

A Content Analysis of the Problems Encountered by Working Women in the Scope of Studies Carried out in Turkey: (2010-2021)

Türkiye’de Gerçekleştirilen Çalışmalar Kapsamında Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunlara İlişkin Bir İçerik Analizi: (2010-2021)

Melike Nur KARSLI⁽¹⁾

Cited/Atrf: Karslı, M.N (2022). Türkiye’de Gerçekleştirilen Çalışmalar Kapsamında Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunlara İlişkin Bir İçerik Analizi: (2010-2021), *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 45-65

ABSTRACT

In the research, it is aimed to carry out the content analysis of the Turkish studies dealing with the problems faced by working women in Turkey between the years 2010-2021. The studies were searched by scanning the keywords "problems of working women", "women's work", "Turkey" from the Google Academic database. Limitation using the criteria of "Search in Turkish pages", "Studies carried out in Turkey", "Studies carried out with quantitative and qualitative methods", "Studies with findings on the problems of women in working life", "Studies carried out with women" and "removal of duplicate studies" has been carried out. After the exclusion criteria, 12 articles were included in the study. As a result of the analysis, the negative effects of working life on family and housework and gender discrimination are among the problems that women experience the most. Gender discrimination and the negative impact of working life on family and housework were stated as problems in nine of the thirteen studies. Subsequently, in five of the studies, mobbing, harassment or abuse, promotion and difficulty in promotion were among the problems encountered in working life.

ÖZET

Araştırmada, Türkiye’de 2010-2021 yılları arasında çalışan kadınların karşılaştıkları sorunları ele alan Türkçe çalışmaların içerik analizini gerçekleştirmek hedeflenmiştir. Çalışmalar Google Akademik veri tabanından "çalışan kadınların sorunları", "kadının çalışması", "Türkiye" anahtar kelimeleri taratılarak araştırılmıştır. "Türkçe sayfalarda ara", "Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalar", "Nicel ve nitel yöntemle gerçekleştirilen çalışmalar", "Kadınların çalışma yaşamındaki sorunlarına yönelik bulguya sahip olan çalışmalar", "Kadınlarla gerçekleştirilen çalışmalar" ve "tekerrür eden çalışmaların çıkarılması" kriterleri kullanılarak sınırlandırma gerçekleştirilmiştir. Dışlama kriterleri sonrasında 12 makale çalışmaya dahil edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda kadınların sayıca en fazla yaşadığı sorunlar arasında çalışma yaşamının aile ve ev işlerine olumsuz etkisi ve cinsiyet ayrımcılığı yer almaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı ve çalışma yaşamının aile ve ev işlerine olumsuz etkisi ön üç çalışmanın dokuzunda sorun olarak belirtilmiştir. Takiben, çalışmaların beşinde ise mobbing, taciz veya istismar, terfi ve yükselmeye güçlük çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlar arasında gösterilmiştir

ARTICLE HISTORY

Received :16.02.2022
Accepted :06.03.2022
Published :30.03.2022

KEYWORDS

Working Life, Women's Work, Problems in Working Life, Working Women, Women

MAKALE TARİHİ

Geliş :16.02.2022
Kabul :06.03.2022
Yayımlama :30.03.2022

ANAHTAR KELİMELE

Çalışma Yaşamı, Kadının Çalışması, Çalışma Yaşamında Sorun, Çalışan Kadın, Kadın

GİRİŞ

Dünya nüfusunun önemli bir kısmını oluşturan kadınlar; sosyal ve kültürel değişimlerin etkisiyle birlikte, çalışma yaşamında daha fazla yer almaya başlamaktadır. Kadınların ekonomik özgürlüğe kavuşmasında ve toplumsal saygınlıklarını artırmada anahtar öge niteliğindeki bu olumlu gelişme, bazı sorunları beraberinde getirmektedir.

¹ Öğr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Politika Yüksek Lisans Programı, shu.melikekarslı06@gmail.com,  0000-0003-1185-2690

Kadınlar, -çalışma yaşamına dâhil olsalar bile- erkeklere oranla daha fazla sorunla karşılaşmaktadır. Nitekim eğitim seviyelerinin düşüklüğü, toplumsal konumları ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı engeller nedeniyle çalışma yaşamında “ikincil işgücü” olarak görülen kadınlar, gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun tüm dünya ülkelerinde evrensel denebilecek nitelikte sorunlarla karşılaşmaktadır (Kaya, 2009; İçin, 2012). Terfi ve yükselmede güçlük, cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, cam tavan engeli, iş-aile-yaşam dengesini sağlamada güçlük; mesleki eğitime katılma, işe alınma, arzu edilen işte çalışma ve sosyal güvence gibi birçok haktan mahrum bırakılma kadınların çalışma ortamından kaynaklanan başlıca sorunları arasında yer almaktadır. Zira kadınlar sadece çalışma yaşamındaki zorlu koşullar nedeniyle değil sırf kadın oldukları için cinsel taciz, cinsiyete dayalı aşağılanma, sahip olunan doğurganlık özelliği nedeniyle işveren tarafından işgücü kaybı olarak nitelendirilme gibi sorunlarla da karşılaşmaktadır.

Kadınları işgücü piyasasında dezavantajlı konuma getiren, negatif ayrımcılık içeren uygulamalar ve bu uygulamaların birer çıktısı olan sorunlar çalışma yaşamında kadın ve erkek arasındaki farklılıkları derinleştirerek kadını ötekileştirmektedir. Bu durum çalışan kadınların karşılaştığı çok boyutlu sorunların ele alınması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Çalışma, bu hareket noktasından yola çıkılarak hazırlanmıştır. Araştırmada, Türkiye’de 2010-2021 yılları arasında çalışan kadınların karşılaştığı sorunları ele alan Türkçe çalışmaların içerik analizini gerçekleştirmek hedeflenmiştir. Çalışmanın, mevcut konuda yapılması planlanan diğer araştırmalara ışık tutacağı beklenmektedir.

1. GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ BAĞLAMINDA TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADIN OLGUSU

Türkiye Cumhuriyeti rejimiyle benzerlik gösteren ve “Tam Oluşmamış Model” olarak da adlandırılan Güney Avrupa refah rejiminde kadınlar, kırılğan grup olarak nitelendirilmektedir (Bodur, 2019; Buğra ve Keyder, 2006; Çelik, 2020). Orloff (1993)’un ifadesine göre “kendi hakkında karar verebilme” veyahut “kişisel bağımsızlık” durumu kadınlar için pek mümkün olmamaktadır. Nihayetinde eşlerine ya da hane içerisindeki erkek bireylere tabi olacakları düşüncesi kadınların, sosyal güvenlik sisteminde kırılğan grup olarak ifade edilmelerine neden olmaktadır (Soyseçkin, 2015). Kadınların istihdama katılım sağlayamaması ve hanede gelir getirici bir işte çalışan erkeğin bulunmaması durumunda sosyal güvenlik sistemi kadınları koruma şemsiyesine dâhil etmektedir (Bodur, 2019). Bu sistemde çalışmak, devletin sunduğu olanaklardan faydalanmak için en temel koşul sayılmaktadır.

Kadınların ev içinde karşılığı olmayan emekleri sayesinde var olan Güney Avrupa refah rejiminde, kadınlar yüksek işsizlik oranları sonucunda mağdur olurken erkekler yüksek iş istikrarına sahip olmaktadır. Sosyal güvenliğin sahip olunan statüye göre şekillendiği bu modelde, kadınlar “bakıcı” erkekler ise “kazanan” aile şekline göre haklara erişebilmektedir (Çelik, 2020).

Baskın kültürel normların etkisiyle kadını erkeğe bağımlı hale getiren Türkiye’nin içinde bulunduğu Güney Avrupa refah rejimi, kadınları çalışma yaşamının dışına iterek; hane içi işlerin yanında, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukları da kadına yükleyen enformel bakımın yoğun olduğu sosyal bir sistemdir (Çelik, 2020). Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini benimseyen bu sistemde erkek eve para getiren, kadın ev işleriyle ilgilenen bir yapıya bürünmüştür (Bodur, 2019). Öyle ki ev içerisindeki roller öğelerine ayrıldığında yemek, ütü, bulaşık gibi sorumlulukların yaklaşık %90’ının kadınlar tarafından yerine getirildiği görülmektedir (Soyseçkin, 2015).

Dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye’nin içinde bulunduğu Güney Avrupa refah rejiminde de bakım sorumluluğunun yalnızca kadına ait olduğu algısı, kadınların çalışma yaşamında sorumluluklarını yerine getiremeyeceği düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Nitekim kadınlar üzerlerinde olan bakım sorumluluğu nedeniyle istihdama sınırlı olarak katılmakta, kamusal olanaklardan faydalanamamaktadır. Çocuk sahibi olan kadınların işgücüne katılma oranı azalırken erkeklerin oranı artmaktadır. Söz konusu ifadeyi destekleyen, 2009 yılı OECD verilerine göre 0-2 yaş aralığında çocuğa sahip olan tek kazananlı ailelerin oranı %73 iken çift

kazananlı ailelerin oranı %10,7’dir (Soyseçkin, 2015). Bu durum Lewis (1989)’ın toplumsal cinsiyet temelinde gerçekleştirdiği sınıflandırmada ifade ettiği gibi “eve ekmek getirenin erkek olduğu” modelini güçlü kılmaktadır. Kadının ev içi işlerle meşgul olup çalışma yaşamına katılım sağlayamadığı modelden çift kazananlı ve bakım sorumluluğunun erkekle birlikte paylaşıldığı modele doğru sınıflandırma yapan Lewis, sınıflandırmanın ilk basamağında erkeği aile reisi ve gelir getirici olarak nitelendirirken kadını bakım sorumluluğunu üstlenici şeklinde ifade etmektedir (Özaydın, 2013).

Genel itibariyle Güney Avrupa refah rejimi bağlamında Türkiye’de kadınlar, annelik rolü, ev işleri, toplum yapısında yer etmiş olan sosyal, dini ve kültürel etmenler doğrultusunda oluşturulan hane içindeki yazılı olmayan kaidelerden mesul tutulmaktadır. Bu sorumluluklar kadınların çalışma yaşamına dâhil olmasına engel teşkil etmektedir. Çalışma yaşamına dâhil olsalar bile topluma erkek egemen bakış açısının hâkim olması nedeniyle kadınlar çok boyutlu sorunlarla karşılaşmaktadır.

2. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADININ KONUMU

Kadınların, iş gücü piyasasına katılım sağlamasında eğitim düzeyi, medeni durum, cinsiyet gibi demografik özelliklerin yanında geleneksel toplumsal cinsiyet algısı doğrultusunda topluma hâkim olan sosyal ve kültürel etmenler de etkili olmaktadır. Bu etmenler iş gücü piyasasında ötekileştirilen ve “yedek iş gücü” olarak nitelendirilen kadınların, belirli sektör ve meslek gruplarında, düşük ücretlerle, kendini geliştirme (eğitim) fırsatına sahip olmadan çalışmasına neden olmaktadır. Neticede, işe katılım ve işte geçirilen süreç boyunca sorun yaşayan kadınlar, erkeklere göre düşük istihdam oranlarına sahip olmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan temel işgücü göstergeleri cinsiyet dağılımı bağlamında değerlendirildiğinde 2021 yılı Kasım ayında kadınların işgücüne katılma oranınının %34,1, erkeklerin işgücüne katılma oranınının ise %71,3 olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 1’de görüldüğü üzere yıllar itibariyle Türkiye nüfusunun önemli bir kısmını oluşturan kadın istihdam oranınının erkek istihdam oranınının yarısından daha az olması dikkat çekmektedir. Bu duruma sebep olan temel etkenler arasında “ataerkil” toplum yapısı ve bu doğrultuda kadının iş gücü piyasasına katılmasının önünde bariyer gibi duran sosyal ve kültürel engeller yer almaktadır. Nitekim kadınlar ev içi sorumluluklarla mükellef tutulurken erkekler gelir getirici bir işle meşgul olmaktadır. Kadının iş gücü piyasasında yer almasını engelleyen bu algı bir nevi erkek egemenliğini koruma altına almaya çalışmaktadır. Kadınların istihdam edilebilirliğinin önüne geçen olumsuz tutum ve uygulamalar küreselleşmenin etkisiyle birlikte değişerek kadın işgücü, erkek işgücü kadar gerekli görülmeye başlansa da kadın istihdam oranlarında meydana gelen artışın istenilen seviyede olmadığını söylemek mümkündür (Turuş ve Erkuş, 2010).

Tablo 1. Temel işgücü göstergeleri, (%)

Yıl	Cinsiyet	İstihdam	İşsizlik	İşgücüne Katılma
2014	Kadın	26,7	11,9	30,3
	Erkek	64,8	9,0	71,3
2015	Kadın	27,5	12,6	31,5
	Erkek	65,0	9,2	71,6
2016	Kadın	28,0	13,7	32,5
	Erkek	65,1	9,6	72,0
2017	Kadın	28,9	14,1	33,6
	Erkek	65,6	9,4	72,5
2018	Kadın	29,4	13,9	34,2
	Erkek	65,7	9,5	72,7
2019	Kadın	28,7	16,5	34,4
	Erkek	63,1	12,4	72,0
2020	Kadın	26,3	15,0	30,9
	Erkek	59,8	12,3	68,2
2021, Kasım	Kadın	29,1	14,5	34,1
	Erkek	64,4	9,6	71,3

Kaynak: <https://www.tuik.gov.tr/>

Ekonomik faaliyetin dağılımına göre istihdam edilen kişi sayısını gösteren Tablo 2’de 2021 yılı Kasım ayında, kadınların (5.554.000 kadın) ve erkeklerin (10.929.000 erkek) ağırlıklı olarak hizmet sektöründe yer aldığı görülmektedir. Hizmet sektörünü takiben ikinci sırada yoğunlukta bulunan sektör, erkeklerde (4.850.000 erkek) sanayi sektörüken kadınlarda (2.207.000 kadın) tarım sektörüdür.

2015-2021 yılları arasında sektörel istihdam oranlarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durumun temel sebebini açıklamada “toplumsal cinsiyet rolleri” kavramı önem arz etmektedir. Kadınlar -erkekler kadar olmasa da- eğitim olanaklarından yararlınsalar da ihtisaslaştıkları alanlar farklılık göstermektedir. Zira kadına ve erkeğe münasip görülen iş ve mesleklerin birbirinden ayrılması bu farklılığın başlıca sebepleri arasında yer almaktadır. Öyle ki sanayi ve inşaat sektöründe yer alan iş ve meslek kolları “erkek işi” olarak görülmekte ve erkekler tarafından icra edilebileceği düşünülmektedir. Tablo 2 bu ifadelerin birer çıktısı konumundadır. Neticede, yıllar itibarıyla söz konusu sektörlerde (sanayi ve inşaat) kadın istihdam oranı yok denecek kadar azken erkek istihdam oranı bir hayli yüksektir.

Tablo 2. Sektörlere göre istihdam (Bin kişi)

Sektörler	Yıl	Kadın	Erkek
Tarım	2015	2527	2956
	2016	2384	2920
	2017	2471	2993
	2018	2353	2943
	2019	2241	2856
	2020	1891	2825
	2021, Kasım	2207	2912
Sanayi	2015	1231	4101
	2016	1239	4058
	2017, Aralık	1.339	4.049
	2018	1363	4312
	2019	1349	4212
	2020	1325	4173
	2021, Kasım	1586	4850
İnşaat	2015	71	1843
	2016	83	1904
	2017, Aralık	87	1.982
	2018	82	1911
	2019	67	1482
	2020	69	1469
	2021, Kasım	90	1726
Hizmet	2015	4230	9662
	2016	4606	10 011
	2017, Aralık	5.204	10.358
	2018	5220	10 554
	2019	5268	10 605
	2020	5201	10 040
	2021, Kasım	5554	10 929

Kaynak: <https://www.tuik.gov.tr/>

Eğitim durumuna göre istihdam edilen kişi sayısını gösteren Tablo 3’te, 2021 yılı Kasım ayında en çok istihdam edilen eğitim düzeyinin erkeklerde (9.826.000 erkek) ve kadınlarda (3.738.000 kadın) lise altı eğitim olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna göre istihdam edilen erkek sayısı kadınlarla kıyaslandığında –okur-yazar olmama durumu hariç olmak üzere- bütün eğitim seviyelerinde erkek istihdam oranının kadın istihdam oranından fazla olduğu, özellikle yükseköğretim dışındaki eğitim düzeylerinde daha belirgin bir farklılığın bulunduğu göze çarpmaktadır. Kadınların erkeklere göre nitelsiz işgücü olarak görülmesi ve topluma hâkim olan cinsiyetçi bakış açısının bu durumun sebepleri arasında yer aldığı söylenebilmektedir.

Tablo 3. Eğitim durumuna göre istihdam (Bin kişi)

Eğitim Durumu	Erkek					Kadın				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Okur Yazar Olmayanlar	282	261	248	194	194	731	724	664	510	482
Lise Altı Eğitimliler	10 854	10 830	10 135	9 389	9 826	4 155	4 210	4 030	3 528	3 738

Lise	2 069	2 128	2 108	2 061	2 311	708	751	763	740	857
Mesleki veya Teknik Lise	2 301	2 405	2 329	2 347	2 458	669	704	698	639	656
Yüksek Öğretim	3 954	4 096	4 335	4 514	4 777	2466	2 629	2 769	2 890	3 148

Kaynak: <https://www.tuik.gov.tr/>

Eğitim faktörü, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım sağlamasını etkileyen önemli etmenlerden birisidir. Bir başka deyişle, eğitim seviyesiyle kadınların iş gücüne katılma oranı arasında güçlü bir bağ olduğu yadsınamaz bir gerçektir. “Beşerî sermaye” olarak tanımlanan bu durum kadınların iş gücüne katılım sağlama olasılığını artırmaktadır. Tablo 3’ten de anlaşılacağı gibi okur-yazar olmayıp istihdam edilen kadın sayısı yüksek öğretim mezunu olup istihdam edilen kadın sayısından oldukça düşüktür. Çizilen bu çerçeve, kadınların eğitim hayatına ve ekonomiye olan katkılarına daha fazla önem verilmesi gerektiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

3. ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI: KAVRAMSAL BAKIŞ

Değişen ve gelişen yaşam koşulları sonucunda iş gücüne katılım sağlayan kadın sayısı artmaktadır. Ancak bu niceliksel artış bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Kadınlar bu sorunlarla sadece çalışma yaşamı boyunca geçirilen süreçte değil çalışma hayatına katılım sürecinde de karşılaşmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, hane içerisinde yerine getirilmesi beklenen ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar neticesinde meydana gelen iş-aile-yaşam dengesini sağlamada güçlük, cam tavan engeli, hamilelik sürecinde işteki verimin azalma ihtimaline karşın işveren tarafından işgücü kaybı olarak görülme ve çocuk sahibi olunması durumunda işten çıkma eğiliminde bulunma ihtimali bunlardan bazılarıdır (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021).

3.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı, nitelik açısından birbiriyle denk olan bireylere yalnızca cinsiyetlerini esas alarak uygulanan farklı davranışlar biçimi olarak ifade edilmektedir (Alparslan vd., 2015). Kadınlar sırf kadın oldukları için çalışma yaşamında cinsiyetçi uygulamalara maruz bırakılmaktadır. İş arama sürecinden başlayarak çalışma yaşamında da artarak devamlılık gösteren bu uygulamaların temelinde toplum nezdinde kadının konumu yer almaktadır (Bulut ve Kızıldağ, 2017). Toplum, yerleşen sosyal değerler ve geleneksel cinsiyet algısı doğrultusunda kadına ve erkeğe farklı roller yüklemektedir. Atfedilen bu roller kadını çalışma yaşamında dezavantajlı konuma sürüklemektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı, kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı birçok sorunun temel nedeni olarak yer almaktadır. Cinsiyetçi uygulamalar doğrultusunda ortaya çıkan bu sorunlar genel itibarıyla işe alım, ücretlendirme, terfi ve yükselme süreçlerinde meydana gelmektedir (Umutlu ve Öztürk, 2020). Belirli iş ve meslekler toplum tarafından cinsiyetleştirilmektedir. Öyle ki bazı meslekler yalnızca erkeğe ait görülmekte ve kadınlar bu alanda görmezden gelinmektedir. Bunun yanı sıra ev içi sorumlulukları nedeniyle işe zaman ayıramayacakları ve gereken özeni veremeyecekleri düşüncesi -işe alım sürecinden başlayarak- kadınları ayrımcı uygulamalarla baş başa bırakmaktadır. İşe katılımın sağlanması durumunda erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen daha düşük ücretlerle çalıştırılan kadınlar, gerekli nitelikleri sağlasalar bile eşit terfi ve yükselme olanaklarına sahip olamamaktadır.

3.2. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Ücretlendirmede eşitsizlik, çalışan kadınların iş yaşamında karşılaşmaya alışık olduğu sorunların başında gelmektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014). Erkeklerle aynı işi yapıyor olmalarına rağmen düşük ücretlerle çalıştırılan kadınların bu durumu yaşanmasındaki en temel etken toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir.

Eve ekmek getirenin erkek olduğu ve çalışan kadının elde ettiği gelirin evin ekonomisine katkı yaptığı algısı, ev içerisinde yerine getirmeleri beklenen rolleri ve çocuk sahibi olmaları

durumunda işi bırakma ihtimallerinin bulunması nedeniyle çalışma yaşamına daha az enerjiyle katılacakları düşüncesi kadınların düşük ücretlerle çalıştırılmalarına neden olmaktadır. Sahip oldukları biyolojik özelliklerinin yanında toplumun kadına bakış açısı, dini ve kültürel faktörler de kadınları düşük ücretlerle çalışmaya mecbur bırakmaktadır (Özkan ve Özkan, 2010; İslamoğlu ve Yıldırım, 2014). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), TÜİK ve Türkiye Ofisi aracılığıyla düzenlenen çalışmadan elde edilen veriler kadınların ücretlendirmede eşitsizliğe maruz kaldığı ifadesini desteklemektedir. Web tabanlı seminerle paylaşılan “Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması Raporuna” (2020) göre cinsiyete dayalı ücret farkı 2018 yılında Türkiye’de %15,6, dünya genelinde ise %20 olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda eğitim seviyesiyle cinsiyete dayalı ücret farkının ters orantılı olduğuna vurgu yapılmıştır (ILO, 2020).

