genel olarak kadın istihdamını arttırmayı ve kadın sorunlarını azaltmayı odak

alan istihdam politikalarının belirlenmesi ve işgücü piyasası düzenlemeleri yapmak önem arz etmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki her sektörün kendine özgü koşulları bulunmaktadır. Bu sebeple her sektörün ve taşıdığı özelliklerin, sektördeki istihdam yapısının incelenmesi ayrıca önem taşımaktadır. Böylece sektörel uyumluluğu bulunan politikaların ve düzenlemelerin yapılması mümkün olabilecektir. Dolayısıyla son olarak belirtmek gerekir ki havacılık sektöründe çalışan kadınların sorunlarını kalıcı şekilde giderici politikaların ve düzenlemelerin belirlenmesinde sektörün özgül koşullarının göz önünde tutulması isabetli olacaktır.

### KAYNAKÇA

AĞDUK GEVREK, Meltem (1996), “Kadınlarla Birlikte Kadınlar İçin”, “4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı: Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar, EKAM, İzmir.

ARAT, Yeşim (1992), “1980’ler Türkiye’inde Kadın Hareketi: Liberal Kemalizm’in Radikal Uzantısı”, Türkiye’de Kadın Olgusu, Yayına Hazırlayan: Necla Arat, İstanbul: Say Yayınları, Kasım.

AYTAÇ, Serpil, Mustafa Sevüktekin, Özlem Işığışık, Bayram Nuran, Selver Yıldız ve Eryiğit Yasin (2002), “Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:219, Mart.

BAYPINAR, Başak (2003), “İşyerinde Cinsel Taciz”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 5 Sayı: 2 Sıra: 3 / No: 137.

BİÇERLİ, Kemal ve M. Özer (2003-2004), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, Sosyal Bilimler Dergisi, ss:55-86, [http://kybele.anadolu.edu.tr/makaleler/sb2003\\_3\\_1/194880.pdf](http://kybele.anadolu.edu.tr/makaleler/sb2003_3_1/194880.pdf).

BUDAK, G. ve E. Mayatürk (2008), Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Negatif Ayrımcılık Üzerine Bir Araştırma. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:10 Sayı:1, 2-30.

BULUTAY, Tuncer (2000), “Kadın İstihdamı, İstihdam Ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi,” T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, Ankara: DİE Yayın Bölümü.

CINAMON, Rachel Gali (2006), “Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self Efficiency and Family Background”, The Career Development Quarterly, March, Volume: 54.

ÇAKIR, Özlem (2008), “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı: 31, Temmuz-Aralık, ss:25-47.

ÇETİNEL, Fatma Gül ve Tülin Dalkrançoğlu, (2008), “Konaklama İşletmelerinde Kadın Ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması,” Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:20, Nisan, Kütahya ss: 277-299.

