# KADININ İŞ HAYATINDAKİ YERİ VE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Hatice Nur Yayla Arslan[[1]](#footnote-1) Seval Güngör[[2]](#footnote-2)

# Özet

Kadınlar ekonomik ve toplumsal yaşamın önemli bir parçasını oluşturmakla birlikte aynı zamanda bu yaşamın gerisinde kalmaktadırlar. Bu durum, toplumun yapısal özellikleriyle yakından ilgilidir. Söz konusu topluma ait yapısal özelliklerin arasında erkek egemen kültüre dayalı ayrımcılık, kadınların eğitim olanaklarından daha az yararlandırılması, kadının erkekten fizyolojik olarak farklılığı, yasal düzenlemelerdeki eksiklikler ve yanlışlar sayılabilir. Kadınlar yüzyıllar boyunca ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmalarına rağmen, kalkınmanın olanaklarından yeteri kadar yararlanamamış ve dünya genelinde yoksulluktan en fazla etkilenen kesim olmuşlardır. Bu araştırmanın amacı, kadınların iş hayatında sahip oldukları konumu ve karşılaştıkları sorunları ortaya koymaktır. Bu çalışma ile kadının iş hayatında karşılaştığı sorunlar ortaya konularak bu sorunların yaşanmasını önleme konusunda öneriler sunulmaya çalışılmaktadır. Bu araştırma Giresun ve Kastamonu illerinde çalışan farklı meslek grubundaki kadınların katılımıyla gerçekleşmiş nitel bir çalışmadır. Katılımcıların %75’i iş yerinde psikolojik baskı ile karşılaştıklarını ve bu durumun çalışma hayatlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın, iş hayatı, ayrımcılık, psikolojik şiddet

**A QUALITATIVE RESEARCH ON THE PLACE OF WOMEN IN WORK LIFE AND THE PROBLEMS ENCOUNTERED**

# Abstract

Although women form an important part of economic and social life, they also fall behind this life. This is closely related to the structural features of society. he structural characteristics of the society in question are discrimination based on male-dominated culture, less benefiting from education opportunities of women, physiological differences of women from men, deficiencies in legal arrangements and mistakes. Although women have contributed to economic development over the centuries, they have not benefited from the opportunities of development and have been the most affected by poverty worldwide. The purpose of this research is to reveal the position and problms faced by women in business life. With this study, the problems faced by women in business life are presented and suggestions are made to prevent these problems. This research is a qualitative study with the participation of women from different occupational groups working in Giresun and Kastamonu provinces. 75% of the participants stated that they experienced psychological pressure in the workplace and this situation had a negative effect on their working lives.

**Keywords**: Women, work life, discrimination, psychological violence

# 1.GİRİŞ

Birçok kültürde kız ve erkek çocuklara doğuştan itibaren farklı şekilde davranılmaktadır. Var olan bu davranış farklılığı, toplumların kültürel yapısından meydana gelebileceği gibi kalıplaşmış düşünceler, toplumun hafızasına yerleşmiş konumlandırmalardan da meydana gelebilir. Bu etkenler kadın erkek arasında statü farkının oluşmasına neden olmakta ve bu farklılıklar sosyal, siyasal ve çalışma hayatında da kendisini göstermektedir. Kadının toplum içindeki konumuyla ilgili ayrıştırmalara ders kitaplarından medyadaki yayınlara kadar birçok alanda rastlanılmaktadır. Kadına yönelik konumlandırmalar kadını farklılaştırmakta ve ayrıştırmakta, kadına, bürünmesi gereken rolleri bir bakıma dayatmaktadır. Kadınlar eşitlikçi ve ulusal mevzuatın varlığına rağmen, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, hala ayrımcılığa uğramaktadır (Akın ve ark., 2008, s.5). Kadına yönelik ayrımcılık, kadının özgür ve herkesle eşit yaşama hakkını tehdit etmektedir.

Ülkemizde kadınların iş hayatına aktif olarak katılımı 1950’li yıllara denk gelmektedir. Bu dönemlerde hizmet sektörünün ortaya çıkması ile birlikte erkekler kadar olmasa da kadınlar da iş olanaklarından yararlanmıştır.

Günümüzde kadınlardan, kendilerine biçilen rollere uygun olarak davranmaları beklenmektedir. Bu roller içinde kadının evde kalması ve iş hayatında yerinin pek de olmaması bulunmaktadır. Bu durum kadının gücünden iş hayatında yararlanılamamasını, yararlanılsa dahi kadınların ucuz işgücü olarak görülmesine neden olmaktadır. Ancak günümüzde eğitim durumu ne olursa olsun kadınlar, iş hayatına katılım sağlamaktan geri durmamaktadırlar. İş hayatında yer alan kadınlara daha çok “kadın işi” verilmekte, aynı zamanda evi ve çocuklarıyla da gerektiğince ilgilenilmesi beklenmekte, bu beklentiyi karşılamadığı düşünülen kadınlar da ayıplanmaktadır. İş yerinde olduğu kadar ev içinde de kadından ciddi bir performans beklenmektedir. Eşleri tarafından destek gören kadınlar dahi, çoğunlukla ev içinde daha çok sorumluluk üstlenmek durumunda kalmaktadırlar. İş yaşamı büyük ölçüde erkekler tarafından kurulmakta, erkekler tarafından yönetilmektedir. İş yaşamının erkeğin toplumsal cinsiyet rolüne göre şekillenmiş olması kadının iş hayatına girmesini zorlaştırmakta, bu durum iş hayatına kadınların katılım oranının neden düşük olduğunu da ortaya koymaktadır (Dolmacı & Şalvarcı Türeli, 2012, s. 1-2). Bununla birlikte yapılan araştırmalarda aynı meslekleri paylaşan kadın ve erkeklerin kazançlarının birbirinden farklı olduğu ve kadınların daha az kazanç elde ettikleri görülmektedir. TUIK’ın 2014 yılında yapılan ortalama aylık brüt kazanç istatistiklerine bakıldığında, bilim ve mühendislik alanlarında, sağlık, eğitim, büro hizmetleri, nitelik gerektirmeyen işler ve daha birçok mesleki alanda çalışan kadınların, aynı pozisyonda çalışan erkeklerden daha az kazançlarının olduğu görülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK), 2014).