3.3. İşe Alımda (İstihdam) Eşitsizlik

Kadın-erkek ayrımcılığını önlemeye yönelik ulusal mevzuatta birçok ifadenin yer almasına rağmen hâkim olan kültürel, toplumsal ve dini yapının etkisiyle birlikte eşitlikçi olmayan, ayrımcılığa dayalı işe alımlar göze çarpmaktadır. İşverenler, çalışma yaşamında erkeklerin kadınlara kıyasla daha verimli olduğu düşüncesinden yola çıkarak kadınları işe alma konusunda çekimser bir tavır sergilemektedir. Keza, kadınlar işe katılım sağlayabilme konusunda eşit haklara sahip olmayarak ayrımcı uygulamalar doğrultusunda işe alınmamakta ya da çalışma talebinde bulunan erkeklere göre farklı şartlara bağlı kılınmaktadır (Çakır, 2008; Bulut ve Kızıldağ, 2017). Özellikle evli ve küçük çocuğu olan kadınlar işverenler tarafından tercih edilmezken erkeklerde böyle bir şart aranmamaktadır.

3.4. Cam Tavan

Çalışan kadınların terfi ve yükselme aşamasında karşılaştıkları güçlükleri açıklamak amacıyla kullanılan ve Amerika’da ortaya çıkan “cam tavan” kavramı gerekli koşulları (eğitim vb.) yerine getirmelerine rağmen üst düzey (yönetim) konuma gelmelerini zorlaştıran, görünmez bir engel olarak tanımlanmaktadır (Bulut ve Kızıldağ, 2017; Durmaz, 2016; Örucü vd., 2007). Bir diğer ifadeyle, kadınların başarı ve liyakatlerine dikkat edilmeksizin üst yönetim kademelerine ulaşmalarını engelleyen bu sendrom, fiziksel engelden ziyade kalıp yargılardan oluşmaktadır. Cam tavan kavramıyla çalışma yaşamında üst düzey kariyer basamaklarında ilerleme mücadelesi veren kadınların doruk noktasında karşılaştıkları güçlükler doğrultusunda “tavana” çarptıkları anlatılmaktadır (İpçioğlu vd., 2018).

Cam tavan uygulamalarının nedenleri arasında çalışan kadınların başarılı olamayacağı ve kendileriyle iletişim kurmanın zor olacağına dair var olan algı (erkek yöneticiler tarafından uygulanan engeller), “kraliçe arı sendromu” ve kıskançlık (kadın yöneticiler tarafından uygulanan engeller), özgüven eksikliği (kendisi tarafından uygulanan engeller), erkek odaklı kültür (örgütsel etmen) ve toplumsal cinsiyet rolleri (toplum odaklı etmen) yer almaktadır (Utma, 2019). Bununla beraber yapılan araştırmalarda çocuk bakımı ve ev içi sorumlulukları nedeniyle enerjilerinin büyük bir bölümünü evde bırakacakları ihtimali doğrultusunda kadınlara, üst düzey yönetimde yer verilmediği ifade edilmiştir (Bulut ve Kızıldağ, 2017). Bu gerekçeler kadınların üst yönetim kademelerinde erkeklere göre sayıca daha az yer almasına neden olmaktadır. Öyle ki Fortune 1000 listesindeki (en büyük 1000 Amerikan işletme çizelgesi) işletmelerin yalnızca iki tanesinde şirket yöneticisinin kadın olduğu ifade edilmiştir (Örucü vd., 2007).

Çalışan kadınlar, kariyer geliştirme yolculuğunda karşılaştıkları cam tavan sendromunun ötesine geçmekte bir hayli zorlanmaktadır. Engellerle baş etmek zorunda kalan kadınlar, bu yolculukta kendilerini hareket ettirme güdüsünü kaybederek hem yaptıkları işe hem de çalışma ortamına yabancılaşmaktadır.

3.5. Mobbing

İlk kez Profesör Heinz Leymann tarafından 1980’li yıllarda kullanılan mobbing kavramı, birey/bireyler tarafından bir diğer bireye yönelik -düzenli ve tekrarlayan bir şekilde- düşmanca

davranışlarda bulunmak ve sonucunda mağdurun çaresizliğe sürüklenmesi olarak tanımlanmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020).

Mobbing ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda kadınların erkeklere göre daha fazla mobbing mağduru olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Avrupa Parlamentosu'nun "İşyeri Tacizine İlişkin Resmi Kararı" doğrultusunda elde edilen, kadınların erkeklere oranla mobbingden daha çok etkilendiği bulgusu bu ifadeyi destekler niteliktedir (Yüçetürk, 2005). Kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla mobbing kurbanı olmasının en temel sebebi cinsiyetleridir (Aşkın ve Aşkın, 2018). Sırf kadın olmaları nedeniyle mobbinge maruz kalmaları bu sorunun toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklandığı gerçeğini gün yüzüne çıkarmaktadır.

Yaş ve statü fark etmeksizin en çok karşılaşılan sorunlar arasında yer almasına rağmen fiziksel görünürlüğü olmayan mobbing, kadınları gerek ortaya çıkardığı sağlık sorunları gerek işsizlik endişesiyle birlikte dezavantajlı bir konuma sürüklemektedir (Atman, 2012). "Onurlu çalışma hakkı" zedelenen kadınların "huzursuz" çalışma ortamlarında fiziksel ve psikolojik yönde tükenmesine neden olarak iş tatmini ve verimliliğini de olumsuz etkilemektedir. İstihdam edilmelerinin önündeki en büyük engellerden biri olan mobbing, tüm bu olumsuzluklar nedeniyle kadınların çalışma ortamında yıldıırılmasına ve işten çıkarılmasına sebep olmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2018). Kadınlar, daha fazla mağdur olmamak adına karşılaştığı bu mobbing içerikli uygulamaları saklamaktadır. Mobbing mağduru olan kadınların yaşadıklarını dile getirmek yerine işten atılma korkusuyla saklama eğiliminde bulunması, bu durumun kişilik haklarına yönelik bir saldırı niteliği taşıdığını göstermektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014).

3.6. İş-Aile-Yaşam Dengesi

Kadınlar, evdeki rollerinin üzerine çalışma yaşamındaki sorumluluklarının da eklenmesiyle birlikte en az iki rol üstlenmektedir (Kaya, 2009). Bunun temel sebebi ataerkil düşünce yapısı doğrultusunda çocuk bakımı, ev işleri gibi geleneksel rollerin çalışıyor olsa bile kadınların sorumluluğunda olmasından kaynaklanmaktadır. (Arslan, 2012). Terazinin her iki kefesindeki sorumluluklarını dengelemeye çalışan kadınlar aile ortamındaki rollerine ağırlık verdiklerinde çalışma yaşamında ikincil işgücü olarak görülmektedir. İş yaşamındaki rollerine ağırlık verdiklerinde ise anne, eş gibi sorumluluklarının sekteye uğraması nedeniyle hane içerisinde sorun yaşamaktadır (Kaya, 2009). Çalışma yaşamında çocuk bakımı ve ev işleri gibi sorumluluklarının kariyer basamaklarından daha elzem görülmesi durumu kadınların hane içerisinde yer alan geleneksel rollerle iş yaşamındaki modern şartlar arasında dengeyi sağlayamayarak çatışma yaşamalarına neden olmaktadır (Arslan, 2012). İş-aile-yaşam dengesini sağlamada karşılaşılan sorunların ilk evresi olan aile içerisindeki sorumlulukların iş performansını olumsuz yönde etkilemesi durumu kadınların çalışma yaşamındaki verimliliğini olumsuz yönde etkileyerek işe devamlılık gösterme konusunda şüpheye düşürmektedir. Bu şüphe istihdam edilen kadın sayısında niceliksel düşüşe sebep olmaktadır.

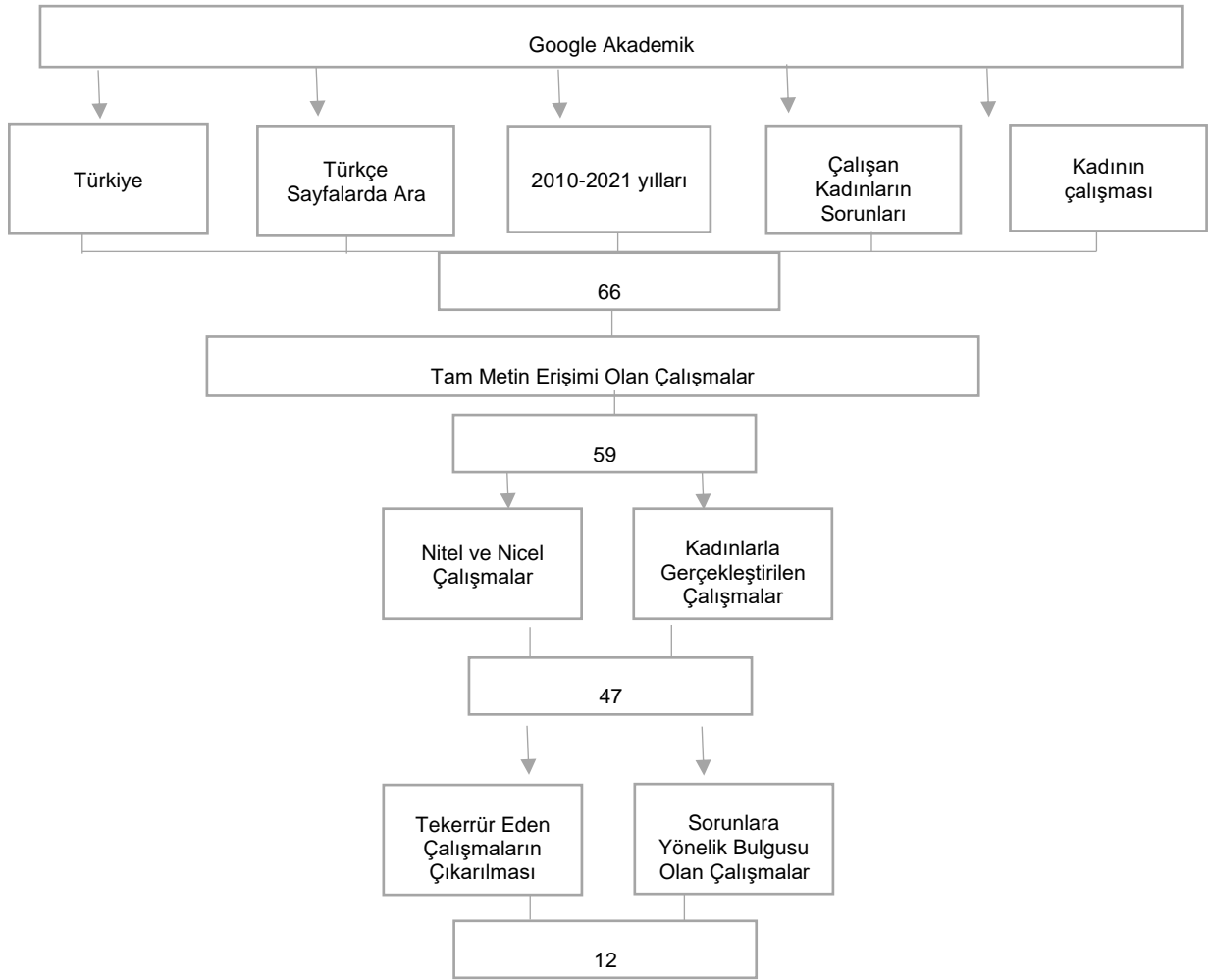
3.7. Cinsel Taciz

Cinselliği yansıtan söz, jest ve mimiklerden başlayarak tecavüze kadar giden davranış ve uygulamaların muhtevasına girmesi nedeniyle cinsel taciz kavramı, Avrupa Birliği (AB) Konsey Yönetmeliğine göre bireyin onurunu örselemek amacıyla gerçekleştirilen cinsel içerikli fiziksel, sözel ya da sözel olmayan hareketlerin tamamı şeklinde geniş bir perspektifle tanımlanmıştır (Toker, 2016; Şahin vd., 2012). Çalışan kadınlar bu söz ve davranışlara çalışma arkadaşları, kendisine göre daha üst pozisyonda yer alan çalışanlar ya da yöneticileri tarafından maruz kalabilmektedir (Şahin vd., 2012). Toplum yapısına yerleşen değerler neticesinde yaşadığı bu cinsel taciz durumunu anlattığında daha fazla mağdur olacağı düşüncesinden yola çıkarak saklama eğiliminde bulunan kadınlar, sonucunda verimlilik ve performansında kayba uğrayarak "iş tatminsizliği" yaşamaktadır. Aynı zamanda yaşadığı durumdan kendini sorumlu tutarak suçlanma ve depresyon gibi psikolojik etkilerle de karşılaşmaktadır (Akgeyik, 2011).