- ÇUBUKÇU, Nimet (2006), "Kadın İstihdamı Zirvesi", TİSK, 10-11 Şubat, İstanbul.
- ECEVİT, F. Yıldız (1995), "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri", 1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, Derleyen Şirin Tekeli, İletişim Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- EĞİTİM-SEN (2004), "Sendikalardaki Erkek Egemenliği ve Çözüm Önerileri", II. Kadın Kurultayı Bildirgesi, ss: 82-96, [http://www.egitimsen.org.tr/ekler/12e8b2aea521f76\\_ek.pdf](http://www.egitimsen.org.tr/ekler/12e8b2aea521f76_ek.pdf).
- EKEN Hurigül (2006), "Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İç Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 15, ss: 247-279 [http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos\\_mak/articles/2006/15/HEKEN.PDF](http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/articles/2006/15/HEKEN.PDF), Erişim Tarihi: 03.02.2013.
- ERGENEKON Sevda (2006), "İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing)", [www.beykent.edu.tr/yeni\\_beykent/dosyalar/Sevda\\_ERGENEKON\\_makalesi.doc](http://www.beykent.edu.tr/yeni_beykent/dosyalar/Sevda_ERGENEKON_makalesi.doc).
- KASNAKOĞLU, Zehra ve Gülfer Dikbayır (2002), "Gender Segregation in Turkish Manufacturing Industry: 1985-1998", METU Studies in Development, 29 (3-4), 2002, ss: 333-353 <http://kutuphane.dogus.edu.tr/makale/10109935/2002/cilt29/sayi3-4/M0000608.pdf>
- KAPIZ, Serap (2003), "Yeni İş Kanunu ve Kadın İşgücü", Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, III. Oturum, Muğla
- KOCACIK, Faruk ve B. Veda Gökçaya (2005), "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, ss:195-219
- KSSGM (2000), Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, Ankara: Cem Web Ofset, Nisan
- KSSGM (1999a), "Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi", Ankara: Cem Web Ofset, Kasım.
- KSSGM (1999b), "Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği" Ankara: Cem Web Ofset, Aralık.
- KSSGM (1998), "Ulusal Eylem Planı", Ağustos, Ankara.
- KORAY, Meryem ve Şirin Tekeli (1991) "Devlet-Kadın-Siyaset", Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı Yayınları, Aralık, İstanbul.
- MOROĞLU, Nazan (2006) "Kadın İstihdamı Zirvesi", TİSK, 10-11 Şubat, İstanbul.
- ÖRÜCÜ, E. R. Kılıç ve T. Kılıç (2007), "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14 (2), ss:117-135.
- ÖZÇATAL, Ö. (2009), "Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler", Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, Bildiri Kitabı Cilt:1, Mart, Sakarya.
- ÖZEN Serap, Turgay Uzun (2005) "İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 7, Sayı:3, ss:128-147.

ÖZPOLAT A. ve M. Yıldırım (2009), “In Developing Countries, Relationship between Women’s Education and Growth”, Anadolu International Conference in Economics, Eskişehir.

ÖZTÜRK, Mustafa ve Başak Işıl Çetin (2009), “Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar”, Journal Of Yaşar University, 3 (11), ss. 2661-2698 <http://joy.yasar.edu.tr/makale/no16-vol409-OZTURK-CETIN.pdf>.

SAYAR Özkan, G. ve B. Özkan (2010), “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma” Çalışma ve Toplum, Sayı 24, ss:91-104.

SGK (2013), İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri, SGK Yayın No: 64, Şubat, Ankara. <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/7f1b68c9-16c8-4b73-975a-fe157b597b66/istihdamdacinsiyetesitligi.pdf?MOD=AJPERES>.

SEVEN, M. ve A. Engin (2009), “Türkiye’de Kadının Eğitimi Alanındaki Eşitsizlikler”, Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, Bildiri Kitabı Cilt:3, Mart, Sakarya.

SEYYAR, A. (2008), Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedisi, 2. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

SOLMUŞ, Tarık (2005), "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz Ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)," İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7, Sayı:2 [http://www.isgucdergi.org/?p=arc\\_view&ex=245&inc=arc&cilt=7&sayi=2](http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=245&inc=arc&cilt=7&sayi=2).

ŞAHİN, S. ve M. Türk (2009), “Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:13, Sayı:1, ss: 88-96.

TİSK (2008), OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler, Yayın No:289, Ocak [http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/289\\_oecd\\_ulkelerinde\\_kadinlar/pdf\\_289\\_oecd\\_ulkelerinde\\_kadinlar.pdf](http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/289_oecd_ulkelerinde_kadinlar/pdf_289_oecd_ulkelerinde_kadinlar.pdf).

TOKSÖZ Gülay, Alev Özkazanç ve Bedriye Poyraz (2001), “Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet”, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara

TZOB (2004), "Türkiye’de ve Dünya’da Kadın Çiftçiler" [http://www.tzob.org.tr/Portals/0/Dokumanlar/FaaliyetRaporlari/docs/kadin\\_ciftciler.pdf](http://www.tzob.org.tr/Portals/0/Dokumanlar/FaaliyetRaporlari/docs/kadin_ciftciler.pdf).

VOYDANOFF, Patricia (1988), “Work-Role Characteristics, Family Structure Demands and Work-Family Conflict”, Journal of Marriage and Family, Vol.50 No.3, August

[http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=3352&Itemid=76](http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=3352&Itemid=76); Erişim Tarihi: 28.04.2013.