Kadın ve erkekler arasında kaynakların ve fırsatların dağılımında eşitsizliğin söz konusu olduğu bilinen bir gerçektir. Bu eşitsizlikten en çok etkilenen ise kadınlar olmaktadır. Kadınlar eğitimde, sağlıkta, çalışma hayatında, siyasal yaşama katılımda, sosyal ve ekonomik haklara sahip olmada, bu hakları kullanmada, mal sahibi olma konusunda ayrımcılığa ve eşitsizliğe maruz kalmaktadır (Akın ve ark., 2008, s.26). Kadınlar iş hayatına atılma, yeni bir iş kurma, bu işi yönetme gibi konularda erkeklerle eşit konumda değildir. Kadınlar daha çok gündelik, geçici, daha az ücretli, kötü koşullu, ücretsiz (aile işçiliği) vb. işlerde yer almaktadır. Bu sebepler kadını yoksullaştırmakta ya da gelir durumunun orta seviyede kalmasına neden olmaktadır. Ancak olumsuz etkenlere rağmen kadınlar, ekonomik olarak özgürlüklerini ellerinde tutabilmek ve daha iyi yaşam şartlarına sahip olabilmek için çalışmaktan vazgeçmemektedirler.

Kadrolu bir işte çalışan kadınlar kadar eğitim durumunun oluşturduğu şartlar nedeniyle daha alt sınıf kabul edilebilecek mesleklerde çalışan kadınlar da oldukça fazladır. Bu sınıfa ait mesleklerde çalışan kadınlar, çalışmakta oldukları işle alakalı konularda söz sahibi olma, haklarını savunma ve koruma konusunda zayıf kalmaktadırlar. Bununla birlikte özellikle özel sektörde çalışan kadınların yükselmelerini engelleyen cam tavan diyebileceğimiz çeşitli engeller de mevcuttur. Hiyerarşik olarak bakıldığında, çalıştığı kurumda daha alt bir sınıfa mensup olarak görülen bir meslekte çalışan kadınlar (örn. temizlik görevlisi), mesleklerinden ötürü, kendisi ile aynı düzeyde olan çalışanlardan üstte çalışanlara kadar birçok kişiden mobbing görebilmektedir. Bununla birlikte kadınların çalıştıkları kurumda iyi bir konumda olmalarını kabullenemeyen çalışanlar ve yöneticiler tarafından da söz konusu kadınlara yönelik mobbing davranışı söz konusu olabilmektedir.

Kadınlar örgüt ve meslek hiyerarşilerinde alt tabakalarda yoğunlaşmakta, erkeklere göre daha az kazanç, otorite ve meslekte ilerleme olanaklarına sahip olmaktadırlar. Sürekli olarak görünmez engellerle yani cam tavanlarla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar (Başak, 2009, s. 120).

Bu çalışma ile kadınların iş hayatındaki konumlarının ve iş hayatında karşılaştıkları sorunların neler olduğunun ortaya konulması, yaşanan sorunların ortadan kalkması için çözüm önerilerinin sunulması amaçlanmaktadır.

# 2. YÖNTEM VE TEKNİK

## 2.1. Model

Bu çalışma, nitel araştırma metodolojisi takip edilerek yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılan bir çalışmadır. 19 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla katılımcılara demografik bilgi, mesleki bilgi, çalışma hayatı, ev hayatı, ev içi ilişkileri, ekonomik durumu içerikli sorular yöneltilmiştir.

## 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Kastamonu ve Giresun illerinde amaçsız örneklem tekniği kullanılarak tespit edilen, araştırma hakkında bilgilendirilip gönüllü katılım ilkesine dayalı olarak ve kendilerinden sözlü onay alınan farklı mesleklerdeki toplam 20 kadından oluşmaktadır.

Aynı zamanda görüşülen katılımcıların kendileri gibi iş hayatında zorluklarla karşılaştığı bilinen diğer katılımcılara yönlendirmesiyle kartopu örneklem yöntemi kullanılarak da katılımcılara ulaşılmıştır.