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada, 2010-2021 yılları arasında Türkiye’de çalışan kadınların karşılaştığı sorunları ele alan çalışmaların derlemesi yapılmış olup belirlenen konuya yönelik araştırma makaleleri geçmişe yönelik olacak şekilde taranmıştır. Çalışmada belirlenen amaç doğrultusunda “Google Akademik” veri tabanından “çalışan kadınların sorunları”, “kadının çalışması” ve “Türkiye” anahtar kelimeleri taratılarak 2010-2021 yılları arasındaki dili Türkçe olan çalışmalara yönelik literatür taraması yapılmıştır. Yapılan tarama ve dışlanma kriterleri sonucunda 12 makale araştırmanın evrenini oluşturmuştur (Şekil 1). Yalnızca Google Akademik veri tabanından dili Türkçe olan çalışmalar dâhil edilerek içerik analizinin yapılmış olması çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

2010-2021 yılları arasında Türkiye’de yapılan ve çalışan kadınların yaşadığı sorunlara değinen araştırmaları incelemek için içerik analizi yöntemi seçilmiştir. Çalışan kadınların sorunları alanında bulguya sahip olan nitel ve nicel çalışmalar derinlemesine incelenmiştir. Böylece açıkça ifade edilen sorunları tekrar inceleme fırsatı doğmaktadır (Alkan, 2017).



Şekil 1: Veri tarama akış şeması

5. BULGULAR

Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda belirtilmiştir:

Araştırmaya dâhil edilen eserler kapsamında cinsiyet ayrımcılığının sorun olarak belirtildiği çalışmalar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Araştırma sonuçlarına göre çalışan kadınların sorunları: Cinsiyet ayrımcılığı

Yazar, Yıl	Çalışmanın Türü, Veri Toplama Yöntemi ve Örneklemi	Sorunla Karşılaşan Kadın Oranı/Sayısı
Aksöz ve Durkal, (2021)	Nicel, Anket tekniği, 510 kadın öğretmen.	Belirtilmemiş
Alparslan vd., (2015)	Nicel, Anket tekniği, Antalya OSB'de faaliyet gösteren 36 kadın ve 55 erkek	Belirtilmemiş
Aydemir ve Demir Akyıl, (2021)	Nitel, Derinlemesine görüşme, 21 kadın akademisyen.	2 Kadın
Çelik ve Gürtaş, (2020)	Nicel, Anket tekniği, Gaziantep OSB'de çalışan 385 kadın.	%13,31
Ergöl vd., (2012)	Tanımlayıcı ve Nicel, Yüz yüze görüşme yöntemi, 246 kadın araştırma görevlisi.	%27,2
Günçe ve Çötök, (2016)	Nitel, Yarı yapılandırılmış soru formu, 30 farklı iş sektöründeki 30 kadın.	24 Kadın
Küçük, (2015)	Nitel, Derinlemesine görüşme, 11 farklı sektörde çalışan 45 kadın.	14 Kadın
Pelit vd., (2016)	Nicel, Anket tekniği, Afyonkarahisar, Ankara, Çankırı, Gaziantep, Muğla, Kırşehir ve Uşak'ta otel işletmelerinde çalışan 437 kadın.	%24,2
Ustabaş ve Fındıklı, (2017)	Nitel, Yüz yüze mülakat, 15 kadın yönetici.	8 Kadın, (%54)

Aydemir ve Demir Akyıl (2021)'in Dicle Üniversitesindeki kadın akademisyenlerle derinlemesine görüşme yaparak gerçekleştirdiği araştırmada 21 kadın akademisyenden 2'sinin; Ergöl vd., (2012) tarafından 246 kadın araştırma görevlisiyle nicel yöntem kullanarak gerçekleştirilen çalışmada ise kadınların %27,2'sinin; Organize Sanayi Bölgesinde (OSB) çalışan kadınlarla yürütülen Çelik ve Gürtaş (2020)'a ait araştırmada 385 kadın çalışanın %13,31'inin cinsiyet ayrımcılığı sorunuyla karşılaştığı görülmektedir. Aksöz ve Durkal (2021), Alparslan vd., (2015)'ne ait çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Kadın olma olgusu ile cinsiyet ayrımcılığı arasında doğrudan bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Neticede, çalışma yaşamında iş performansından ziyade kadın ve erkek olma durumuna dikkat edilmektedir. Aynı zamanda bulgular doğrultusunda cinsiyet ayrımcılığı sorununun hem kamu hem de özel sektörde var olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. Bilgi odaklı olmasına rağmen akademi de bu sorunların yaşanıyor olması bilimsel üretimdeki istihdama dair umutları kırmaktadır.

Araştırmaya dâhil edilen eserler kapsamında iş-aile-yaşam dengesi sorununa ait bulgusu olan çalışmalar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Araştırma sonuçlarına göre çalışan kadınların sorunları: İş-aile-yaşam dengesi

Yazar, Yıl	Çalışmanın Türü, Veri Toplama Yöntemi ve Örneklemi	Sorunla Karşılaşan Kadın Oranı/Sayısı
Acar vd., (2020)	Nitel, Derinlemesine mülakat, Tekstil ve hazır giyim sektörlerinde çalışan 18 kadın (İstanbul 11 kadın, Bursa 7 kadın).	Belirtilmemiş
Aksöz ve Durkal, (2021)	Nicel, Anket tekniği, Kayseri, Melikgazi İlçesi'nde devlet okullarında görev yapan 510 kadın öğretmen.	%52,5
Arslan ve Akın, (2020)	Nitel, Yarı yapılandırılmış görüşme, Giresun ve Kastamonu'da çalışan farklı meslek gruplarından 20 kadın.	Belirtilmemiş
Çelik ve Gürtaş, (2020)	Nicel, Anket tekniği, Gaziantep OSB'de çalışan 385 kadın.	Belirtilmemiş
Günçe ve Çötök, (2016)	Nitel, Yarı yapılandırılmış soru formu, 30 farklı iş sektöründeki 30 kadın.	24 Kadın

Ergöl vd., (2012)	Tanımlayıcı ve Nicel, Yüz yüze görüşme yöntemi, 246 kadın araştırma görevlisi.	%39,3
Kocacık ve Ayan, (2011)	Nicel, Anket tekniği, İstanbul, Adana, Denizli, Tekirdağ ve Sivas'ta tekstil fabrikalarında çalışan 564 kadın.	%55
Küçük, (2015)	Nitel, Derinlemesine görüşme, 11 farklı sektörde çalışan 45 kadın.	23 Kadın
Ustabaş ve Fındıklı, (2017)	Nitel, Yüz yüze mülakat, 15 kadın yönetici.	9 Kadın, (%60)

Aksöz ve Durkal (2021)'in devlet okulunda görev yapan 510 kadın öğretmen, Kocacık ve Ayan (2011)'in fabrikada çalışan 546 kadın ve Ustabaş ve Fındıklı (2017)'nin 15 kadın yönetici ile gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların yarısından fazlasının iş-aile-yaşam dengesini sağlamada sorun yaşadığı belirtilmiştir. Günçe ve Çötök (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise iş-aile-yaşam dengesini sağlayamama durumunun en çok karşılaşılan sorun olarak belirtildiği görülmektedir.

Kadınların çalışma yaşamından aileye, aile ortamından da çalışma yaşamına getirdiği sorunların etkileşim içerisinde olduğunu söylemek mümkündür. Bir başka deyişle, kadının hane içerisindeki geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ve çalışma yaşamı arasındaki kısır döngü çatışma ve gerilime sebep olmaktadır. Söz konusu bulgular, değişen ve gelişen yaşam şartlarına rağmen ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı gibi sorumlulukların halen kadınların omzunda olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Araştırmaya dâhil edilen eserler kapsamında mobbingin sorun olarak belirtildiği çalışmalar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Araştırma sonuçlarına göre çalışan kadınların sorunları: Mobbing

Yazar, Yıl	Çalışmanın Türü, Veri Toplama Yöntemi ve Örneklemi	Sorunla Karşılaşan Kadın Oranı/Sayısı
Acar vd., (2020)	Nitel, Derinlemesine mülakat, Tekstil ve hazır giyim sektörlerinde çalışan 18 kadın (İstanbul 11 kadın, Bursa 7 kadın).	Belirtilmemiş
Arslan ve Akın, (2020)	Nitel, Yarı yapılandırılmış görüşme, Giresun ve Kastamonu'da çalışan farklı meslek gruplarından 20 kadın.	15 Kadın
Aydemir ve Akyıl, (2021)	Nitel, Derinlemesine görüşme, 21 kadın akademisyen.	Belirtilmemiş
Küçük, (2015)	Nitel, Derinlemesine görüşme, 11 farklı sektörde çalışan 45 kadın.	14 Kadın
Ustabaş ve Fındıklı, (2017)	Nitel, Yüz yüze mülakat, 15 kadın yönetici.	9 kadın, (%60)

Ustabaş ve Fındıklı (2017) tarafından sanayi sektöründe kadın yöneticilerin yaşadıkları sorunların ele alındığı çalışmada kadınların %60'ının (9 Kadın), Arslan ve Akın (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise farklı meslek gruplarına ait 20 kadından 15'inin mobbing ile karşılaştığı görülmektedir. Tablo 6'da çalışma yaşamındaki konumu ve çalışılan ortamın niteliği (özel/kamu) fark etmeksizin kadınların mobbinge maruz kaldığı görülmektedir.