## 2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, alan ile ilgili yapılan araştırmalar dâhilinde çalışma hayatında olan kadınlar için hazırlanmıştır. Görüşme formu hazırlanırken soruların kolay anlaşılabilmesine ve yönlendirici olmamasına dikkat edilmiştir. Görüşme esnasında katılımcılar araştırmanın önemi, amacı ve gerekliliği konusunda bilgilendirilmiş olup elde edilen verilen gizlilik ilkesi ve araştırma etiğine uygun şekilde değerlendirileceği, kimlik bilgilerine gerek olmadığı bilgileri iletilmiştir. Katılımcılardan alınan sözlü onaylardan sonra görüşmeler yapılmıştır. Verilerin geçerliliğini arttırmak için toplanan verilerden elde edilen bulguların tutarlılığı kontrol edilmiştir. Veriler Kastamonu ve Giresun illerinde iki araştırmacı tarafından elde edilmiştir. Görüşme sırasında veriler katılımcıların onayı alınarak ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmış, ses kayıtlarından elde edilen veriler araştırmanın güvenilirliğini arttırmak amacıyla yorum yapılmadan doğrudan verilmiştir. Görüşmelerin çözümlenmesinden 36 sayfa veri elde edilmiştir. İlk olarak, verilerin yazıya dökülmesi ile verilerin doğruluğu sağlanmış, belirlenen temalara göre verilerin işlenmiş ve yorum katılmadan elde edilen bulguların yorumları yapılmıştır. Araştırma verilerinin çözümlenmesinde betimsel analiz ve kullanılmıştır. Betimsel analiz; elde edilen verilerin daha önceden belirlenen temalara göre özetlenip yorumlandığı, görüşülen bireylerin görüşlerinin çarpıcı bir şekilde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntıların kullanıldığı ve elde edilen sonuçların neden sonuç ilişkileri çerçevesinde yorumlandığı analiz tekniğidir (Yıldırım ve Şimşek, 2003; Akt. Altunay ve ark. 2014, 67). Formlardan elde edilen veriler Office ortamında çözümlenmiştir.

# 3.BULGULAR

## 3.1. Katılımcıların Genel Özellikleri

*Tablo.1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri*

|  |
| --- |
| Yaş Kişi Sayısı |
|  30 yaş ve altı 5 |
|  30-45 yaş arası 11 |
|  45-60 yaş arası 4 |
| Eğitim Durumu Kişi Sayısı |
|  İlkokul Mezunu 4 |
|  Lise Mezunu 5 |
|  Üniversite Mezunu 11 |
| Gelir Durumu Kişi Sayısı |
|  1300 TL ve aşağısı 6 |
|  1301-2500 TL arası 8 |
|  2501 TL ve üzeri 6 |

Araştırmanın bulguları katılımcıların; demografik özellikleri, çalışma süreleri ve is yerindeki statüleri, meslekten memnuniyet durumları, iş yerindeki çalışma şartları, çalışma hayatının iş yaşamına etkileri, çalışma sebepleri, iş yerinden ve arkadaşlarından duyulan memnuniyet durumu, çalışmalarının eşleri tarafından nasıl karşılandığı, çalışma hayatının aile yaşamına etkisi, kazandığı parayı harcama özgürlüğü, çalışma hayatında mobbing ile karşılaşma durumu gibi başlıklar altında incelenerek yorumlanmıştır.

Araştırma grubundan 11 kişi 35-40 yaş arasındadır ve katılımcıların yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Katılımcıların 5’i 30 yaş ve altı grubunu oluştururken 4’ü 45-60 yaş aralığında bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan kadınların eğitim durumları ilkokul, lise ve üniversite olarak kategorilendirildiğinde, katılımcıların 4’ünün ilkokul mezunu, 5’inin lise mezunu, 11’inin üniversite mezunu olduğu belirlenmiştir.

Katılımcılara aylık gelirlerinin yaklaşık olarak ne kadar olduğu sorulmuştur. Devlet tarafından belirlenen güncel asgari ücret üzerinden kategorilendirilen gelir durumlarına göre katılımcıların 6'sının aylık gelirinin asgari ücret ve altı olduğu görülmüştür. Asgari ücret ile 2500 TL arası geliri olan 8 katılımcı bulunmaktadır ve katılımcıların yarıya yakınını oluşturmaktadır. 2501 TL’nin üzerinde geliri olan katılımcılar da tıpkı asgari ücret ve altında geliri olan katılımcılar gibi 6 kişiden oluşmaktadır. Elde edilen veriler incelendiğinde soruya cevap veren katılımcıların ağırlıklı olarak orta gelir düzeyinde olduğu görülmektedir.

*Tablo.2: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumu*

|  |
| --- |
| Çocuk Sayısı Kişi Sayısı |
| 3ten az çocuğu olanlar 9 |
| 3 ve 3ten fazla çocuğu olanlar 6 |
| Çocuk sahibi olmayanlar 5 |

Araştırma grubunun yarıya yakın büyük bir kısmı “ Çocuk sahibi misiniz? Evet ise kaç çocuğunuz var?” sorusuna 5 katılımcı 2 çocuğunun olduğu, 4 katılımcı 1 çocuğunun olduğu yanıtını vermişlerdir. Bu durumda 9 katılımcılının 3’ten az çocuğunun olduğu belirlenmiştir. 5 katılımcının 3 çocuğu varken 1 katılımcının 4 çocuğu bulunmaktadır. Çocuk sahibi olmadığını söyleyen katılımcıların sayısı ise 5’tir.

## 3.2. Mesleki Bilgi

*Tablo.3: Meslek Durumları*

|  |
| --- |
| Sahip Olunan Meslekler Kişi Sayısı |
| Temizlik görevlisi 3 |
| Öğretmen 4 |
| Mutfak Personeli 3 |
| Bankacı 2 |
| Psikolog 2 |
| Sağlık Personeli 5 |
| Kuaför 1 |

Katılımcıların sahip oldukları mesleklere bakıldığında 5 kişinin sağlık personeli olduğu ve en çok katılımcının bu alanda olduğu, öğretmen olanların sayısının 4 kişi ile sağlık personellerini takip ettiği belirlenmiştir. Temizlik görevlisi olarak çalışanlar ile mutfak personeli olarak çalışanların sayısının 3 olduğu, bankacı ve psikologların sayısının 2 olduğu görülmüştür. Katılımcılar arasında 1 kişi de kuaförlük yapmaktadır.

Tablo.4: Çalışma Süreleri ve Statüleri

|  |
| --- |
| Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz? Kişi Sayısı |
| 1-10 yıl arası 14 |
| 10-20 yıl arası 5 |
| 20 yıldan fazla 1 |
| Kadrolu mu Sözleşmeli mi Çalışıyorsunuz? Kişi Sayısı |
| Kadrolu 12 |
| Sözleşmeli 4  |
| Taşeron 2 |
| Kendi işinin sahibi 2 |

Yukarıdaki tabloya bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların yarısından fazlasının (14 kişi) 1 ile 10 yıl arası çalışma sürelerinin olduğu görülmektedir. Katılımcıların 5’inin 10 ile 20 yıl arasında çalışma sürelerinin olduğu görülürken sadece 1 kişinin 20 yıldan fazla süredir (23 yıl) çalıştığı görülmektedir.

Katılımcıların iş yerindeki statülerine bakıldığında 12 kadının kadrolu pozisyonda, 4 kadının sözleşmeli pozisyonda ve 2 kadının taşeron işçi pozisyonunda çalıştıkları görülmüştür. Katılımcılardan 2 kişi ise kendi işlerinin sahibi olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo.5: Memnuniyet Durumları

|  |
| --- |
| **Mesleğinizden Memnun Musunuz? Kişi Sayısı** |
| Memnunum 18 |
| Memnun değilim 2 |

Araştırma grubuna yöneltilen “Mesleğinizden memnun musunuz?” sorusuna verilen yanıtlara göre katılımcıların tamamına yakını (18 kişi) mesleklerinden memnun oldukları yanıtını verirken katılımcılardan 2’si mesleklerinden memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Mesleğinden memnun olmayan katılımcılardan 1 kişi bankacı olarak çalışmaktadır ve işinden memnun olmama nedenini şu şekilde etmiştir: “*Mesleğimden hiç memnun değilim. İnsanların ne demek istediklerini bazen anlayamıyorum. Sürekli bir koşuşturmaca var bankada. Eve de kimi zaman sayım olduğu için geç gidiyorum. Kısacası bu iş beni fazlasıyla yoruyor. Bir kadın için fazla yorucu ve yıpratıcı. Bu yüzden hiçbir bayana bu mesleği tavsiye etmiyorum. Hem bedenen hem de zihnen yoruluyorum*.” Mesleğinden memnun olmayan diğer katılımcı ise temizlik görevlisi olarak çalışmaktadır ve “*İşimden memnun değilim ama hayat şartları… En iyi yaptığım iş bu. İşyerinin tüm temizliğinden sorumluyum. Burası 5 katlı bir bina ve her gün 5 katlı bir binayı temizlemek hayli yorucu oluyor.”* şeklinde görüşünü belirtmiştir.

## 3.3. Çalışma Hayatı

### 3.3.1. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

Katılımcıların iş hayatında karşılaştıkları sorunlara bakıldığında insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı ve iletişime dayanan mesleklerde (öğretmen, psikolog, hemşire, bankacı vb.) katılımcıların karşı tarafla iletişim kurmakta sıkıntı çektiği, bedensel yorgunluktan ziyade zihinsel olarak yoruldukları, zaman zaman tahammül sınırlarının zorlandığı, agresif ve gergin olabildikleri öğrenilmiştir. Bu konuda psikolog olarak görev yapan katılımcılardan birisi “*Karşıma genel olarak sorunları olan insanlar geldiği için o kişilere çözüm bulmak onlara terapi uygulamak, onların takibini yapmak zor oluyor. Zaman zaman karşıma beni gerçekten zorlayan ciddi problemleri olan insanlar da gelmekte.”* şeklinde kendisini ifade etmiştir. Hemşire olarak görev yapmakta olan katılımcılardan birisi ise iş hayatında yaşadığı sorunları “*Bu meslek sabır gerektiren bir meslek. Hastaların evrak işlerinin düzenlenmesinin dışında hastalarla da iletişime geçtiğimiz için hastalara karşı saygılı olmak ve tartışma ortamını en aza indirmemiz gerekiyor. Fakat her insan farklı dolayısıyla stres de bu işin olmazsa olmazı diyebilirim.”* şeklinde ifade etmiştir.