Araştırmaya dahil edilen eserler kapsamında taciz/istismar durumunun sorun olarak belirtildiği çalışmalar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Araştırma sonuçlarına göre çalışan kadınların sorunları: Taciz/istismar

Yazar, Yıl	Çalışmanın Türü, Veri Toplama Yöntemi ve Örneklemi	Sorunla Karşılaşan Kadın Oranı/Sayısı
Acar vd., (2020)	Nitel, Derinlemesine mülakat, Tekstil ve hazır giyim sektörlerinde çalışan 18 kadın (İstanbul 11 kadın, Bursa 7 kadın).	Belirtilmemiş
Aydemir ve Akyıl, (2021)	Nitel, Derinlemesine görüşme, 21 kadın akademisyen.	2 kadın

Çelik ve Gürtaş, (2020)	Nicel, Anket tekniği, Gaziantep OSB’de çalışan 385 kadın.	%3,08
Küçük, (2015)	Nitel, Derinlemesine görüşme, 11 farklı sektörde çalışan 45 kadın.	14 kadın
Pelit vd., (2016)	Nicel, Anket tekniği, Afyonkarahisar, Ankara, Çankırı, Gaziantep, Muğla, Kırşehir ve Uşak’ta otel işletmelerinde çalışan 437 kadın.	%12,6

Pelit vd., (2016) tarafından Türkiye’nin 7 farklı ilindeki otel işletmelerinde anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada 437 kadından %12,6’sının, Çelik ve Gürtaş (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada 385 kadından %3,08’inin taciz/istismar sorunuyla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Aydemir ve Demir Akyıl (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada 21 kadın akademisyenden 2’si cinsellikten ziyade öz güven ve zorbalık kaynaklı taciz sorunuyla karşılaştığını belirtmiştir.

Taciz/istismar sorunundan en çok kadınların etkilendiği ve bu durumun nitelik olarak olumsuz sonuçlar doğurduğu bilinmektedir. Taciz/istismar sorununu yaşayan kadın sayı/oranının çalışma kapsamında ele alınan diğer sorunlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu oranlar söz konusu sorunun mağdurlar tarafından gizlendiği ihtimalini akla getirmektedir.

Araştırmaya dâhil edilen eserler kapsamında terfi ve yükselmeye güçlük durumunun sorun olarak belirtildiği çalışmalar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Araştırma sonuçlarına göre çalışan kadınların sorunları: Terfi ve yükselmeye güçlük

Yazar, Yıl	Çalışmanın Türü, Veri Toplama Yöntemi ve Örnekleme	Sorunla Karşılaşan Kadın Oranı/Sayısı
Çelik ve Gürtaş, (2020)	Nicel, Anket tekniği, Gaziantep OSB’de çalışan 385 kadın.	%36,52
Ergöl vd., (2012)	Tanımlayıcı ve Nicel, Yüz yüze görüşme yöntemi, 246 kadın araştırma görevlisi.	%41,8
Küçük, (2015)	Nitel, Derinlemesine görüşme, 11 farklı sektörde çalışan 45 kadın.	Belirtilmemiş
Pelit vd., (2016)	Nicel, Anket tekniği, Afyonkarahisar, Ankara, Çankırı, Gaziantep, Muğla, Kırşehir ve Uşak’ta otel işletmelerinde çalışan 437 kadın.	%37,7
Ustabas ve Fındıklı, (2017)	Nitel, Yüz yüze mülakat, 15 kadın yönetici.	9 kadın, (%60)

Pelit vd., (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kadınların %37,7’sinin, Ergöl vd., (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise 246 araştırma görevlisi kadından %41,8’inin terfi ve yükselmeye güçlük yaşadığı ve bu durumun en fazla karşılaşılan sorunlardan biri olduğu belirtilmiştir.

Kadınlar, gerekli koşulları ve nitelikleri sağlamasına rağmen terfi ve yükselmeye güçlük yaşamaktadır. İşverenler, işe alsın bile kadınların kariyer basamaklarında ilerlemesine engel olabilmektedir. İşe konsantre olamayacağı ve başaramayacağına dair var olan cinsiyetçi düşünce ve uygulamalar, kadınların kariyer basamaklarını tırmanabilmek için daha fazla çalışması gerektiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Araştırmaya dâhil edilen eserler kapsamında iş-ücret dengesizliğinin sorun olarak belirtildiği çalışmalar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Araştırma sonuçlarına göre çalışan kadınların sorunları: İş-ücret dengesizliği

Yazar, Yıl	Çalışmanın Türü, Veri Toplama Yöntemi ve Örnekleme	Sorunla Karşılaşan Kadın Oranı/Sayısı
Acar vd., (2020)	Nitel, Derinlemesine mülakat, Tekstil ve hazır giyim sektörlerinde çalışan 18 kadın (İstanbul 11 kadın, Bursa 7 kadın).	Belirtilmemiş
Çelik ve Gürtaş, (2020)	Nicel, Anket tekniği, Gaziantep OSB’de çalışan 385 kadın.	%40,95

Günçe ve Çötök, (2016)	Nitel, Yarı yapılandırılmış soru formu, 30 farklı iş sektöründeki 30 kadın.	20 Kadın
Küçük, (2015)	Nitel, Derinlemesine görüşme, 11 farklı sektörde çalışan 45 kadın.	10 Kadın
Pelit vd., (2016)	Nicel, Anket tekniği, Afyonkarahisar, Ankara, Çankırı, Gaziantep, Muğla, Kırşehir ve Uşak'ta otel işletmelerinde çalışan 437 kadın.	%50,5

Küçük (2015)'ün farklı sektörlerden 45 emekçi kadınla derinlemesine görüşme yaparak gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların 10'u, Günçe ve Akıncı Çötök (2016) 'a ait nitel yöntemin kullanıldığı 30 farklı sektördeki 30 kadınla gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların 20'si emek ve ücretin ötüşmediğini ifade etmiştir. Pelit vd., (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise çalışan kadınların karşılaştığı sorunların başında iş-ücret dengesizliğinin (437 kadından %50,5'i) yer aldığı belirtilmiştir.

Kadınlar, erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen düşük ücretlerle istihdam edilmektedir. Ücretlendirmede dikkate alınan kıstaslar ve yürürlüğe giren yasalarda cinsiyet farkı gözetilmemesine rağmen kadın erkek arasındaki mevcut ücret adaletsizliği, bu yasa ve ölçütlerin yetersiz olduğunu akla getirmektedir. Aynı zamanda işveren tarafından ücretlendirmede dikkate alınan kıstasın performanstan ziyade cinsiyet olduğu görülmektedir.

Araştırmaya dâhil edilen eserler kapsamında uzun çalışma saatlerinin sorun olarak belirtildiği çalışmalar Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Araştırma sonuçlarına göre çalışan kadınların sorunları: Uzun çalışma saatleri

Yazar, Yıl	Çalışmanın Türü, Veri Toplama Yöntemi ve Örneklemi	Sorunla Karşılaşan Kadın Oranı/Sayısı
Acar vd., (2020)	Nitel, Derinlemesine mülakat, Tekstil ve hazır giyim sektörlerinde çalışan 18 kadın (İstanbul 11 kadın, Bursa 7 kadın).	Belirtilmemiş
Arslan ve Akın, (2020)	Nitel, Yarı yapılandırılmış görüşme, Giresun ve Kastamonu'da çalışan farklı meslek gruplarından 20 kadın.	Belirtilmemiş
Günçe ve Çötök, (2016)	Nitel, Yarı yapılandırılmış soru formu, 30 farklı iş sektöründeki 30 kadın.	20 Kadın
Kocacık ve Ayan, (2011)	Nicel, Anket tekniği, İstanbul, Adana, Denizli, Tekirdağ ve Sivas'ta tekstil fabrikalarında çalışan 564 kadın.	%44
Küçük, (2015)	Nitel, Derinlemesine görüşme, 11 farklı sektörde çalışan 45 kadın.	28 Kadın

Kocacık ve Ayan'a (2011) ait olan araştırmada 564 kadından %44'ünün, Küçük (2015)'ün çalışmasında ise 45 kadından 28'inin uzun çalışma saatleri nedeniyle sorun yaşadığı belirtilmiştir. Acar vd., (2020) tarafından tekstil ve hazır giyim sektöründeki genç yetişkin çalışan kadınlarla derinlemesine mülakat yaparak gerçekleştirilen çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında uzun çalışma saatleri nedeniyle çocuklarına vakit ayıramadığını ifade eden kadınların bulunması, söz konusu sorunun iş-aile-yaşam dengesini sağlayamama durumunda etkili olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya dâhil edilen eserler kapsamında niteliksiz çalışma koşullarının sorun olarak belirtildiği çalışmalar Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Araştırma sonuçlarına göre çalışan kadınların sorunları: Niteliksiz çalışma koşulları

Yazar, Yıl	Çalışmanın Türü, Veri Toplama Yöntemi ve Örneklemi	Sorunla Karşılaşan Kadın Oranı/Sayısı
Acar vd., (2020)	Nitel, Derinlemesine mülakat, Tekstil ve hazır giyim sektörlerinde çalışan 18 kadın (İstanbul 11 kadın, Bursa 7 kadın).	Belirtilmemiş

Çelik ve Gürtaş, (2020)	Nicel, Anket tekniği, Gaziantep OSB'de çalışan 385 kadın.	Belirtilmemiş
Günçe ve Çötök, (2016)	Nitel, Yarı yapılandırılmış soru formu, 30 farklı iş sektöründeki 30 kadın.	20 Kadın
Kocacık ve Ayan, (2011)	Nicel, Anket tekniği, İstanbul, Adana, Denizli, Tekirdağ ve Sivas'ta tekstil fabrikalarında çalışan 564 kadın.	%55
Küçük, (2015)	Nitel, Derinlemesine görüşme, 11 farklı sektörde çalışan 45 kadın.	Belirtilmemiş
Pelit vd., (2016)	Nicel, Anket tekniği, Afyonkarahisar, Ankara, Çankırı, Gaziantep, Muğla, Kırşehir ve Uşak'ta otel işletmelerinde çalışan 437 kadın.	%29,3

Günçe ve Çötök'a (2016) ait çalışmada 30 kadından 20'sinin, Pelit vd., (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise 437 kadından %29,3'ünün niteliksiz çalışma koşulları nedeniyle sorun yaşadığı görülmektedir. Kocacık ve Ayan (2011)'a ait araştırmada en çok karşılaşılan iki sorundan birisinin fiziksel koşulların yetersizliği olduğu belirtilmiştir. Küçük (2015)'ün çalışmasında farklı sektörlerde çalışan kadın katılımcılar kötü çalışma şartları nedeniyle işten ayrılmak istediklerinde kıdem tazminatından yararlanamadıklarını ifade etmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, niteliksiz çalışma koşullarının cinsiyet kaynaklı olmadığı ve mevcut sorunla işi bırakma eğilimi arasında doğrudan bir ilişkinin bulunduğu sonucunu ortaya çıkmaktadır.