Daha çok insan gücüne dayanan mesleklerde (temizlik görevlisi vb.) katılımcıların en çok bedensel yorgunluk yaşadıkları ve bu duruma mesai saatinin dışında çalışmanın eklenmesiyle beraber katılımcıların yorgunluklarının arttığı öğrenilmiştir. Bu konuda bir katılımcının “*Temizlik görevlisiyim.* *Tüm gün buradaki çalışanlara hizmet ediyorum. Çay götürüyorum, yemeklerini yapıyorum, her gün buranın temizliğini yapıyorum. Haliyle yoruluyorum. Allahtan evimde küçük çocuğum yok.”* şeklinde verdiği yanıt bu konuda elde edilen verilerden bir örnek sunmaktadır.

Genel olarak bakıldığında ise katılımcıların yoğun çalışma şartları içinde iletişim problemleri yaşayabildikleri ve ast-üst arasındaki çatışmalarla karşı karşıya gelmeleri ve kendilerine ayıracak dinlenme vakitlerinin olmaması katılımcıların en genel problemlerini oluşturmaktadır.

### 3.3.2. Çalışma Sebepleri

Araştırmaya katılan katılımcılara, onları bir işte çalışmaya iten sebepler sorulduğunda katılımcılardan 8’inin ekonomik özgürlüklerini kazanarak kendi ayaklarının üzerinde durma isteği, 5 katılımcının ekonomik yetersizliklerden ötürü ve ailesine maddi destek sağlama düşüncesi, 7 katılımcının ise her türlü olanağa sahip olsalardı yine de çalışma azim ve isteklerinden dolayı bir işte çalışmayı tercih ettikleri verilen cevaplardan öğrenilmiştir. Katılımcılardan biri “*Beni çalışmaya iten sebep dar gelir. Ama her türlü olanağa sahip olsaydım yine de çalışırdım. Çalışmayı seviyorum.”*(M1) şeklinde görüşünü belirtirken diğer bir katılımcı *“Hem çalışmayı seviyorum hem de maddi ihtiyaçlardan dolayı çalışmak zorundayım. Sadece eşimin geliriyle geçinmek zor oluyor.”*(M2) şeklinde görüşünü belirtmiştir. Bir başka katılımcı ise “*Maddi özgürlüğe sahip olmak için çalışıyorum ayrıca bu devirde tek bir kişinin maaşıyla aile geçindirmek de zor.”* (M4) diyerek diğer iki katılımcı gibi maddi sebeplerden dolayı çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Bazı katılımcıların görüşleri şöyledir: *“Ekonomik özgürlük için çalışıyorum, kendi ayaklarımın üzerinde durabilmek benim için önemli.”* (M8) ve “*Hayatta bir şeyleri başarabilmek kimseye muhtaç olmamak için çalışıyorum.”* (M9). “*Her türlü imkana sahip olsam dahi çalışmayı tercih ederim bunu istememin nedeni kendi paramı kazanmak istememdir.”* (M11).

### 3.3.3. İş Yerinden ve Arkadaşlarından Duyulan Memnuniyet Durumu

Katılımcılara yöneltilen “Çalıştığınız iş yerinden memnun musunuz? (çalışma saatleri, çalışma koşulları, çalışma ortamı vb.)” sorusuna karşılık 17 katılımcı iş ortamından memnun olduklarını söylerken 3 katılımcı memnun olmadıklarını ifade etmiştir. İş yerinden memnun olma konusunda ortak görüşleri olan 3 katılımcının vermiş olduğu yanıtlar şu şekildedir; “*Çalışma saatlerim rahat 8de gelip aksam 5.30 da gidiyorum, şuanki çalışma ortamımdan da memnunum fakat çalışma koşullarım ağır olabiliyor.”*(M1). “*Çok memnunum. İş arkadaşlarımla aram gayet iyi okul dışında da sosyal bir ortamımız var. Çalışma saatlerimiz de çok fazla değil o yüzden herhangi bir sıkıntım yok.”* (M14*).” İş yeri kendimin olduğu için gayet rahatım. Yanımda çalışanlarla da aram gayet iyi herhangi bir sıkıntı yok.”(M15).* Bir katılımcı iş yerinden memnun olmadığını “*Pek memnun olduğumu söyleyemem çok yorucu, çok yoğun geçiyor her günüm. Tatilim yok. Fakat şuan para kazanmak eve katkıda bulunmak için çalışmak zorundayım.”* (M4) şeklinde ifade ederken bir başka katılımcı *“Çok memnun olduğumu söyleyemem erkenden gelip geç gidiyorum, şartlarım ağır burada benden başka temizlik görevlisi yok*” (M5) şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan kadınlara yöneltilen “İş yerinde çalışma arkadaşlarınızla ilişkileriniz nasıl? Dışlandığınız, kendinizi yalnız hissettiğiniz ya da aşağılandığınız oluyor mu?” sorusuna karşılık katılımcıların genel olarak herhangi bir dışlanma yaşamadıkları, kendilerini yalnız hissetmedikleri görülmektedir. Katılımcılar tarafından bu alt temaya göre verilen bazı yanıtlar şu şekildedir;