Araştırmaya dahil edilen eserler kapsamında iletişim kurmada güçlük durumunun sorun olarak belirtildiği çalışmalar Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12. Araştırma sonuçlarına göre çalışan kadınların sorunları: İletişim kurmada güçlük

Yazar, Yıl	Çalışmanın Türü, Veri Toplama Yöntemi ve Örnekleme	Sorunla Karşılaşan Kadın Oranı/Sayısı
Pelit vd., (2016)	Nicel, Anket tekniği, Afyonkarahisar, Ankara, Çankırı, Gaziantep, Muğla, Kırşehir ve Uşak'ta otel işletmelerinde çalışan 437 kadın.	%53,8 (%27+%26,8)
Çelik ve Gürtaş, (2020)	Nicel, Anket tekniği, Gaziantep OSB'de çalışan 385 kadın.	%32,78 (%19,12+%13,66)
Kocacık ve Ayan, (2011)	Nicel, Anket tekniği, İstanbul, Adana, Denizli, Tekirdağ ve Sivas'ta tekstil fabrikalarında çalışan 564 kadın.	%44,3
Küçük, (2015)	Nitel, Derinlemesine görüşme, 11 farklı sektörde çalışan 45 kadın.	4 Kadın
Arslan ve Akın, (2020)	Nitel, Yarı yapılandırılmış görüşme, Giresun ve Kastamonu'da çalışan farklı meslek gruplarından 20 kadın.	Belirtilmemiş

Pelit vd., (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada 437 kadından %27'si kendini ifade etme konusunda iletişim problemi yaşadığını, %26,8'i kendini ifade etme noktasında engellerle karşılaştığını; Çelik ve Gürtaş (2020)'a ait çalışmada ise 385 kadından %19,12'si kendini ifade etme konusunda iletişim problemi yaşadığını, %13,66'sı kendini ifade etme noktasında engellerle karşılaştığını belirtmiştir. Kocacık ve Ayan (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise 564 kadın çalışandan %44,3'ü yöneticileriyle sorunların çözümü konusunda görüşememe noktasında iletişim problemi yaşadığını ifade etmiştir. Söz konusu bulgular, kadınların kendilerini ifade etme ve karşılaşılan problemlerin çözümüne yönelik harekete geçme noktasında engellere maruz bırakıldığını göstermektedir. Bu durum, iletişimin iki yönlü sağlanamaması nedeniyle yeni sorunlara kapı aralamaktadır.

Yapılan inceleme sonucunda çalışan kadınların en çok karşılaştıkları sorunların başında “cinsiyet ayrımcılığı” ve “çalışma yaşamının aile ve ev işlerine olumsuz etkisi” yer almakta olup on üç çalışmanın dokuzunda cinsiyet ayrımcılığı (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021; Alparlan vd., 2015; Aydemir ve Demir Akyıl, 2021; Çelik ve Gürtaş, 2020; Ergöl vd., 2012; Günçe ve Akıncı Çötök, 2016; Küçük, 2015; Pelit vd., 2016; Ustabaş ve Fındıklı, 2017) ve çalışma yaşamının aile ve ev işlerine olumsuz etkisi yer almaktadır (Acar vd., 2020; Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021; Arslan ve Akın, 2020; Çelik ve Gürtaş, 2020; Günçe ve Akıncı Çötök, 2016; Ergöl vd., 2012; Kocacık ve Ayan, 2011; Küçük, 2015; Ustabaş ve Fındıklı, 2017).

Aynı zamanda on üç çalışmanın altısında “niteliksiz çalışma koşulları” (Acar vd., 2020; Çelik ve Gürtaş, 2020; Günçe ve Akıncı Çötök, 2016; Kocacık ve Ayan, 2011; Küçük, 2015; Pelit vd., 2016), beşinde ise “mobbing” (Acar vd., 2020; Arslan ve Akın, 2020; Aydemir ve Demir Akyıl, 2021; Küçük, 2015; Ustabaş ve Fındıklı, 2017), “taciz veya istismar” (Acar vd., 2020; Aydemir ve Demir Akyıl, 2021; Çelik ve Gürtaş, 2020; Küçük, 2015; Pelit vd., 2016) “terfi ve yükselmede güçlük” (Çelik ve Gürtaş, 2020; Ergöl vd., 2012; Küçük, 2015; Pelit vd., 2016; Ustabaş ve Fındıklı, 2017), “iş-ücret dengesizliği” (Acar vd., 2020; Çelik ve Gürtaş, 2020; Günçe ve Akıncı Çötök, 2016; Küçük, 2015; Pelit vd., 2016), “iletişim kurmada güçlük” (Pelit vd., 2016; Çelik ve Gürtaş, 2020; Kocacık ve Ayan, 2011; Küçük, 2015; Arslan ve Akın, 2020) ve “uzun çalışma saatleri” çalışan kadınların karşılaştığı sorunlar arasında yer almaktadır (Acar vd., 2020; Arslan ve Akın, 2020; Günçe ve Akıncı Çötök, 2016; Kocacık ve Ayan, 2011; Küçük, 2015).

6. TARTIŞMA

Günümüz küresel dünyasında toplum yaşam stiline radikal yönde hareketlilik göstermesiyle birlikte yaşanan değişim süreci kadının toplum ve hane içerisindeki rollerini belirgin bir şekilde etkilemektedir (Günsel vd., 2015). Sonucunda kadınlar, değişen ve gelişen koşullar doğrultusunda çalışma yaşamında daha fazla yer almaya başlayarak iş yaşamına olan entegrasyonunu artırmaktadır. Toplumsal değerini artırma imkânına sahip olan kadınların çalışma yaşamında yer alması bir dizi eşitlikçi olmayan uygulama ve sorunları da beraberinde getirmektedir (Koray, 1993). Bu durum çalışan kadınların karşılaştığı sorunlara neden olan değişkenlerin analiz edilme zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Kadınlar, bir taraftan cinsiyet ayrımcılığı, fırsat eşitsizliği, taciz, cam tavan engeli gibi sorunlarla baş etmeye çalışırken diğer taraftan aile ve iş yaşamını dengede tutmaya çalışmaktadır (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021). Araştırmaya dahil edilen çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre kadın çalışanların yaşadıkları sorunlar arasında çalışma yaşamının aile ve ev işlerine olumsuz etkisinin önemli bir yer aldığı dikkat çekmektedir. Yapılan analiz sonucunda on üç çalışmanın dokuzunda çalışma yaşamının aile ve ev işlerine olumsuz etkisinden bahsedilmiştir (Acar vd., 2020; Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021; Arslan ve Akın, 2020; Çelik ve Gürtaş, 2020; Ergöl vd., 2012; Günçe ve Akıncı Çötök, 2016; Kocacık ve Ayan, 2011; Küçük, 2015; Ustabaş ve Fındıklı, 2017). Söz konusu çalışmalarda, kadınların aile ve iş yaşam dengesini sağlamada zorlandıklarını ifade etmesi ev ve çalışma yaşamlarının uyumlaştırılmamış olduğu ve geleneksel aile rollerinin devamlılık gösterdiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Eş ve diğer aile üyelerinin, kadınların çalışma yaşamına dâhil olma talebine ev içerisinde sorumlu olduğu rollerini yerine getirme şartıyla razı oldukları görülmektedir. Çocuk, eş ve ev içi sorumluluklarına yeterince vakit ayıramamalarına ve bu durumun hane içerisinde sorun oluşturmalarına rağmen kadınların çalışma yaşamında kalmak istedikleri dikkat çekmektedir. Öyle ki incelenen çalışmalarda iş-aile-yaşam dengesini sağlamada zorlanmalarına rağmen evde çalışmayı tercih eden kadına rastlanmamıştır. Yapılan analiz sonucunda dikkat çeken bir diğer etmen ise çalışma yaşamına dâhil olan kadınların aile ve çocuk planlamasında dikkat ettikleri hususun iş-aile-yaşam dengesi ne kadar sağlayabildikleri olmuştur. Özellikle evli kadınların annelik rolünü tam anlamıyla yerine getiremeyeceği düşüncesinden yola çıkarak çocuk sahibi olma durumuna olumsuz baktığı görülmektedir. Koray (1993), tarafından gerçekleştirilen “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri” isimli araştırmada, farklı sektörlerde çalışan kadınların yaşadığı en büyük sorunun ev işleri ve çocuk bakımı olduğunu belirtmesi bu araştırmayı desteklemektedir.

Birleşik devletler tarafından ulusal düzeyde gerçekleştirilen araştırmada, kadınların çalışma yaşamında erkeklere oranla daha fazla cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Avery vd., 2008). Yapılan inceleme sonucunda on üç çalışmanın dokuzunda (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021; Alparslan vd., 2015; Aydemir ve Demir Akyıl, 2021; Çelik ve Gürtaş, 2020; Ergöl vd., 2012; Günçe ve Akıncı Çötök, 2016; Küçük, 2015; Pelit vd., 2016; Ustabaş ve Fındıklı, 2017) cinsiyet ayrımcılığı çalışan kadınların yaşadığı sorunlar arasında yer almaktadır. Çalışan kadınların yaşadıkları sorunlara ilişkin olarak yapılan incelemeden elde edilen bulgular, mevcut sorunların temelinde gelenekselleşen cinsiyet rollerinin ve cinsiyet ayrımcılığının yer aldığı yönündeki fikirleri doğrulamaktadır. HAK-İş tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş yaşamında karşılaşılan en önemli sorunun ne olduğu sorusuna verilen cevaplar arasında ilk sırada kadına yönelik ayrımcılık yer almıştır (www.milliyet.com.tr). Oaxaca (1973) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmış olup cinsiyet ayrımcılığına yönelik sorunların yaşandığı belirtilmiştir. Elde edilen bulgular, kadınların yaşadığı ayrımcı uygulamaları açıkça dile getirebilecekleri platformların oluşturulmasının ve kadınlara karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik danışmanlık hizmetinin verilmesinin önemini ortaya çıkarmaktadır.

Mobbing, çalışan kadınların sıklıkla karşılaştığı önemli sorunlar arasında yer almaktadır. İncelenen on üç çalışmanın beşinde kadınların mobbing ile karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır (Acar vd., 2020; Arslan ve Akın, 2020; Aydemir ve Demir Akyıl, 2021; Küçük, 2015; Ustabaş ve Fındıklı, 2017). Yapılan analiz sonucunda kadınların eğitim düzeyleri önemsenmeksizin ister kamu ister özel sektör olsun mobbing ile karşı karşıya kaldığı, birçoğunun yaşadığı durumun mobbing olduğuna dair farkındalığının bulunmadığı ve maruz kaldıkları mobbing içerikli uygulamalar karşısında psikolojik ve hukuki desteğe başvurmadıkları görülmüştür. Vural vd., (2015)'nin ifadesine göre, Koçak ve Hayran'ın çalışma yaşamında kadınlara uygulanan mobbing konulu araştırmasında kadınların eğitim düzeyi fark etmeksizin mobbing ile karşılaştığı; Koçak ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise farklı sektörlerde çalışan 134 kadının %38,1'inin 6 ay içerisinde mobbing yaşadığı veya mobbinge tanık olduğu sonucuna ulaştıkları belirtilmiştir. İncelenen çalışmalardan elde edilen bulgular doğrultusunda mobbing mağduru kadınların bu duruma sadece erkekler tarafından değil hemcinsleri tarafından da maruz bırakıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Hemcinsleri tarafından mobbing içerikli uygulamalara maruz bırakılan kadınların yaşadıkları mobbingin temel sebebinin "kıskançlık" olduğunu vurgulaması dikkat çeken sonuçlar arasında yer almaktadır. Aşkın ve Aşkın (2018)'in gerçekleştirdiği çalışmaya göre mobbing mağduru olan kadınların %81,6'sı bu duruma erkekler tarafından maruz bırakıldığını ifade ederken Namie (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kadınların %84'ünün mobbingi hemcinslerinin uyguladığını belirtmesi bu ifadeyi destekler niteliktedir.