İş arkadaşlarıyla iyi ilişkilerinin olduğunu söyleyen katılımcılardan 3’ünün vermiş olduğu yanıtlar *“Arkadaşlarımla aram çok iyi bugüne kadar hiçbiri ile bir sorun yaşamadım. Bundan dolayı ne kendimi yalnız hissettim ne dışlandım.”*(M14), “*Yanımdaki elemanlar gayet seviyeli bana karşı bir saygısızlıklarını görmedim ki ben de onlarla seviyeli bir ilişki kurduğumu düşünüyorum. Bu yüzden kimsenin kimseyi dışlaması söz konusu olamaz.”* (M15) ve *“İş arkadaşlarımla aram gayet iyi herhangi bir arkadaşımla ciddi bir problem yaşamadım.”* (M20). şeklindedir. İş arkadaşlarıyla aralarında bir sınır olduğundan bahseden bir katılımcı “*İş arkadaşlarımla aramda bir problem olmadı. Ama aramızda sıcak da bir ilişki yok. Çoğuyla seviyeli bir arkadaş ilişkimiz var.”(M17)* şeklinde görüşünü bildirirken; iş arkadaşlarıyla aralarında pozisyondan kaynaklanan sebeplerden sorun yaşadığını ifade eden bir katılımcı “*Kendi düzeyimdekilerle iyiyim. Ben aşçılık okumadım bu işi sevdiğim için yapmaya karar verdim. Fakat bu işin okulundan mezun olanlarla aramızda tartışma çıkabiliyor. Onlarla aynı pozisyonda olmamız sıkıntı yaratabiliyor.”*(M7) şeklinde içinde olduğu durumu belirtmiştir.

## 3.4. Ev Hayatı

### 3.4.1. Çalışma Hayatının Ev Yaşamına Etkisi

Görüşme formunda katılımcılara “Ev işlerini yetiştirebiliyor musunuz, size yardımcı olan biri var mı?” sorusu sorulmuş ve verilen yanıtlara göre katılımcıların çoğu ev işlerini yetiştirebildiklerini ifade etmiştir. Ayrıca katılımcıların yarısı evde kendilerine yardımcı olan çocuk ve eşlerinin olduğunu ifade ederken çocukları olmayan kadınlar tek başlarına ev işlerini yapabildiklerini eşlerinin de kimi zaman kendilerine yardımcı olduklarını ifade etmişlerdir. Evde kendilerine yardımcı olan çocuklarının olduğunu ifade eden katılımcıların verdikleri yanıtlardan bazıları şu şekildedir ;

*“Evet yetiştiriyorum. Simdi çocuklarım evde bana yardım ediyorlar. Kışın eşimle ikimiz kalıyoruz öyle olunca da fazla zorluk çekmiyorum.”*(M4), “*Ev işlerini rahatlıkla yetiştiriyorum. İki kızım var onların sayesinde ev işleri konusunda pek bir sıkıntı yaşamıyorum.”*(M16), “*Ev işleri konusunda zorlandığım oluyor. Ama bu konuda çok şanslıyım iki kızım da bana yardımcı olmaya çalışıyor. Bundan dolayı yardımcı birini almayı hiç düşünmedim.”*(M17). Katılımcılar arasında çocuğu olmayan bir katılımcının vermiş olduğu yanıt “*Evet evde 2 kişi olduğumuz için rahatça yetiştirebiliyorum*. *Eşim istediğim zaman bana yardımcı oluyor*” (M7) şeklindeyken bir diğer katılımcı “*Evet yetiştirebiliyorum. Çocuğum olmadığı için eşimle birlikte hallediyoruz”*(M11) diyerek kendisini ifade etmiştir. Katılımcılar arasında az sayıda da olsa ev işlerini yetiştiremeyen ve bu durumdan şikayetçi olan kadınlar bulunmaktadır. Bu konuda katılımcılardan biri “*Hayır bana sürekli yardımcı olan birisi yok çocuklarım henüz küçük fakat annem arada bir geliyor yardımcı oluyor. İş yorgunluğunun ardından ev işlerini çekilmez buluyorum açıkçası.”* (M10) şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

### 3.4.2. Çalışmasının Eşi Tarafından Nasıl Karşılandığı

Araştırma grubuna yöneltilen “Eşiniz çalışıyor mu? Sizin çalışmanızı nasıl karşılıyor?” sorusuna karşılık tüm katılımcılar eşlerinin çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların tamamına yakını eşleri tarafından, çalışmaları konusunda desteklendiklerini belirtmişlerdir. Bu alt temaya göre katılımcılardan biri maddi sıkıntılar nedeniyle çalıştığını “*Eşim de çalışıyor. Benim çalışmamı da sonuna kadar destekliyor. Çünkü maddi sıkıntılar ve çocuklarımızın ihtiyaçlarını karşılayabilmemiz için ikimizin de çalışması gerekiyor”*(M16) şeklinde ifade ederken bir başka katılımcı “*Eşim fabrikada çalışıyor. Onun da işlerinin yoğun olmasından dolayı bazen tartışıyoruz. Ama eşim çalışmama fazla tepki göstermiyor. Ekonomik yetersizliklerden ötürü çalışmam gerektiğinin o da farkında.”*(M17) demiştir. Katılımcılar arasında bir katılımcı eşi tarafından çalışma konusunda desteklenmediğini ise şu şekilde ifade etmiştir: “*Eşim de çalışıyor ama elimde olsa seni çalıştırmazdım lafını ağzından çok duydum o yüzden çalışmamı pek de istemiyor”*(M13).