Çalışma süresi, koşulları ve fiziksel ortama yönelik sorunlar kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı güçlükler arasında yer almaktadır. Çalışma saatlerinin uzun olduğu yerlerde kadınlar sabah erken saatlerde başlayıp akşam geç vakitlere kadar çalışmaya devam etmektedir. Çalışma saatlerinin standart sürenin üzerinde olması kadınların verimliliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Yapılan sistematik analiz sonucunda on üç çalışmanın beşinde kadınların çalışma süresinin uzunluğu nedeniyle sorun yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır (Acar vd., 2020; Arslan ve Akın, 2020; Günçe ve Akıncı Çötök, 2016; Kocacık ve Ayan, 2011; Küçük, 2015). Araştırmaya dâhil edilen çalışmalar incelendiğinde kadınların uzun ve yorucu mesai saatlerinden en çok eş ve çocuklarına vakit ayıramamaları, çalıştıkları süre ve yaptıkları iş doğrultusunda aldıkları ücretin adil olmaması nedeniyle şikayetçi olduğu görülmüştür. Demirkol vd., (2004) tarafından yapılan araştırmada çalışan kadınların karşılaştığı sorunların başında uzun çalışma saatleri ve yoğun iş yükünün olduğu belirtilmiştir. Yine "Çalışma Yaşamında Kadınlar" konulu araştırmada kadınların çalışma ortamında karşılaştıkları sorunların başında çalışma saatlerinin uzunluğundan ve işin yorucu olmasından bahsetmiş olmaları nedeniyle benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Gönüllü ve İçli, 2001). Özer (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise kadınlar 12 saat ve üzeri süreyle çalıştıklarını, her zaman aynı işi yapıyor olmaları nedeniyle kendilerini yenileyemediklerini ifade etmiştir.

Kadınlar erkeklerle aynı işi yapıyor olsalar bile düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır. Yapılan inceleme sonucunda on üç çalışmanın beşinde çalışan kadınların iş-ücret dengesizliği nedeniyle sorun yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır (Acar vd., 2020; Çelik ve Gürtaş, 2020; Günçe ve Akıncı Çötök, 2016; Küçük, 2015; Pelit vd., 2016). Bu çalışmalardan elde edilen verilere göre günümüzde kadınların işverenler tarafından ucuz ve ikincil iş gücü olarak görülmeye devam edildiği, kadının da “eve ekmek getiren” modelinde yer alabileceğinin toplum tarafından benimsenmediği bu nedenle kazancının hane içerisinde ek gelir olarak nitelendirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bunlara rağmen kadınlar, düşük ücretli işlerde çalışmayı kabul ederek çalışma yaşamına dahil olmayı planlayan hemcinslerinin de ucuz iş gücü olarak istihdam edilmelerine neden olmaktadır.

Fiziksel ortama yönelik karşılaşılan sorunlar çalışan kadınların verimliliğini etkileyen bir diğer önemli faktör arasında yer almaktadır. Yapılan inceleme sonucunda çalışan kadınların on üç çalışmanın altısında fiziksel koşullar nedeniyle sorun yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır (Acar vd., 2020; Çelik ve Gürtaş, 2020; Günçe ve Akıncı Çötök, 2016; Kocacık ve Ayan, 2011; Küçük, 2015; Pelit vd., 2016). Söz konusu çalışmalar doğrultusunda özellikle bedenen çalışmak zorunda olan kadınların fiziksel koşullar nedeniyle sorun yaşadığını belirttiği görülmektedir. Bilakis, masa başından ayrılma imkanlarının olmaması ve sürekli oturmaları nedeniyle sorun yaşadığını belirten kadınların bulunması da dikkat çekmektedir. Nitelsiz çalışma koşullarından doğan sorunların cinsiyetle ilgisinin olmadığı ve fiziksel koşulların kadınların işi bırakma eğilimlerini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Kayıkçı (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmada fiziksel ortama yönelik özelliklerin (hava, sıcaklık, koku, aydınlatma vs.) çalışanların sorunları arasında yer aldığı bulgusu bu çalışma ile bağdaşmaktadır.

Çalışan kadınlar çalışma ortamında yüksek performans göstermelerine rağmen terfi olanaklarının zorluğu ve adil olmayışı nedeniyle kariyer basamaklarında yükselmemektedir. Yapılan incelemede on üç çalışmanın beşinde kadınların terfi olanaklarının zorluğu konusunda sorun yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Çelik ve Gürtaş, 2020; Ergöl vd., 2012; Küçük, 2015; Pelit vd., 2016; Ustabaş ve Fındıklı, 2017). Çalışmaya dâhil edilen araştırmalar incelendiğinde kadınların, kariyer basamaklarında ilerleyebilmek için erkeklere göre daha fazla çalışması gerektiği, toplumun bu konuda kadınlara güvenmediği anlaşılmaktadır. Ayrıca kadınların terfi ve yükselme olanaklarının zorluğunu karşılaştığı en önemli sorunların arasında bahsetmesi adil olmayan cinsiyetçi uygulamaların günümüzde halen var olduğunu göstermektedir. Konuya ilişkin halihazırdaki çalışmalar incelendiğinde kişi kayırmadan kaynaklı olarak ücret ve terfi şartlarının adaletli olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır (Oaxaca, 1973; Shafique vd., 2010). Yine Maqsood vd., (2005) tarafından öğretmen, doktor ve banka çalışanlarıyla yapılan araştırmada kadınların erkek çalışanlara göre yükselme ve terfi imkanlarının daha zor olduğu belirtilmiştir. Dikmetaş (2009) tarafından sağlık sektöründe gerçekleştirilen çalışmada çalışan kadınların kariyer gelişimi konusunda sorunlarla karşılaştığı sonucu da bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Kocacık ve Gökkaya (2005) tarafından belirtilen ifadeye göre Türkiye’de gerçekleştirilen bir çalışmada, çalışma yaşamında karşılaşılan sorunların başında taciz gelmektedir. Çalışmaya dahil edilen araştırmalar incelendiğinde bu tür olaylara maruz kalan kadınların birçoğunun başından geçenleri anlatmak yerine saklamayı veyahut bir başkasının başına gelmiş gibi anlatma eğiliminde bulunmayı ve karşılaşılan taciz sorununa- hem kamu hem de özel sektörde- karşı yasal mercilere başvurmamayı tercih ettiği görülmektedir. Nitekim araştırma kapsamında analiz edilen çalışmaların beşinde kadınların taciz veya istismar sorunu ile karşı karşıya kaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Acar vd., 2020; Aydemir ve Demir Akyıl, 2021; Çelik ve Gürtaş, 2020; Küçük, 2015; Pelit vd., 2016). Yapılan çalışmalar incelendiğinde dul, bekar ve genç olan kadınların diğerlerine oranla daha fazla cinsel tacize maruz kaldığı belirtilmiştir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002; Gutek ve Morasch, 1982). Aynı zamanda User vd., (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada tekstil sektöründe çalışan kız çocuklarının cinsel tacize uğradığı, ancak söz konusu kişilerin maruz kaldığı olayları bir başkasının başına gelmişçesine anlattığı; Çelik ve Akar Şahingöz’ün (2018) turizm işletmelerindeki kadın aşçılarla gerçekleştirdiği çalışmada ise kamu kuruluşunda çalışan kadın aşçıların %53,3’ünün taciz, istismar gibi uygunsuz davranışlar karşısında sessiz kaldığı ifade edilmiştir. Milyonlarca işçiyi

temsil eden TUC (Trade Union Congress) tarafından 1500 çalışan kadınla gerçekleştirilen çalışma da bu araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Araştırmaya göre kadınların %52’sinin cinsel tacize maruz kaldığı, bu kadınların %80’inin ise yaşadığı taciz durumunu kariyerlerinin olumsuz etkilenmemesi ve dedikodulara konu olmak istememeleri nedeniyle saklama eğiliminde olduğu belirtilmiştir (www.tuc.org.uk). Söz konusu bulgular, kadınların çalışma yaşamında taciz olaylarına maruz kalma durumunun güncelliğini koruduğunu göstermektedir.

Kadınlar, çalışma yaşamında sorunların çözümüne yönelik fikir beyan etme ve çalışma arkadaşlarıyla gerek iş gerek sosyalleşme adına fikir alışverişinde bulunma noktasında iyi ilişkiler geliştirememektedir. Yapılan inceleme neticesinde on üç çalışmanın beşinde çalışan kadınların iletişim kurmada güçlük yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Pelit vd., 2016; Çelik ve Gürtaş, 2020; Kocacık ve Ayan, 2011; Küçük, 2015; Arslan ve Akın, 2020). Kadınların söz konusu problemi sadece erkek çalışma arkadaşı veyahut yöneticileriyle değil hemcinsleriyle de yaşaması durumu bu sorunun yalnızca cinsiyet kaynaklı olmadığını göstermektedir.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde Ayaz (1993) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Türkiye’de tekstil sektöründe çalışan kadınların, vardiyalı çalışma sistemini, Vural vd., (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise kamu ve özel sektörde çalışan kadınların, hem cinsleriyle bir arada çalışma durumunu iş yaşamında karşılaşılan sorunlar arasında belirtmesi dikkat çekmektedir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Eğitim seviyesinde meydana gelen artış, yasal düzenlemeler, değişen ve gelişen toplum yapısı kadının çalışma yaşamında daha fazla yer almasını sağlamaktadır. Bu olumlu gelişme, kadınların ekonomik bağımsızlığa kavuşmasına ve toplumsal saygınlığının artmasına neden olmaktadır. Ancak yaşanan gelişme ve değişime rağmen çalışan kadınlar halen geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda değerlendirilmektedir. Bu durum kadınların istihdama giriş ve istihdam edilme sürecinde sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, iş-aile-yaşam dengesini sağlamada güçlük, cinsel taciz, iş-ücret dengesizliği, terfi ve yükselmede güçlük başlıca sorunlar arasında yer almaktadır.

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı sorunların birçoğunun temelinde cinsiyet ayrımcılığı yer almaktadır. Öyle ki yasalarda “eşit iş eşit ücret” bakış açısının hâkim olmasına rağmen - erkeklerle aynı işi yapıyor olsa bile- kadınlar, düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır. Yine işe katılım sürecinde ev içi sorumlulukları nedeniyle enerjisinin büyük bir çoğunluğunu evde bırakacağı ve verimli çalışamayacağına dair bakış açısı nedeniyle işe alınmamakta veyahut erkeklerle göre farklı koşullara tabi tutulmaktadır. Gerekli koşulları sağlamasına rağmen kadınlar, kariyer basamaklarında ilerleyememektedir. Özellikle işe alım, ücretlendirme, terfi ve yükselme sürecinde kendini gösteren cinsiyet ayrımcılığı sorununun, çalışma yaşamında eşitliği sağlamaya yönelik gerekli yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesine rağmen var olması, bu sorunun yasalardan ziyade uygulamadan kaynaklı olduğunu göstermektedir.

Eğitim seviyesinin yükselmesi, hane içerisinde iş bölümünün sağlanması ve yasal düzenlemelerle korunmasına rağmen çalışan kadınlar, günümüzde iş-aile-yaşam dengesini sağlama noktasında sorun yaşamaktadır. Bu durum geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin ve ataerkil toplum düzeninin devam ettiğini, kadının kazancının “yedek gelir” olarak nitelendirildiğini göstermektedir.

Çalışma yaşamında karşılaşılan cinsel taciz sorununun mağdurları genellikle kadınlardan oluşmaktadır. Yaş, eğitim düzeyi, konum ve çalışılan ortamın niteliği fark etmeksizin kadınlar cinsel tacize maruz kalmaktadır. Kişilik haklarına saldırı niteliğinde olan bu sorun işten atılma korkusuyla çalışan kadınları sessiz kalmaya itmektir. Yasal mercilere başvurulmaması ve sessiz kalma eğiliminde bulunulması durumu cinsel tacizin devamlılık göstermesine neden olmaktadır. Aynı zamanda sıklıkla karşılaşılmamasına rağmen fiziksel görünürlüğü olmayan mobbing sorunu karşısında kadınların sessiz kalma eğiliminde bulunması da yasal hakları

konusunda bilgi sahibi olmadıklarını göstermekte ve mevcut problemin devam etmesine yol açmaktadır.