## 3.5. Ev İçi İlişkileri

### 3.5.1. Çalışmasının Aile İçi İlişkilere Etkisi

Araştırmaya katılan katılımcılara “Kendinize, eşinize ve çocuklarınıza yeterince vakit ayırabiliyor musunuz?” sorusu sorulmuş ve katılımcıların çoğunun eşlerine ve çocuklarına gerektiği kadar vakit ayıramadıklarından şikayetçi oldukları görülmüştür. “*Hayır ayıramıyorum akşamları çok yorgun oluyorum zaten sadece hafta sonları daha rahat oluyorum.”* (M5). “*Ağır ve uzun süreli bir çalışma hayatım olduğu için vakit ayırabildiğimi pek söyleyemem. Özellikle çocuklarımla akşamları gerektiği gibi ilgilenemiyorum.”* (M10). “*Ne eşime ne çocuklarıma ne de kendime vakit ayıramıyorum. Kimseyle eskisi gibi görüşemiyorum. Misafir alamıyorum eskisi gibi çünkü kendime bile vaktim yetmiyor.” (M14).* Katılımcıların yarısından daha azı ise ailesine gerektiği kadar vakit ayırabildiğini, hafta sonları ailesiyle geçirdikleri vakit sayesinde hafta içleri telafi ettiklerini ifade etmişlerdir.

## 3.6. Ekonomik Özgürlük

### 3.6.1. Kazandığı Parayı Harcama Durumu

Katılımcılar “Kazandığınız parayı genellikle nelere harcıyorsunuz?” sorusuna karşılık olarak en çok çocuklarına, ev giderlerine ve kişisel bakımlarına harcadıkları yanıtlarını vermişlerdir. Bu konuda katılımcılardan birisi “*Kredi borcum var, evim mutfak masrafları var. Üniversitede okuyan çocuklarımın masraflarını karşılıyorum.”* (M1) şeklinde durumunu ifade ederken başka bir katılımcı “*Evin kirasına yardımcı oluyorum. Mutfak giderlerine, kendi ihtiyaçlarıma evin ihtiyaçlarına harcıyorum.”* (M2) yanıtıyla harcama yaptığı yerleri ifade etmiştir. Diğer bir katılımcı ise “*Maaşımın çoğu ev giderlerine ve çocuklarıma gidiyor. Çoğu zaman da maaşım yetersiz kalıyor.”*(M15) şeklinde yanıt vermiştir.

### 3.6.2. Parayı Harcama Özgürlüğü

Katılımcılara yöneltilen “ Kazandığınız parayı harcama konusunda ne kadar özgürsünüz?” sorusuna katılımcıların tamamına yakını özgür olduklarını ancak evi eşleriyle birlikte ortak geçindirme sorumlulukları nedeniyle rahatça harcayamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu alt tema ile ilgili verilen yanıtlardan birkaçı şu şekildedir;

*“Eşim hiçbir zaman karışmadı. Ama aldığım maaşı kendi isteğimle eşime veririm. Evin bütün masraflarını beraber karşılarız.”* (M14), “*Oldukça özgürüm eşim benim aldığım paraya karışmaz. Daha doğrusu maaşımızı ortak kullanıyoruz diyebilirim. Çünkü borçları ve ihtiyaçlarımızı birlikte gideriyoruz.”* (M11), “*Gerektiğinde eşime para veriyorum tabi ki paramızı eşimle ortak kullanıyoruz fakat eşim buna rağmen parama karışmaz.”* (M10).

## 3.7. İş Hayatında Mobbingle Karşılaşma Durumu

Katılımcılara “İş yerinde herhangi bir psikolojik baskı (mobbing) ile karşılaştığınız oldu mu?” sorusu yöneltilmiş ve katılımcılardan 15’i iş yerinde mobbing ile karşılaştıklarını, 5’i hiç mobbinge uğramadıklarını ifade etmişlerdir. İş yerinde psikololik baskı/taciz vakalarının görülme sıklığı ile toplumun sosyal, ekonomik, kültürel ve ahlaki değerleri arasında ilişki bulunmaktadır. Artan göç, yabancılaşma, özgüven eksikliği, işyerinde liyakata önem verilmemesi, mobbinge zemin hazırlayan etkenler arasındadır (İzmir & Fazlıoğlu, 2011, s. 13). Mobbinge uğrayan katılımcılardan biri karşılaştığı durumu “*Evet önceki çalıştığım yerlerden birinde temizlik görevlisi olduğum için aşağılandığım, önemsenmediğim oldu. Özellikle bir kişi tarafından bu şekilde bir muameleye uğradım. Daha sonra oradan ayrıldım çalıştığım şirketle konuşarak. Beni başka bir kuruma aldılar.”* (M1) şeklinde ifade ederken bir başka katılımcı “*Evet okuldaki başmüdür yardımcısıyla aramızda çok fazla sürtüşme oluyor. Bayan olduğum için bulunduğum makamla ilgili olarak beni buraya yakıştıramıyor ve her fırsatta bunu bana söyleyebiliyor. Yaptığım her işe bir kulp takarak beğenmediği ve çoğu işte beni zorladığı zamanlar oluyor. “*(M2) şeklinde, bir diğer katılımcı ise “*Evet çoğu zaman “şurayı şöyle yapmamışsın”, “burayı niye böyle bıraktın” gibi sözlerle seslerini yükseltiyorlar o zaman kendimi gerçekten aşağılanmış hissediyorum fakat sesimi çıkartamıyorum tabi ki. Sesimi çıkarttığım zaman kovulmaktan korkuyorum.”* (M7) şeklinde ifade etmiştir.