Sonuç itibarıyla, kadınların çalışma yaşamında birçok sorunla karşılaştığı, bu sorunların temelinde de cinsiyet ayrımcılığı ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin yer aldığı bilinmektedir. Sorunların çözümü noktasında, cinsiyet farkı gözetilmeksizin gerekli yasal düzenlemelerin sağlanmasına rağmen karşılaşılan problemlerin azalmaması durumu kadınların yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmadığını göstermektedir. Bu durum çalışma hayatını sürdürme mücadelesinde zorlanmasına sebep olan kadınların istihdamının erkeklerle göre düşük oranda seyretmesine yol açmaktadır.

Çalışma kapsamında aşağıda belirtilen öneriler önem arz etmektedir:

Kadınların, erkeklere oranla daha fazla çabalamak zorunda kaldığı çalışma yaşamında daha iyi koşullarda yer alabilmelerinin sağlanabilmesi amacıyla yaşadıkları sorunların ana nedenlerinin farklı değişkenler çerçevesinde ele alınması gerekmektedir.

İncelenen çalışmalarda, kadınların özellikle cinsel taciz gibi mahremiyeti kapsayan sorunları dile getirme konusunda çekimser kaldığı belirtilmiştir. Bu konuda doğru sonuçlar elde edebilmek amacıyla görüşmeler daha özel tutularak yalnız yapılmalıdır.

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların dokuzunda kadınların çocuk bakımı gibi nedenlerden kaynaklı aile ve iş yaşamını dengede tutma noktasında sorun yaşadığı görülmektedir. Bu durumun önüne geçilmesi ve kadınların içinde bulunduğu çatışma ortamından uzaklaştırılması amacıyla kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın çalışan kadınların çocuklarına kreş imkânı sağlanmalıdır. Kreş imkânı sağlayamayan işletmeler kadınlara kreş için ekonomik destek vermelidir.

Mevcut bulgulardan hareketle, kadınların ayrımcı uygulamalara yalnızca çalışılan süreçte değil iş arama ve işe katılım sürecinde de maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Eşitlikçi olmayan bu uygulamaların önüne geçebilmek amacıyla işe alım sürecinde kadın ve erkeklerin eşit koşullara tabi tutulması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Çalışan kadınlara yönelik cinsiyetçi bakış açısını önleyebilmek ve kadın-erkek iş potansiyelinin eşit olduğuna dair algı geliştirebilmek amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliği konulu katılımın zorunlu tutulduğu farkındalık çalışmaları yapılmalıdır.

Çalışma koşulları, ortamı ve saatleri kadınlara uygun olacak şekilde yeniden düzenlenmeli, özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadınlar için esnek çalışma saatleri yaygınlaştırılmalıdır.

Kadınlara, karşılaştıkları sorunlarla baş edebilmelerinin sağlanabilmesi amacıyla yasal hakları konusunda bilgilendirici eğitimler verilmelidir.

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara yönelik çözüm aşamasının ilk basamağı söz konusu kadınlarla birebir görüşmek, sorunları ve varsa çözüm önerilerini birinci ağızdan dinlemek olmalıdır.

İşletmeler, iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanamaması sonucunda meydana gelen çatışma ortamının önüne geçebilmek amacıyla çatışmanın boyutunu ölçen anket yöntemi uygulamalı ve anket sonuçları doğrultusunda iyileştirici çalışmaları hayata geçirmeye önem vermelidir.

8. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ETİK BİLGİLER

Bu çalışmada, çalışan kadınların sorunları konusunda mevcut literatürde yer alan ikincil veriler üzerinden oluşturulduğundan çalışma için etik kurul iznine ihtiyaç duyulmamıştır.

9. ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada, çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Acar, B., Çakır, G., Mutlutürk, H., Topal, F., Sali, S. ve Yaman, Ö. (2020). Tekstil ve hazır giyim atölyelerinde çalışan genç yetişkin kadın işçilerin çalışma koşulları ve deneyimledikleri çok boyutlu sorunlar. *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 64, 89-116.
- Akgeyik, T. (2011). İşyerinde cinsel taciz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0 (41-42), 215-224.
- Aksöz, F. ve Eroğlu Durkal, M. (2021). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar: Kayseri ilinde çalışan kadın öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59, 141-176.
- Alkan, V. (2017). Bir sistematik derleme çalışması: öğretmenlik uygulaması. *Yıldız Journal of Educational Research*, 2(1), 1-23.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81.
- Arslan, H. N. ve Akın, S. (2020). Kadının iş hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 131-140.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(3), 99-113.
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(24), 255-282.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite*, 3(1), 157-174.
- Avery, D. R., McKay, P. ve Wilson, D. (2008). What are the odds? How demographic similarity affects the prevalence of perceived employment discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 235-249.
- Ayaz, N. (1993). Türkiye'de çalışan kadınların sorunlarına yönelik bir inceleme (tekstil işkolundan örnekler). *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 175-191.
- Aydemir, A. ve Demir Akyıl, Y. (2021). Türkiye'de kadının iş gücüne katılımı ve karşılaştığı sorunlar: Dicle üniversitesi kadın akademisyenler örneği. *The Journal of Social Science*, 5(10), 409-433.
- Bebekoğlu, G. ve Wasti, S. (2002). Çalışan kadınlara yönelik cinsiyet temelli düşmanca davranışların sebepleri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 1-40.
- Bodur, N. D. (2019). *Refah rejimlerinin kadının işgücü arzı üzerindeki etkisi: Türkiye örneği*, (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Buğra, A. ve Keyder, Ç. (2006). The Turkish welfare regime in transformation. *Journal of European Policy*, 16(3), 211-228.
- Bulut, D. ve Kızıldağ, D. (2017). Cinsiyet ayrımcılığı ve kadın insan kaynakları yöneticilerinin kariyerleri üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 81-102.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 0(31), 25-47.
- Çelik, M. ve Akar Şahingöz, S. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: kadın aşçılar örneği. *Turizm ve Gastronomi Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 370-383.
- Çelik, M. ve Gürtaş, G. (2020). Kadın iş görenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: Gaziantep osb örneği. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 62), 265-288.
- Çelik, R. (2020). *Refah devleti modelleri ekseninde kadın istihdamı*, (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirkol, Ş., Fidan, F. ve Pelit, E. (2004). Turizm sektöründeki bayan işgörenlerin karşılaştıkları sorunlar ve otel işletmelerinde bir uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(8), 71-88.
- Dikmetaş, E. (2009). Hastane çalışanlarında cinsiyet farklılığının incelenmesine yönelik bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(16), 148-161.

- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Gönüllü, M. ve İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: aile ve iş ilişkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100.
- Gutek, B. A. ve Morasch, B. (1982). Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38(4), 55-74.
- Günçe, B. ve Akıncı Çötök, N. (2016). Çalışan kadınların farklı sektörler bağlamında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir durum değerlendirmesi: Sakarya örneği. *Sosyal Bilimler: Yeni Bir Başlangıç*, 30-39.
- Günsel, A., Köroğlu, S. ve Demirci, L. (2015). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar ve cam tavan algıları: kadın öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 74-113.
- ILO. (2020). Cinsiyete dayalı ücret farkının ölçümü: Türkiye uygulaması raporu, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_757032/lang-tr/index.htm. (Erişim Tarihi: 12 Şubat 2022).
- İçin, N. (2012). *Çalışma yaşamında kadın işgücünün karşılaşılabileceği sorunlar: Yalova örneği*, (Yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. ve Şen, H. (2018). Cam tavan sendromu: insan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 686-709.
- İslamoğlu, E. ve Yıldırım, S. (2014). Yolcu hizmetleri memurluğu yapan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 150-177.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları ve örgütlenme eğilimleri*, (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayıkcı, D. (2000). *Türk tekstil ve konfeksiyon sanayiinde çalışma koşulları*, (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kocacık, F. ve Ayan, S. (2011). Türkiye’de tekstil alanında çalışan kadınlar ve sorunları: (İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ ili örnekleri). *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1).
- Kocacık, F. ve Gökçaya, V. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Koray, M. (1993). *Çalışma yaşamında kadın gerçekleri*. İzmir: Banka-Sigorta İşçileri Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Küçük, M. (2015). Çalışma hayatında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar: bir işverene bağlı olarak çalışan emekçi kadınlara ilişkin bir araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.
- Lewis, J. (1989). Lone parent families: politics and economics. *Journal of Social Policy*, 18(4), 595-600.
- Maqsood, R., Chaudhry, B., Zia, Q. ve Cheema, A. (2005). Problems of employed women at faisalabad-Pakistan. *Journal of Agriculture ve Social Sciences*, 1(3), 245-247.
- Namie, G. (2000). U.S. hostile workplace survey, <https://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2000.pdf>. (Erişim Tarihi: 12 Şubat 2022).
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Orloff, A. S. (1993). Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states. *American Sociological Review*, 58(3), 303-328.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.

- Özaydın, M. M. (2013). Cinsiyete dayalı refah sınıflandırmaları temelinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 47-72.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özer, M. M. (2017). Ataerkil kapitalist çalışma yaşamından kadın tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 3(54), 1397-1424.
- Özkan, G. S. ve Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 91-104.
- Pelit, E., Güçer, E. ve Demirdağ, Ş. (2004). Turizm sektöründeki bayan işgörenlerin karşılaştıkları sorunlar ve otel işletmelerinde bir uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(8), 71-88.
- Pelit, E., Güçer, E. ve Demirdağ, Ş. (2016). Kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 43-65.
- Shafique, O., Enver, F., Ekber, S. ve Khan, U. (2010). problems encountered by women in education sector of bahawalpur. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 876-886.
- Soyseçkin, İ. S. (2015). Türkiye'de kadın istihdamı ve sosyal refah uygulamaları. *Mülkiye Dergisi*, 39(3), 245-270.
- Şahin, M., Aydın, B. ve Sarı, S.V. (2012). Avm'lerde çalışan kadın satış danışmanlarının cinsel tacize ilişkin görüşleri. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 1(2), 67-81.
- Toker, Y. (2016). İşyerlerinde cinsel taciz: kapsamı, öncülleri, sonuçları, kurumsal baş etme yöntemleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 1-19.
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415-440.
- Türkiye İstatistik Kurumu. TÜİK. (2021). <https://www.tuik.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 29 Ocak 2022).
- Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020). İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.
- User, İ., Kümbetoğlu, B. ve Akpınar, A. (2012). *Kayıp işçi kadınlar*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Ustabaş, A. ve Fındıklı, M. A. (2017). Çalışma hayatında kadın yönetici olmak: Türkiye'de sanayi sektöründe kadın yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(0), 421-441.
- Utma, S. (2019). Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 11(1), 44-58.
- Vural, A., Kızıltan, B., Barut, B. ve Kulaksız, S. (2015). Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar üzerine bir odak grup çalışması. 694-698.
- Yüçetürk, E. E. (2005). *Örgütlerde küresel bir yönetim sorunu: yıldırma (mobbing) ve cinsiyetle ilişkisi*, A. Keser (Ed.), Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.