# SONUÇ

Kadına yönelik negatif ayrımcılık, erkek egemen toplumların yapısından kaynaklanmakla birlikte siyaset, iş ve sosyal hayatın birçok bölümünde var olan bir sorundur. Kadını erkeğin karşısında ikincil duruma düşüren bu durum ile ilgili olarak bu çalışmada kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar üzerinde durulmuştur. Kadınların özellikle çalışma hayatında karşılaştıkları değersizleştirme, zayıf görme, psikolojik ve cinsel şiddet gibi olaylar kadınların toplum içerisinde kendilerini geliştirmelerine ve yaşama tutunmalarına engel olmaktadır. İş hayatında kadınların ikinci plana atılması kadınları yoksullaştırmaktadır.

Bu çalışmada, kadınların iş hayatındaki yeri ve çalışma hayatıyla ilgili karşılaştıkları sorunlara ilişkin katılımcıların içinde bulundukları durum belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen temel bulgu, çalışan kadınların iş hayatında yaşadığı sorunların mesleklerle ve iş ortamı ile ilgili olmasıdır. Kadınlar ekonomik özgürlüklerini elde etmek için çalışmayı tercih etmektedirler. Çalışma hayatının ev yaşamına etkilerine bakıldığında kadınların ev işlerini yetiştirme konusunda sorun yaşamadıkları, çoğu kadının evde kendisine yardımcı olan çocuklarının bulunduğu, çocuğu olmayan kadınların ise eşleri tarafından kendilerine yardımcı olunduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Kadınların para kazandıkları bir işte çalışmaları eşleri tarafından desteklenmektedir. Eşler çoğunlukla yaşanan ekonomik sıkıntılardan dolayı eşlerinin çalışmasını istemektedirler. Kadınlar ve eşleri yaşam şartlarının daha iyi olması ve çocuklarının ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilmek için bir işte çalışmaya sıcak bakmaktadırlar. Kazandıkları parayı harcama konusunda özgürce karar verebildiklerini ve eşlerinin kendilerine karışmadığını ifade eden kadınlar yine de bir aile geçindirme sorumluluğu ile birlikte kazandıkları parayı eşi ile ortak olarak harcamaktadırlar. Katılımcılar arasında, iş yerinde bir psikolojik şiddete maruz kalan kadınların sayısı psikolojik şiddete maruz kalmayanların sayısından daha fazladır. Katılımcılar iş yerinde üstleri tarafından kendilerine ses yükseltildiği, kendilerini aşağılayıcı tavırlarda bulunulduğu, yaptıkları işin beğenilmediği gibi durumlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Kadınların iş ortamlarında kendilerini daha rahat hissedebilecekleri paylaşımcı bir kültür oluşmasını sağlamak başta olmak üzere; kurum içerisinde görev tanımlarının net olarak belirlenerek görev dağılımı yapılması, kurum içerisinde daha paylaşımcı ve ayrımcılık yaşanmasını önlemek adına hizmet içi eğitimlere daha çok önem verilmesi, kadınların ekonomik hayata katılmalarının desteklenmesi için kadın ve erkekler arasında eşit muamele uygulanmalı gerekirse kurum içinde kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Kadınların çalışma hayatında daha aktif olmalarının sağlanması için daha çok istihdam alanı yaratılmalı ve kadın girişimciler daha çok krediyle desteklenmelidir. Toplum içinde önemli bir yeri olan kadınların hak ettikleri değeri görebilmeleri ancak onları destekleyen ve koruyan hizmetlerin daha çok geliştirilmeleri ile mümkün olabilir.

# KAYNAKLAR

Akın, P. A. (2008). *Kadının Satüsü ve Sağlığı İle İlgili Gerçekler.* Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

Altunay, E., Oral, G., & Münevver, Y. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Sakarya Unıversity Journal of Educatıon 4(1)*, 62-80.

Başak, S. (2009). Cam Tavanlar. *KÖK Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi, 11(2)* , 119-132.

Dolmacı, N., & Şalvarcı Türeli, N. (2012). Varlığını Sürdüren Bir Sorun Olarak Toplumda ve İş Yaşamında Kadına Yönelik Farklı ve Ayrımcı Tutumlar. *Akademik Bakış Dergisi, 33*, 1-15.

Dolmacı, N., & Şalvarcı Türeli, N. (tarih yok). Varlığını S.

Gökkaya, V. B. (2011). Türkiye'de Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 12 (2)*, 101-112.

İzmir, G., & Fazlıoğlu, A. (2011, 04). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu.* 06 28, 2020 tarihinde tbmm.gov.tr: https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\_rapor\_no\_6.pdf adresinden alındı

Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK). (2014). *Ortalama Aylık Brüt Ücret (2014 Kazanç İstatistikleri).* 06 28, 2020 tarihinde biruni.tuık.gov.tr: https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=103&locale=tr adresinden alındı

1. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmet Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi, hnurimu@outlook.com [↑](#footnote-ref-1)
2. Sakarya Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, seval\_\_gungor\_37@hotmail.com [↑](#footnote-ref-2)